

การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

The Study of State and Problems of Production, Recruitment, and Professional Development of Thai Basic Education Teachers Related to Future Needs

ชนิตา รัชพลเมือง และคณะ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546-2556 ศึกษาความต้องการในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต พ.ศ.2557-2566และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ผู้วิจัยใช้การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านการผลิต การใช้ การพัฒนาครู และคุณลักษณะของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์แนวโน้มและความต้องการในอนาคต (Trend Analysis) การจัดทำวงล้ออนาคต (Futures Wheel Technique) และการประชุม สทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ว่า ในด้านการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีในสถาบันผลิตครูเพิ่มขึ้นประมาณสองเท่าตั้งแต่ปีการศึกษา 2553-2556 การใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนการพัฒนาครูมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยืดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ขาดระบบเชื่อมโยงระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นในอนาคต พบว่า สิ่งที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนมากที่สุดในด้านการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การมีระบบติดตามและประเมินผลการผลิตครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ (PNI_{modified} = 1.01) การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในเชิงคุณภาพ (PNI_{modified} = 0.91) และการที่ระบบการผลิตครูสามารถดึงดูดคนดีคนเก่ง มีใจรักวิชาชีพครูมาเป็นครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (PNI_{modified} = 0.71) ในด้านความต้องการจำเป็นในการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนมาก คือ การมีระบบครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติในช่วงแรก (PNI_{modified} = 0.78) การมอบหมายภาระงานให้กับครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) สำหรับผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูให้มีความเชื่อมโยงกับคุณภาพการผลิตบัณฑิตและการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจิตวิญญาณความเป็นครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นครู

คำสำคัญ: การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน/การใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน/การพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this mixed-method design research were to study state and problems of the production, recruitment, and professional development of Thai basic education teachers between 2003-2013; to study the future needs of the production, recruitment, and professional development of Thai basic education teachers between 2014-1023; and to propose policies for the production, recruitment, and professional development of Thai basic education teachers. The researchers employed documentary research, survey research using Priority Needs Index (PNI) questionnaire, trend analysis, futures wheel technique, and focus group discussion. Findings revealed that the number of incoming teacher students at pre-service level doubled during the year 2010 to 2013. It was found that there were problems related to personnel management, career progress and security, as well as professional ethics. Moreover, there were some important systematic problems which showed the disparity between present professional development system and actual teacher professional competency. It was indicated that more focus was given to theory than practices; lack of innovation to train professional teachers, lack of training system for novice teachers, especially assistant teachers; and lack of linkages with related organizations. Analysis from the needs assessment questionnaire confirmed that the monitoring system which ensured same standards of teacher production was most needed ($PNI_{\text{modified}} = 1.01$), followed by the quality of teacher production ($PNI_{\text{modified}} = 0.91$) and necessary measures to attract best candidates with high morale and inspiration to become teachers ($PNI_{\text{modified}} = 0.71$). It was also revealed that there were needs for mentoring system for new teachers ($PNI_{\text{modified}} = 0.78$) and suitable job assignment ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$). As for the recommendations concerning future policies and practices in relation to future needs, members in focus group discussions proposed that there should be seamless relationships between professional development, teacher production, and work evaluation. The most important issue was to produce and

train teachers with professional ethics and teacher spirit, the components which lay at the heart of professional teachers.

KEYWORDS: PRODUCTION OF BASIC EDUCATION TEACHERS/RECRUITMENT OF BASIC EDUCATION TEACHERS/PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF BASIC EDUCATION TEACHERS

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ครู” เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างและเตรียมประชาชนของชาติให้มีคุณภาพและมีศักยภาพสูง สามารถแข่งขันกับนานาประเทศซึ่งต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ ที่สำคัญคือการเตรียมการและมีกระบวนการในการผลิตครูที่มีคุณภาพเพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งครูเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับการศึกษา เป็นหัวใจและวิญญาณของระบบการศึกษาที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าระดับคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปในทิศทางใด (วิเศษ ชินวงศ์, ออนไลน์) ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่ระบุไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อ้างถึงในวิเศษ ชินวงศ์, 2552) แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาปัญหาและผลกระทบของการผลิตครูในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันพบว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองของประเทศไทยที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อการผลิตครูในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ยุค ได้แก่ 1) ยุคก่อนการปฏิรูปการฝึกหัดครู ในระยะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2-5 (พ.ศ.2510-2529) มีการเพิ่มจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้รัฐต้องเร่งรัดผลิตครู ส่งผลให้มีการจัดตั้งสถาบันการผลิตครูจำนวนมาก มีการเพิ่มจำนวนหลักสูตร กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในที่สุดก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ มีการผลิตครูจำนวนมากและคุณภาพของครูใหม่ลดลง 2) ยุคก่อนการปฏิรูปการฝึกหัดครู ในระยะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ความต้องการของครูลดลง แต่ยังมีผลิตครูซ้ำซ้อน ขาดการควบคุมมาตรฐาน ครูบางสาขาขาดแคลน บางสาขาเกินความต้องการ การบรรจุและการใช้ครูไม่ตรงคุณวุฒิ ส่งผลให้ครูจำนวนมากตกงาน ครูมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ในที่สุดก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ ครูไม่เก่งเหมือนในอดีต ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูลดต่ำลง มาตรฐานวิชาชีพลดต่ำลง 3) ยุคการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) คุณภาพนักเรียนลดต่ำลง มีการปฏิรูปการฝึกหัดครู มีโครงการพิเศษเพื่อดึงคนเก่งมาเรียนครู แต่งบประมาณสนับสนุนขาดความต่อเนื่อง

มีการปฏิรูปการฝึกหัดครู มีโครงการพิเศษเพื่อดึงคนเก่งมาเรียนครู แต่งบประมาณสนับสนุนขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งเข้ามาเรียนครูได้อีก คนเก่งจบแล้วจะไม่เป็นครู ก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ ครูมีรายได้ต่ำ ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู สังคมขาดความเชื่อถือครู และ 4) ยุคการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 (พ.ศ. 2542-2551) ซึ่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศลดลง คุณภาพนักเรียนมาตรฐานแตกต่างกัน คนเก่งเข้าเรียนครูไม่มากเพียงพอ ความศรัทธาต่อวิชาชีพครูไม่เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่น ๆ ผู้เรียนครูไม่เลือกเรียนในสาขาที่เรียนยาก จึงขาดแคลนครูสาขาที่มีความสำคัญ ก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องคือ คุณภาพครูใหม่แตกต่างกัน คุณภาพการผลิตครูแตกต่างกัน และสังคมมีความเชื่อมั่นในสถาบันการผลิตครู ลดน้อยลง (วิชุดา กิจธรรม และคณะ, 2554)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556) ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2556 ผลการประชุมพบว่าปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู สรุปได้พอสังเขปดังนี้

ด้านการผลิตครู ได้แก่ 1) ปัญหาเชิงปริมาณ การผลิตครู เป็นไปตามความต้องการของฝ่ายผลิต ซึ่งมีผลให้มีการผลิตครูเกินจำนวนความต้องการ แต่ทั้งนี้มีส่วนสาขาที่มีความจำเป็น แต่ผลิตได้ไม่เพียงพอ กับความต้องการ เช่น สาขาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา เป็นต้น และ 2) ปัญหาเชิงคุณภาพ บัณฑิตครู ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ โดยเห็นได้จากผลการสอบต่าง ๆ เช่น ผลการสอบ PISA และผลการสอบ O-Net เป็นต้น

ด้านการใช้ครู พบว่ากระบวนการเรียนการสอนไม่ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน การใช้ตำราเรียนไม่ตรงกับหลักสูตร ครูมีภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

ด้านการพัฒนาครู พบว่าครูประจำการขาดเทคนิควิธีสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดในวิชาที่สอน ขาดความรู้เรื่องการวัดและประเมินผล รวมทั้งมีภาระงานมาก โดยเฉพาะงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของโรงเรียน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองและจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ครูขาดทักษะในการทำวิจัย และขาดกระบวนการคัดกรองครูที่มีคุณภาพ เป็นต้น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระบวนการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูของประเทศ เป็นปัญหาสะสมมาต่อเนื่องและยาวนาน จึงจำเป็นต้องมีการแก้ปัญหาอย่างจริงจังอย่างเป็นระบบ อันนำมาสู่วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่

- 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 2) เพื่อศึกษาความต้องการในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต
- 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การวิจัยเอกสาร การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานผลิต หน่วยงานใช้ และหน่วยงานพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 36 คน และการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) และวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNI) เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตช่วงปี พ.ศ. 2557-2566 และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูในปัจจุบันและอนาคตในช่วง พ.ศ. 2566 ส่วนการศึกษาแนวโน้มความต้องการครูและการผลิตครุการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตใช้การวิเคราะห์แนวโน้มและความต้องการในอนาคต (Trend Analysis) และการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำวงล้ออนาคต (Futures Wheel) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าร่วมจำนวน 23 คน ส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตโดยการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิระดับนโยบายจำนวน 18 คน

ผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครุการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพและปัญหาการผลิตครุการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รายงานว่าปัจจุบันมีสถาบันผลิตครู จำนวน 79 แห่ง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยเอกชน โดยในด้านปริมาณมีข้อสังเกตว่าจำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นประมาณสองเท่าตั้งแต่ปีการศึกษา 2553-2556 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาใหม่แล้วจะเห็นว่าสถาบันผลิตครูรับนักศึกษาใหม่เกินความต้องการทุกปีโดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 แนวโน้มจะผลิตบัณฑิตครูเกินความต้องการมากกว่าหนึ่งเท่าตัว (ความต้องการครูประมาณปีละสองหมื่นคน) วิชาชีพครูน่าจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพเดียวที่ไม่มีการควบคุมปริมาณการผลิตทำให้ผลิตบัณฑิตครูเกินเป็นจำนวนมากซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตครูและผู้เข้าสู่่วงวิชาชีพครูด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาข้อมูลการรับนักศึกษาใหม่ของสถาบันผลิตครูประเภทต่าง ๆ ในช่วงปีการศึกษา 2551- 2555 มีข้อสังเกต

ว่าสถาบันการผลิตครูรับนักศึกษาใหม่เพิ่มขึ้นกว่าสองหรือสามเท่า ยกเว้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งรับผิดชอบการผลิตครูอาชีพศึกษาเป็นหลักมีจำนวนการรับนักศึกษาน้อยมากเพียง 1,877 คน ซึ่งเป็นจำนวนไม่มากนักและมีจำนวนเกือบคงที่ และน่าสังเกตว่าสถาบันผลิตครูที่มีแนวโน้มเพิ่มจำนวนรับนักศึกษาใหม่อย่างรวดเร็ว คือ มหาวิทยาลัยเอกชน ในด้านสาขาวิชาที่มีผลสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่พบว่าสาขาวิชาที่คาดว่าจะมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี 2556-2560 จำนวนมากที่สุดห้าอันดับแรก คือ การศึกษาปฐมวัย พลศึกษา ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ส่วนในด้านคุณภาพการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิต ผลการประชุมสนทนากลุ่มมีความเห็นตรงกันว่าสถาบันผลิตครูได้ปรับหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานวิชาชีพตามที่คณะกรรมการคุรุสภาและคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด แต่การผลิตครูยังมีประเด็นเรื่องคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการสอน และการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่องคุณสมบัติและประสบการณ์วิชาชีพของคณาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู และยังคงมีปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนานคือ การที่สถาบันผลิตครูยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการใช้ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่น่าสนใจพบข้อมูลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุครูผู้ช่วยว่ามีจำนวนผู้สมัครเกินกว่าอัตราที่ต้องการบรรจุเกือบทุกสาขาวิชาแม้แต่สาขาวิชาที่มีความขาดแคลนครู เช่น คณิตศาสตร์ แต่มีผู้สอบผ่านไม่มาก โดยเฉพาะการสอบบรรจุครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของสถาบันผลิตครู

สภาพและปัญหาการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) กำหนดอัตรากำลังในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2 รูปแบบ คือ เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และกรอบอัตรากำลังในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ เช่น สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ส่วนการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา 2 รูปแบบ ได้แก่ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย และการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วยในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ อย่างไรก็ตามผลการประชุมสนทนากลุ่มมีความเห็นตรงกันว่ายังมีปัญหาการบรรจุครูไม่ตรงความต้องการการใช้ครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ครูสอนไม่ตรงวุฒิ ไม่ตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ครูมีภาระงานมาก รวมทั้งงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งเห็นว่าการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งยังมีความล่าช้า รวมทั้งยังมีปัญหาการขอโอนย้ายกลับสู่ถิ่นฐานของครู และมีประเด็นเรื่องเส้นทางอาชีพที่ควรให้ครูมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกับผู้บริหารเพื่อจูงใจให้ครูลาไปศึกษาต่อเพื่อย้ายไปทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา กับกรณีที่ครูมักมีภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาการใช้ครูของสังกัดต่าง ๆ พบว่ามีปัญหามากในส่วนครูสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ไม่สามารถสรรหาครูที่มีวุฒิตรงกับวิชาที่สอน ทำให้บางครั้งจำเป็นต้องใช้ผู้มีประสบการณ์มาสอนแทน ส่วนครู

สถานศึกษาเอกชนยังมีประเด็นเรื่องสวัสดิการทั้งระหว่างและหลังปฏิบัติงาน

สภาพและปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการหลายหน่วยงาน นับตั้งแต่สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่มีัดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่ โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ขาดระบบเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครูสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและต้นสังกัดอื่น อีกทั้งในการประชุมสนทนากลุ่มยังเห็นตรงกันว่าปัญหาการพัฒนาครูมีสาเหตุส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากการผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ และการใช้ครูไม่ตรงวุฒิ พร้อมทั้งเสนอให้มีการส่งเสริมระบบการพัฒนาครูใหม่ และให้การพัฒนาครูมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

2. ความต้องการในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต

ความต้องการในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต ผลการวิเคราะห์ความต้องการครูในแต่ละสาขาวิชาเพื่อทดแทนอัตราการเกษียณอายุราชการ (Trend Analysis) ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2567 เมื่อจำแนกตามสาขาวิชา พบว่าสาขาวิชาที่มีแนวโน้มต้องการครูมากที่สุดในปี พ.ศ. 2567 คือ สาขาวิชาภาษาไทย จำนวน 5,244 คน รองลงมาคือ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สังคมศึกษารวมมนุษยศาสตร์ และจิตวิทยา และประถมศึกษา (4,504 3,819 และ 3,743 คน ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาระหว่างความต้องการครูและการผลิตครู พบว่าสถาบันการศึกษาผลิตครูในสาขาวิชาส่วนใหญ่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยสาขาวิชาที่มีแนวโน้มขาดแคลนครูมากที่สุดใน พ.ศ.2567 คือ สาขาวิชาประถมศึกษา ผลิตขาดจำนวน 3,365 คน รองลงมาคือ สาขาวิชาภาษาไทย สังคมศึกษารวมมนุษยศาสตร์และจิตวิทยา การงานและพื้นฐานอาชีพ และภาษาอังกฤษ (ผลิตขาดจำนวน 3,530 1,710 1,554 และ 1,231 คน ตามลำดับ) สำหรับสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาผลิตครูมากกว่าความต้องการทดแทนการเกษียณอายุราชการพบว่ามี 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาปฐมวัย สุขศึกษา/พลศึกษา และวิทยาศาสตร์ (ผลิตเกิน 1,467 1,002 และ 692 คน ตามลำดับ)

ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม พบว่า ความต้องการจำเป็นในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นไม่ต่ำกว่า 0.65) มีจำนวน 5 ข้อ จาก 10 ข้อ เรียงลำดับสำคัญความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ **ลำดับที่ 1** การมีระบบติดตามและประเมินผลการผลิต

ครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 1.01$) **ลำดับที่ 2** การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในเชิงคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.91$) **ลำดับที่ 3** มีสองประเด็นที่มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน คือ รัฐบาลมีนโยบายในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน (National Goal) ($PNI_{\text{modified}} = 0.71$) ระบบการผลิตครูสามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง มีใจรักวิชาชีพครู มาเป็นครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.71$) และ**ลำดับที่ 5** กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.70$)

ความต้องการในการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต พบว่ามีการสำรวจความต้องการของครูในระยะสั้นและระยะยาวไว้ในหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ยังเห็นถึงความสำคัญในการเตรียมครูรุ่นใหม่เพื่อทดแทนครูที่ขาดแคลนจนถึงปี พ.ศ. 2570 ซึ่งสำรวจพบว่าจะมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนที่ครบเกษียณอายุราชการใน 15 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2556-2570 เป็นครูเกษียณทั้งสิ้น 288,233 คน จากข้อมูลของ ก.ค.ศ. ได้สำรวจจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนที่จะครบเกษียณอายุราชการจนถึงปี 2570 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีทั้งสิ้น 270,332 คน นอกจากนี้ ยังมีการสำรวจความต้องการครูเพื่อทดแทนครูเกษียณอายุราชการ 6 ปี ข้างหน้า (2557-2562) มีทั้งสิ้น 109,245 คน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแยกตามปีการศึกษา ดังนี้ ปี 2557 จำนวน 9,910 คน ปี 2558 จำนวน 12,111 คน ปี 2559 จำนวน 17,621 คน ปี 2560 จำนวน 21,961 คน ปี 2561 จำนวน 22,999 คน และปี 2562 จำนวน 24,643 คน โดยแยกตามสาขาวิชาได้ว่า คณิตศาสตร์ 14,399 คน ภาษาอังกฤษ 13,852 คน ภาษาไทย 11,454 คน สังคมศึกษา 7,487 คน วิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 คน ปฐมวัย 6,918 คน คอมพิวเตอร์ 6,160 คน ศิลปะศึกษา 4,162 คน พลศึกษา 3,889 คน ดนตรี/ดุริยางคศิลป์ 3,695 คน ประถมศึกษา 3,393 คน จิตวิทยาและการแนะแนว 2,831 คน นาฏศิลป์ 2,831 คน ฟิสิกส์ 2,676 คน สุขศึกษา 2,586 คน การงานพื้นฐานอาชีพ 2,411 คน ชีววิทยา 2,271 คน เคมี 1,446 คน บรรณารักษ์ 1,443 คน คหกรรมศาสตร์ 1,137 คน อุตสาหกรรมศิลป์ 1,104 คน การเงิน/บัญชี/ธุรกิจ 1,093 คน และ โสวัตต์ศึกษา 483 คน

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามพบว่า ความต้องการจำเป็นในการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นไม่ต่ำกว่า 0.65) มีจำนวน 5 ข้อ จาก 10 ข้อ เรียงลำดับสำคัญความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ **ลำดับที่ 1** สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีระบบครูที่เลี้ยงที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติในช่วงแรก ($PNI_{\text{modified}} = 0.78$) **ลำดับที่ 2** มีสองประเด็นที่มีค่าความต้องการจำเป็นเท่ากัน คือ การมอบหมายภาระงานให้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) และมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.73$) **ลำดับที่ 4** หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีระบบจัดสรรครูการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่ที่เหมาะสม เช่น การบรรจุที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.70$) **ลำดับที่ 5** สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีระบบการรับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะจากครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.67$)

ความต้องการในการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต ผลการวิจัยด้วยวิธีวงล้ออนาคต และแบบสอบถามได้ผลตรงกันว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่พบว่า การพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น หรือ $PNI_{modified} = 0.71$) รองลงมา คือ การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($PNI_{modified} = 0.60$) และการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($PNI_{modified} = 0.54$) ข้อที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมากที่สุดที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นไม่ต่ำกว่า 0.65) มีจำนวน 7 ข้อ จาก 10 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับสำคัญความต้องการจำเป็นได้ตามลำดับ ดังนี้ **ลำดับที่ 1** มีรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานในแต่ละช่วง เช่น ช่วงปีแรก ช่วง 5-10 ปี และช่วงหลัง 10 ขึ้นไป ($PNI_{modified} = 0.92$) **ลำดับที่ 2** มีระบบการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($PNI_{modified} = 0.89$) **ลำดับที่ 3** รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้กับสถาบันพัฒนาครูอย่างเพียงพอ ($PNI_{modified} = 0.81$) **ลำดับที่ 4** มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ($PNI = 0.79$) **ลำดับที่ 5** มีระบบการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของครู ($PNI_{modified} = 0.77$) **ลำดับที่ 6** สถาบันจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูให้กับครูการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ ($PNI_{modified} = 0.75$) และ**ลำดับที่ 7** ครูได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ($PNI_{modified} = 0.66$) สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต จำนวน 42 ข้อ ในกรณีพิจารณาจากความต้องการจำเป็นระดับมากที่สุดต้องดำเนินการเร่งด่วน (ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นไม่ต่ำกว่า 0.65) มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ได้แก่ **ลำดับที่ 1** สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสอนและพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 1.03$) **ลำดับที่ 2** มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified} = 0.92$) **ลำดับที่ 3** มีความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยง ($PNI_{modified} = 0.89$) **ลำดับที่ 4** มีความรู้และมีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ($PNI_{modified} = 0.88$) **ลำดับที่ 5** มีความสามารถในการเป็นผู้นำการขยายผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลให้ครูในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น ($PNI_{modified} = 0.86$) **ลำดับที่ 5** มีความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ($PNI_{modified} = 0.86$) **ลำดับที่ 7** สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ตามสภาพจริงเพื่อเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และประเมินการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.79$) **ลำดับที่ 8** มีความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.78$) **ลำดับที่ 9** มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.73$) **ลำดับที่ 10** มีความสามารถด้านจิตวิทยาสำหรับครู ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพของตน ($PNI_{modified} = 0.71$) **ลำดับที่ 11** มีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.68$) และ**ลำดับที่ 12** มีความสามารถในการพัฒนา แสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาด้านวิชาการ วิชาชีพ และสังคมอย่างมีเหตุผล และเกิดการพัฒนายั่งยืน ($PNI_{modified} = 0.66$) ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้น จะพบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

1) **นโยบายการผลิตครูและการนำไปสู่การปฏิบัติ** ควรกำหนดนโยบายและแผนการผลิตครูทั้งประเทศให้มีเอกภาพทั้งระบบ มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานผลิตครูและหน่วยงานใช้ครู รวมถึงหน่วยควบคุมมาตรฐานและอัตรากำลัง มีข้อเสนอให้จัดทำข้อมูลความต้องการผลิตและใช้ครูที่มีความแม่นยำ เปิดเผย โดยมีการประสานระหว่างหน่วยงานวางแผน หน่วยผลิตและหน่วยงานใช้ครูทุกประเภท รวมทั้งท้องถิ่นเพื่อกำหนดปริมาณการผลิตครูและสาขาวิชาที่ต้องการให้เหมาะสม และเมื่อมีการตกลงจำนวนผลิตและคุณภาพการผลิตครูแล้ว สถาบันผลิตครูจะต้องนำไปปฏิบัติจริง

2) **ระบบและกระบวนการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาครู** ผลการประชุมสนทนากลุ่มเสนอให้พิจารณาทางเลือกการรับนักศึกษาสามแนวทาง คือ ระบบเปิด ระบบปิด และระบบผสม แต่ส่วนใหญ่เสนอให้ใช้ระบบปิดคือ ระบบจำกัดจำนวนรับตามความต้องการหรือ Closed Admission จำกัดจำนวนรับนิสิตนักศึกษาครูตามจำนวนที่ตลาดแรงงานต้องการ แต่ระบบนี้จะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำจากหน่วยงานใช้ครู เพื่อให้การผลิตสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสาขา อย่างไรก็ตาม สำหรับการให้ระบบปิดนี้ จะส่งผลให้สถาบันผลิตครูหลายแห่งต้องลดจำนวนการผลิตครูลง โดยอาจจะต้องมีการตกลงกันว่าสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งจะผลิตครูสาขาใด หรือสถาบันผลิตครูนั้น ๆ มีความเชี่ยวชาญในการผลิตครูสาขาใด โดยระบบนี้จะต้องสามารถประกันการทำงาน และสร้างระบบการให้เงินเดือนค่าตอบแทนโดยนับอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา ซึ่งจะสามารถดึงดูดคนดีคนเก่งและผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพครูเข้ามาเป็นครูได้มากขึ้น กระบวนการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาครู ควรมีการปรับปรุงให้สามารถรับคนดีคนเก่งและคนที่ตั้งใจจะเรียนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้กระบวนการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบและเป็นเชิงรุก การพัฒนาแบบวัดความถนัดในการเป็นครูให้สามารถใช้คัดกรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีความเห็นเกี่ยวกับระบบที่สามารถดึงดูดคนดีคนเก่งเข้ามาเป็นครูได้ เช่น “ระบบทุนการศึกษา” “ระบบหอพัก” ที่ให้ผู้เรียนเรียนฟรี หากสำเร็จการศึกษาแล้วเมื่อปฏิบัติงานสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้

3) **หลักสูตร** ควรมีการประเมินผลเปรียบเทียบการผลิตครูตามหลักสูตรครุศาสตร์ 4 ปี และ 5 ปี การประเมินผลการผลิตครูหลักสูตร 5 ปี และการตอบสนององวัตถุประสงค์ในการปรับหลักสูตรผลิตครูจาก 4 ปีเป็น 5 ปี เนื่องจากมีประเด็นการประชุมสนทนากลุ่มตรงกันทั้งสามครั้งว่าผลผลิตที่ผ่านมายังมีปัญหาในเชิงคุณภาพ และมีข้อสังเกตว่าหลายประเทศที่ได้รับการยอมรับด้านคุณภาพการศึกษาจากการประเมินผลในระดับโลก เช่น ประเทศฟินแลนด์ ครูจะต้องสำเร็จปริญญาโท โดยเรียนปริญญาตรี 3 ปี และปริญญาโทอีก 2 ปี สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใช้การวิจัยเป็นฐานโดยบูรณาการกับวิชาเรียนที่ศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และมีความร่วมมือกับโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างใกล้ชิด

4) กระบวนการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การผลิตจะต้องผลิตให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานใช้ครูทั้งในเชิงสาขาและเชิงสังกัดของหน่วยงานใช้ครู เช่น มีความต้องการครูแต่ละสาขาเท่าใด และครูจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตามสังกัดอย่างไร เช่น ครูสังกัด กศน. ครูสังกัดอาชีวศึกษา ครูสังกัด อปท. ทั้งนี้จะต้องมีฐานข้อมูลที่ช่วยให้สถาบันผลิตครูตัดสินใจผลิตได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครูปัจจุบันยังเน้นวิชาการมากกว่าการสร้างนิสิตนักศึกษาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยมีข้อเสนอให้ทบทวนรูปแบบการผลิตครูใน “ระบบหอพัก” แบบในอดีต เพราะที่ผ่านมาสามารถขัดเกลาให้นิสิตนักศึกษามีจิตวิญญาณครูและมีจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้เป็นอย่างดี

5) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จากการประชุมสนทนากลุ่มพบว่า มีความเห็นในเรื่องใบประกอบวิชาชีพครูว่าควรจะมีการจำแนก ดังนี้ ใบประกอบวิชาชีพครูสำหรับครูประถมศึกษา จะเป็นใบประกอบวิชาชีพสำหรับครูที่จะไปสอนในระดับประถมศึกษา ปีที่ 1-6 ซึ่งครูในระดับนี้จะต้องสอนทุกวิชาในระดับประถมศึกษาได้ หากเป็นเช่นนี้จะส่งผลต่อสถาบันผลิตครูที่จะต้องผลิตครูประถมศึกษาที่สามารถสอนได้ทุกวิชา ไม่ใช่สอนได้เฉพาะสาขาวิชาเอกที่เรียน ใบประกอบวิชาชีพครูสำหรับครูมัธยมศึกษา จะเป็นใบประกอบวิชาชีพสำหรับครูที่จะไปสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งครูในระดับมัธยมศึกษาจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูในรายวิชาที่สอน จึงจะสอนได้ นอกจากนี้ ยังมีความเห็นเกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครูสาขาวิชาเฉพาะ และใบประกอบวิชาชีพสาขาขาดแคลน เนื่องจากหน่วยงานใช้ครูบางแห่ง เช่น ครู กศน. และครูอาชีวศึกษา ที่มีความเฉพาะคือ ผู้สอนเป็นปราชญ์ชาวบ้าน เป็นเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู ทำให้มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของคุรุสภา

6) ฐานข้อมูลที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ ผู้เข้าประชุมสนทนากลุ่มเห็นตรงกันว่าปัญหาสำคัญของประเทศในปัจจุบัน คือ การไม่มีฐานข้อมูลที่แม่นยำ เปิดเผย และสามารถใช้ในการตัดสินใจได้ โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการผลิตครูของสถาบันต่าง ๆ ข้อมูลอัตรากำลัง เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าข้อมูลจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องแต่ละแห่งมีข้อมูลตัวเลขสถิติไม่ตรงกัน ข้อมูลการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานหาได้ค่อนข้างยาก และไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของหลายหน่วยงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

1) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง มีข้อเสนอให้ยึดหลักการกระจายอำนาจและนโยบายสถานศึกษา นิติบุคคลโดยให้สถานศึกษาและ/หรือท้องถิ่นมีส่วนร่วมในวางแผน การคัดเลือก และการบรรจุครู เพื่อให้สถานศึกษาได้บรรจุครูที่ตรงความต้องการทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และสาขาวิชาที่ต้องการ และให้หน่วยงานที่คัดเลือกครูสามารถกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสมเพิ่มเติมได้ ประการต่อมาเสนอให้ทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูแทนการใช้จำนวนนักเรียน โดยให้พิจารณาจากภาวะ

งานครูและสาขาวิชาที่ขาดแคลน ในการบรรจุควรวจัดสรรครูให้เพียงพอแม้จะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก และควรเพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในสถานศึกษา รวมทั้งเสนอให้ทบวงกำหนดช่วงเวลาการสอบคัดเลือกและบรรจุครูในสถานศึกษาของรัฐที่ไม่กระทบต่อการเรียนการสอนและไม่ให้ครูขาดแคลนในบางช่วงเวลาโดยเฉพาะในสถานศึกษาเอกชน

2) การปฏิบัติงาน ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบและกลไกสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ เช่น การจัดครูพี่เลี้ยง การกำหนดหลักเกณฑ์การมอบหมายงาน/ภาระงานที่ชัดเจนสำหรับครู ในแต่ละสังกัดที่อาจมีความแตกต่างกัน

3) การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดสวัสดิการแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งระหว่างการปฏิบัติงานและหลังเกษียณอายุการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาการโอนย้ายและลาออก โดยเฉพาะครูในท้องถิ่นทุรกันดาร ครูชายแดน และครูสถานศึกษาเอกชน เป็นต้น

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสำหรับครูแต่ละสังกัด และควรเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และให้การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเช่นกัน

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต

1) ให้เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา 9 เครือข่ายทั่วประเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด และทุกระบบการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 225 เขต และ กศน. ในการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ โดยเฉพาะการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน (Performance ที่ส่งผลถึงผู้เรียน) เป็นหลัก ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามเส้นทางอาชีพและวิทยฐานะ โดยเฉพาะครูผู้ช่วยและครูประจำการ เพื่อเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาสู่ครูมืออาชีพให้สมกับเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

2) จัดตั้งสำนักงานกองทุนพัฒนาครูตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และส่งเสริมสนับสนุนริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติคุณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้เป็นหน่วยงานอิสระในระบบองค์การมหาชน

3) ปรับระบบวิทยฐานะครูใหม่ให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานครูตามข้อตกลง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างเป็นระบบครบวงจร

4) จัดระบบการปฏิบัติงานครูเพื่อผู้เรียนอย่างประกันคุณภาพ ให้ควบคู่กับการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อาทิ การจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสอนเป็นทีมที่มีการวางแผน และการสอนบทเรียนร่วมกัน มีระบบพี่เลี้ยงให้ครูใหม่ สนับสนุนให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้

ความสามารถ มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการมอบรางวัลเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครู

5) ให้มีหน่วยงานระดับนโยบายเป็นหน่วยงานอิสระ โดยอาจเรียกชื่อว่า ราชวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ หรือสถาบันครุศึกษาแห่งชาติ หรือสภาครุศาสตร์แห่งชาติ มีหน้าที่ในการวางแผนการผลิตและพัฒนาครูของประเทศ กำหนดอุปสงค์ความต้องการครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการผลิต และการพัฒนาครูของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้มีศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการศึกษาและพัฒนาครู และเป็นแหล่งศึกษาวิจัยและพัฒนาการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบ

6) ยกฐานะสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) จากส่วนราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นหน่วยงานอิสระในรูปแบบองค์การมหาชนตามมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยนำหน่วยงานจากทุกสังกัดรวมทั้งหน่วยงานด้าน กศน. เข้ามาร่วมในการพัฒนาด้วย

7) ให้เขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 225 เขต จัดตั้งระบบกัลยาณมิตรนิเทศการปฏิบัติงานครูและระบบการปฏิบัติงานของโรงเรียน ทั้งการนิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศจากภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อให้โรงเรียนมีการจัดการศึกษาและพัฒนาครูอย่างครบวงจรเพื่อผู้เรียน

8) ปฏิรูปการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู โดยเฉพาะวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา

9) ให้ดำเนินการรับรองมาตรฐานสถาบันหรือศูนย์พัฒนาและส่งเสริมครูทั้งของรัฐและเอกชน และให้มีสถาบันหรือศูนย์ที่ได้มาตรฐานกระจายทั่วประเทศ

10) จัดระบบเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู หน่วยงานกำกับมาตรฐานวิชาชีพครู หน่วยงานพัฒนาครู และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดเอกภาพในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการครูของประเทศ

11) จัดระบบการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูปฐมวัย ครูประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษา ครูศึกษานอกระบบ และครูอาชีวศึกษา โดยให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และผลการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งระดับวิทยฐานะของครู

12) กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้สมาคมวิชาการและสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา มีความเข้มแข็ง และมีบทบาทในการพัฒนาครูให้สมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เป็นผู้ที่มีสมรรถนะทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

ส่วนข้อเสนอแนะสำหรับครุสภาในด้านการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอว่าในฐานะที่ครุสภาเป็นสภาวิชาชีพ ที่มีบทบาทในการทำนุบำรุงให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ควรกำกับให้การผลิตครูตรงกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มิให้สถาบันผลิตครูผลิตตาม

ความต้องการที่ทำให้เกิดสภาพของครูเกินและครูขาดในเวลาเดียวกัน กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานวิชาการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พิจารณาปรับเปลี่ยนการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากการรับรองหลักสูตรเป็นการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะของบัณฑิตครู รวมทั้งพิจารณาแบ่งประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้มีความเฉพาะ เช่น ครูปฐมวัย และครูประถมศึกษา เป็นต้น และควรใช้กลไกการต่อไปประกอบวิชาชีพครูให้ได้ครูที่มีคุณภาพโดยพัฒนาระบบให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดรวมทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การใช้ครู และการพัฒนาครู ในด้านการใช้ครู เสนอให้ครูสภาฯร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดติดตามประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ และควรนำมาตรฐานการปฏิบัติงานครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ครูสภาฯกำหนดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานครูเพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนวิทยฐานะครู ส่วนด้านการพัฒนาครูนั้น เห็นว่าครูสภาฯควรทำหน้าที่หลักในการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง แต่การพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้โดยต้นสังกัด ภาระหน้าที่ของครูสภาคือ การพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยเฉพาะ “จิตวิญญาณความเป็นครู” ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของครูผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง โดยครูสภาฯควรร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และต้นสังกัดในการวิจัย ค้นคว้า และแสวงหารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อนำไปขยายผลในการพัฒนาครูใหม่และครูประจำการ

อภิปรายผลการวิจัย

1) **การพัฒนาคุณภาพครูประจำการ** ผลการวิจัยจากการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI^{modified} พบว่าการพัฒนาครูค่าความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด (PNI^{modified} = 0.71) รองลงมา คือ การผลิตครู (PNI^{modified} = 0.60) และการใช้ครู (PNI^{modified} = 0.54) ตามลำดับ การกำหนดนโยบายครูจึงควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาครูประจำการ ปัจจุบันมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจำนวนมาก แต่ละ หน่วยงานก็ทำตามหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม บทบาทองค์กรที่ทำหน้าที่ประสาน คือ สคบศ. มี ฐานะเป็นกองในสำนักปลัดศึกษาธิการทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ทางกฎหมายการศึกษา ที่ผ่านมามีความพยายามเสนอให้เป็นองค์กรมหาชน 2-3 ครั้ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จ จึงอาจทำให้การพัฒนาไม่หลาย เจ้าภาพ ไม่มีเจ้าภาพตัวจริง ไม่มีหน่วยประสานที่ได้ผล จึงถือเป็นนโยบายสำคัญประการแรกที่ควรได้รับการแก้ไข

2) **คุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตครูตามมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ** พบว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 5 ปียังมีปัญหาเชิงคุณภาพ และไม่ตอบสนองเป้าหมายในการสร้างคุณลักษณะความเป็นครู ข้อค้นพบดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิตา กิจธรรม และคณะ (2554) ที่ได้ทำการเปรียบเทียบการผลิตครูระหว่างหลักสูตร 4 ปี กับหลักสูตร 5 ปีแล้วพบว่าหลักสูตร 5 ปีที่มีการกำหนดมาตรฐานหลักสูตรจากองค์กรวิชาชีพ คือ ครูสภาฯมีการกำหนดสาระความรู้และสมรรถนะชัดเจนกว่าโดยหลักสูตรนี้เน้นความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ในด้านกระบวนการผลิตมีรูปแบบการเรียนการสอน

ที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และลักษณะสำคัญของหลักสูตร 5 ปี คือ มีระยะเวลา 271 ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 ปีต่างจากหลักสูตร 4 ปีซึ่งใช้เวลา 1 ภาคการศึกษา ด้านผลผลิต พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 5 ปี มีความเชี่ยวชาญด้านการสอน การเขียนแผนการสอน และการจัดชั้นเรียนมากกว่าหลักสูตร 4 ปี ส่วนในด้านผลกระทบพบว่าครูใหม่ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 5 ปี มีทักษะเชี่ยวชาญในการพัฒนานักเรียนมากกว่าและมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษามากกว่าครูใหม่ในหลักสูตร 4 ปี ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิ สนทนาถึงสองครั้งในการประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ก็ยังปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น เช่นเดิมพร้อมทั้งมีข้อเสนอให้ทบทุนการใช้หลักสูตร 5 ปีซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาในสถาบันการผลิตครูที่ ครุสภารับรองหลักสูตรจะได้ไปประกอบวิชาชีพทันที ซึ่งเมื่อผลการวิจัยที่มีข้อค้นพบแตกต่างกันเช่นนี้ จึงควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อศึกษาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

3) **กระบวนการผลิตครู** พบว่ากระบวนการผลิตครูของสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งคุณภาพไม่เท่ากัน เป็นประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยตวนอีกประการหนึ่ง เนื่องจากการปฏิรูปครูทั้งระบบ เป็นเจตนารมณ์ที่จะให้ได้คนดี คนเก่ง คนที่มีจิตวิญญาณ ความเป็นครูเข้ามาศึกษาแล้วออกไปเป็นครูดี ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู แต่การผลิตครูยังมีปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณ มีการผลิตครูไม่ตรงความต้องการ และมีจำนวนผู้สำเร็จศึกษาน้อยกว่าจำนวนรับเข้าศึกษาจำนวนมาก ซึ่งข้อมูลนี้สะท้อนถึงทั้งคุณภาพของผู้เข้าศึกษาและคุณภาพของสถาบันผลิตครู นอกจากนี้ยังมีข้อเท็จจริงในเชิงคุณภาพอีกประการหนึ่ง เมื่อพิจารณาจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูแต่ละปีเทียบกับจำนวนการรับบรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วยพบว่ามีสาขาที่เปิดสอบเกือบทุกสาขามีการแข่งขันสูง เพราะมีอัตราว่างน้อยกว่าจำนวนผู้สมัครจำนวนมาก

4) **ความไม่สอดคล้องระหว่างการผลิตและการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน** พบว่ามีปัญหาการใช้ครูที่ไม่ตรงวุฒิ ไม่ตรงความต้องการ และยังมีปัญหา การโอนย้ายกลับสู่ถิ่นฐานเป็นจำนวนมาก จึงเสนอให้มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้ผลิตกับผู้ใช้ทุกระดับและสังกัด แต่มีปัญหาด้านฐานข้อมูล จึงควรพัฒนาฐานข้อมูลครูและความต้องการครูอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาได้ครูตามที่ต้องการและยังมีโอกาสเลือกครูที่อยู่ในพื้นที่ซึ่งลดโอกาสการโอนย้ายในอนาคต อีกประการหนึ่ง ในส่วนของการบรรจุครู ยังพบว่าการบริหารงานบุคคลของครุสภา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุ แต่งตั้ง โอน/ย้ายครูมีความล่าช้า และแก้ปัญหาด้วยการกระจายอำนาจการคัดเลือกครูไปสู่โรงเรียน หรือผู้ใช้ครูโดยตรงเพื่อให้เลือกรับบุคลากรที่ตรงกับความต้องการทั้งวิธีการรับสมัคร การบรรจุ และอัตรากำลัง แต่ระบบและวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุครูจำเป็นต้องดำเนินงานให้โปร่งใส ปราศจากการแทรกแซง

5) **ระบบการคัดเลือกนักศึกษา** ผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนวทางการรับนักศึกษาเข้าศึกษาระดับปริญญาตรี ในหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามแนวทาง คือ การรับแบบระบบปิด การรับแบบระบบ

เปิด และการรับแบบ ผสมโดยมีการรับระบบเปิดบางส่วนและรับระบบปิดในบางสาขาวิชา อย่างไรก็ตามจากการติดตามความ เคลื่อนไหวพบว่า มีแนวโน้มที่จะกำหนดให้สถานศึกษารับนักศึกษาในระบบปิด จึงควรมีการเตรียมการอย่าง รอบคอบ โดยเฉพาะการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการครูทั้งครูที่ต้องการชดเชย การเกษียณอายุการทำงาน ครูใหม่ และสาขาวิชาที่ต้องการโดยต้องมีการประสานกับผู้ใช้ทั้งจากสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการศึกษาจากระบบโรงเรียน รวมทั้งสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษา รวมทั้งให้พิจารณาศักยภาพและคุณภาพของ สถาบันผลิตครูอย่างจริงจังจึงช่วยให้การบริหารจัดการศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ การประกันคุณภาพการศึกษาควบคู่กันไปด้วย

6) บทบาทของครูสภาเกี่ยวกับการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ครูสภาเป็น สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครูสภา มีวัตถุประสงค์สามประการ คือ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนด นโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ และการประสาน ส่งเสริม การศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ ครูสภาจึงมีบทบาททั้งที่เกี่ยวกับการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้อง กับความต้องการในอนาคต สามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะนโยบายด้านการผลิตครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ระบบและกระบวนการคัดเลือกนิสิตนักศึกษา 2) นโยบายการผลิตครู ตามความเชี่ยวชาญของตน และให้เน้นการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู 3) โครงสร้างหลักสูตร นอกจากนี้ ควรทบทวนการเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรที่ให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาอื่นมาเข้าศึกษา โดยเน้นเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลน ข้อเสนอแนะนโยบายด้านการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การคัดเลือกและบรรจุ 2) การกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ระบบและ กลไกสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ 5) ระยะเวลาการคัดเลือกและบรรจุครู 6) การจัดสวัสดิการ สำหรับครู และข้อเสนอแนะนโยบายด้านการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สำหรับการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต 12 ข้อ อาทิ การพัฒนา ครูให้มีความเชื่อมโยงกับคุณภาพการผลิตบัณฑิตและการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งเสนอ ให้ครูสภาร่วมมือกับสถาบันผลิตครูในการพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจิตวิญญาณความเป็น ครู (Teacher Spirit) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของครูผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2556). *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวทางการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ*, 23 พฤศจิกายน 2556 ณ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

วิชุดา กิจธรรม และคณะ. (2554). *โครงการการศึกษาวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน และโอกาส/ความคาดหวังในอนาคตของการผลิตครูในประเทศไทย*. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

วิเศษ ชินวงศ์. (2552). *กระบวนทัศน์ใหม่ของการผลิตครู*. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=10277&Key=hotnews>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *กระบวนทัศน์ของการผลิตครู*. Ln[8ho0kd <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=10277&Key=hotnews>

ผู้เขียน

ศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รัชนีพลเมือง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330 อีเมล: drchanita@gmail.com

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330 อีเมล: somwung.p@gmail.com

ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ 10330 อีเมล: maneelek@yahoo.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติลภ ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330 อีเมล: fuangarun.p@chula.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330 อีเมล: suwithida@yahoo.com

หมายเหตุ: โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาชั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา