



การพัฒนา
กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต
และพัฒนาครูสมรรถนะสูง
สำหรับประเทศไทย 4.0

การพัฒนา กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 17/2561
ISBN 978-616-290-172-6



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0

โดย
ศาสตราจารย์ ดร.พญธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



คำนำ

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่ขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อยกระดับความสามารถของคนไทยให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ “ครู” เป็นบุคคลสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพของคนไทย โดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและมีวิวัฒนาการมาโดยตลอด แต่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคใหม่ ทำให้การผลิตครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเกิดปัญหา กล่าวคือ มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรการผลิตครูมากกว่าจำนวนอัตราครูที่บรรจุใหม่ในแต่ละปี และการสอบบรรจุครูใหม่ในบางสาขาวิชามีผู้สอบบรรจุได้น้อยกว่าอัตราที่ต้องการบรรจุ แม้รัฐบาลจะมีนโยบายและโครงการในการดึงคนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครูเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แต่ยังไม่สามารถทำให้เกิดผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัยและแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้ได้ครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักนวัตกรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายการศึกษา จึงได้มอบหมายให้ศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการศึกษาวิจัยการพัฒนาหลักสูตรเพื่อระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เพื่อศึกษารอบแนวคิดระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และพัฒนาหลักสูตรเพื่อระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องการยกระดับมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติและผู้ทำหน้าที่วางแผนและกำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู สำนักงานฯ ขอขอบคุณคณะผู้ศึกษาและผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการดำเนินการให้เอกสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วง เผยแพร่ต่อสาธารณชนในวงกว้าง



(นายชัยพทุทธิ เสรีรักษ์)

เลขาธิการสภาการศึกษา

คำนำคณะผู้วิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เป็นการศึกษาวิจัยที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามุ่งหวังที่จะเร่งพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้ได้ครูที่มีสมรรถนะสูงที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 เพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนประเทศไทยให้พัฒนาตามแนวนโยบายของประเทศ

คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคตได้อย่างแท้จริง

ศาสตราจารย์ ดร.พญทิ ศิริบรรณพิทักษ์
และคณะผู้วิจัย

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 3) พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) แบบ Exploratory Sequential Design ซึ่งเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ต่อด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและดำเนินการวิจัยในขั้นตอนสุดท้ายด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ศึกษากรอบแนวคิดระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแนวความคิดเบื้องต้นไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง **ขั้นตอนที่ 2** ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการ / นักวิจัยด้านการศึกษา ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ และครู จำนวน 86 คน **ขั้นตอนที่ 3** พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 คณะผู้วิจัยยกร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 แล้วนำเสนอร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ต่อที่ประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและพัฒนาครูจำนวน 22 คนประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู 4 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย 6 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา 8 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษา 4 ท่าน จากนั้นคณะผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขร่าง

การพัฒนาหลักสูตรขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการสนทนากลุ่ม พร้อมเขียนข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการศึกษาวิจัย

1. กรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0 คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ระบบการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมากำหนดแนวความคิดเบื้องต้น แล้วนำแนวความคิดเบื้องต้นนั้นไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดหลักในการดำเนินการวิจัย เป็นการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยสรุปกรอบแนวคิดหลักของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 9 ประการ คือ

- (1) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
- (2) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- (3) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
- (4) เป็นผู้มีความรับผิดชอบเป็นพลเมือง (Concern Citizen)
- (5) เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen)
- (6) เป็นผู้มีความรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
- (7) เป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
- (8) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
- (9) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)

1.2 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย สมรรถนะหลักของครู 6 ประการ และ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ 9 ประการ ดังนี้

(1) สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- 1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)
- 2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional knowledge and understanding)

- 3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)
- 4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values)
- 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)
- 6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)
- (2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก (Learning

Outcome)

1.3 ระบบการผลิตครู ประกอบด้วย

- (1) เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
- (2) สถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู
- (3) การบริหารระบบการผลิตครู
- (4) การจัดสรรงบประมาณ

1.4 ระบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย

- (1) เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
- (2) ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู
- (3) รูปแบบการพัฒนาครู
- (4) การบริหารระบบการพัฒนาครู
- (5) การจัดสรรงบประมาณ

1.5 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู ประกอบด้วย

- (1) กลไกองค์กรผลิตครู
- (2) กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา
- (3) กลไกใหม่ในอนาคต

1.6 กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย

- (1) กลไกองค์กรพัฒนาครู
- (2) กลไกใหม่ในอนาคต

2. สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

2.1 สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงควรผลิตและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

1. สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงควรผลิตและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ควรเป็นดังต่อไปนี้

(1) สมรรถนะหลักที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) และสมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values) ตามลำดับ

(2) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills) รองลงมาคือทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน และ ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ตามลำดับ

(3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 2 อันดับ ได้แก่ ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน รองลงมาคือความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ และความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

(4) สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Values) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ มีจิตวิญญาณความเป็นครู รองลงมาคือเคารพในความแตกต่างของบุคคล และความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม ตามลำดับ

(5) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลักและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รองลงมาคือเป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen) และเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

(1) สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ รองลงมาคือ ผลิตตามจำนวนที่สถาบันผลิตครูมีความพร้อม และผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูต้องการส่วนหนึ่งผลิตตามความต้องการของผู้เรียนและความพร้อมของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง ตามลำดับ

(2) สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี รองลงมาคือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 20 ชั่วโมง ต่อปี และ ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 100 ชั่วโมง ภายใน 5 ปี ตามลำดับ

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง

(1) สถาบันการผลิตครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตครูโดยสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู รองลงมาคือสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐและเอกชน และ สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน ตามลำดับ

(2) รูปแบบการผลิตครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตในระบบปิด คือผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน โดยการประกันงานและมีทุนการศึกษาบางส่วน รองลงมาคือ ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีทุนการศึกษาให้และนบอายุราชการตั้งแต่เข้าศึกษา และ ผลิตด้วยระบบผสม คือ ระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50 ตามลำดับ

(3) ระบบการบริหารระบบการผลิตครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ รองลงมาคือบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด และบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ตามลำดับ

(4) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียวโดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบเปิดแบบเดียวโดยการสนับสนุนงบประมาณบางส่วน และให้ผู้เรียนรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดควบคู่กัน ตามลำดับ

2.3 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

(1) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) และสมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ตามลำดับ

(2) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (marketable skill and knowledge) รองลงมาคือเป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) และเป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) ตามลำดับ

(3) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด

3 อันดับ ได้แก่ ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี รองลงมาคือ ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive program) ป.ตรี 4 ปี + ป.โท 2 ปี และ ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 4 ปี ตามลำดับ

(4) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนด เกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต รองลงมาคือ เกณฑ์ด้าน มาตรฐานหลักสูตร และเกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต ตามลำดับ

(5) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้ - เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมิน ของสถาบันผลิตครู รองลงมาคือ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการ รายงานผล และการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ ความเป็นผู้นำ โดยรวมกิจกรรมพัฒนา คุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม ตามลำดับ

(6) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร) รองลงมาคือ โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ตามลำดับ

(7) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและ การเรียนการสอน รองลงมาคือ กระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

(8) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการออก ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรง กับสาขาวิชาที่จะสอนและผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา รองลงมาคือ ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่ คุรุสภารับรอง และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา และ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่คุรุสภารับรอง ตามลำดับ

(9) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา ควรเป็น ผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน รองลงมาคือ ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก และโครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ตามลำดับ

(10) การผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ครุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ รองลงมาคือ มีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) และมีเครือข่ายไตรภาคีระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) ตามลำดับ

(11) หน่วยงานที่ผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูตามข้อ 11 ควรเป็นหน่วยงานต่อไปนี้ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการผลิตครูแห่งชาติ) ตามลำดับ

(12) กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูข้างต้นนั้น ควรจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะยาว ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 10 ปี รองลงมาคือ 15 ปี และ 20 ปี ตามลำดับ

2.4 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

(1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี รองลงมาคือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมง ต่อปี และครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 100 ชั่วโมง ภายใน 5 ปี ตามลำดับ

(2) บุคคลหรือหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบการพัฒนาครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันผลิตครู รองลงมาคือ สถานศึกษา และครู ตามลำดับ

(3) รูปแบบการพัฒนา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการศึกษาดูด้วยตนเองรวมกัน รองลงมาคือการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC และโดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ตามลำดับ

(4) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการศึกษาดูด้วยตนเองรวมกัน รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) และการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน

(On-the-job Training) รวมกัน และ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) เท่านั้น ตามลำดับ

(5) การบริหารระบบการพัฒนาครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมาคือ บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติ และบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตพื้นที่ ตามลำดับ

(6) หน่วยงานหลักในการบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก รองลงมาคือสถาบันผลิตครูในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และสถาบันผลิตครูในกลุ่มจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ตามลำดับ

(7) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้เครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา และ/หรือ ต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัด หรือจังหวัด ร่วมพัฒนาครูโดยใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ได้อีกช่องทางหนึ่ง และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) เพื่อให้ครูนำไปใช้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ครูสภารับรองเพียงช่องทางเดียว ตามลำดับ

2.5 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

(1) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการพัฒนาครูโดยการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูเพื่อวัตถุประสงค์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู รองลงมาคือเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ และเพื่อใช้ในการเบิกเงินงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนการพัฒนาครูตามลำดับ

(2) จุดมุ่งเน้นของมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะครู (Competency based) รองลงมาคือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based) ตามลำดับ

(3) การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคนที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ รองลงมาคือ มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัด

ของสถานศึกษาในจังหวัด และมีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด ตามลำดับ

(4) หน่วยงานที่ควรเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู ตามข้อ 3 ควรเป็นหน่วยงานใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ สถาบันครูพัฒนา และหน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูแห่งชาติ) ตามลำดับ

3. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

3.1 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีลักษณะดังนี้

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีระบบการผลิตครูที่สอดคล้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย ครูที่มีสมรรถนะหลัก และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ดังนี้

- 1) มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) 10 ประการ
- 2) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) 6 ประการ
- 3) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ
- 4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) 5 ประการ
- 5) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) 21 ประการ
- 6) มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ 8 ประการ
 - 6.1) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
 - 6.2) เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen)
 - 6.3) เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
 - 6.4) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)

- 6.5) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
- 6.6) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
- 6.7) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
- 6.8) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น

(2) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

การผลิตครูสมรรถนะสูงควรที่จะผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการเป็นขั้นต่ำ และท้ายที่สุดแล้วควรที่จะผลิตตามจำนวนที่ผู้ใช้ครูต้องการ (ระบบปิด)

(3) สถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู

สถาบันผลิตครู ควรเป็นสถาบันเฉพาะทางที่เป็นของรัฐและเอกชน เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครูโดยเฉพาะ และรูปแบบการผลิตครู ควรจะผลิตด้วยระบบผสม คือ เป็นระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิด ร้อยละ 50 เพื่อให้ได้ครูตรงความต้องการของการใช้ครู และเป็นการเปิดเสรีให้ผู้สนใจศึกษาด้านการศึกษามาโอกาสเลือกเรียนสายวิชาชีพนี้

(4) การบริหารระบบการผลิตครู

การบริหารระบบการผลิตครู ควรเป็นการบริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ เพื่อให้สามารถควบคุมทิศทางการผลิตครูได้โดยภาพรวม

(5) การจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณการผลิตครูในระบบปิดควรเป็นการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ในส่วนของที่เป็นระบบเปิดให้ผู้เข้ารับการศึกษเสียค่าใช้จ่ายเองตามที่แต่ละสถาบันกำหนด

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลไกหลักดังนี้

(1) กลไกกำกับคุณภาพการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1.1) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครูและความสามารถในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของการผลิตครูสมรรถนะสูง

1.2) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครูในระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี เพื่อให้ได้ครูสมรรถนะสูงที่ตรงกับความต้องการของการพัฒนาประเทศไทย 4.0

1.3) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์การวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ดังนี้

1) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต

2) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร

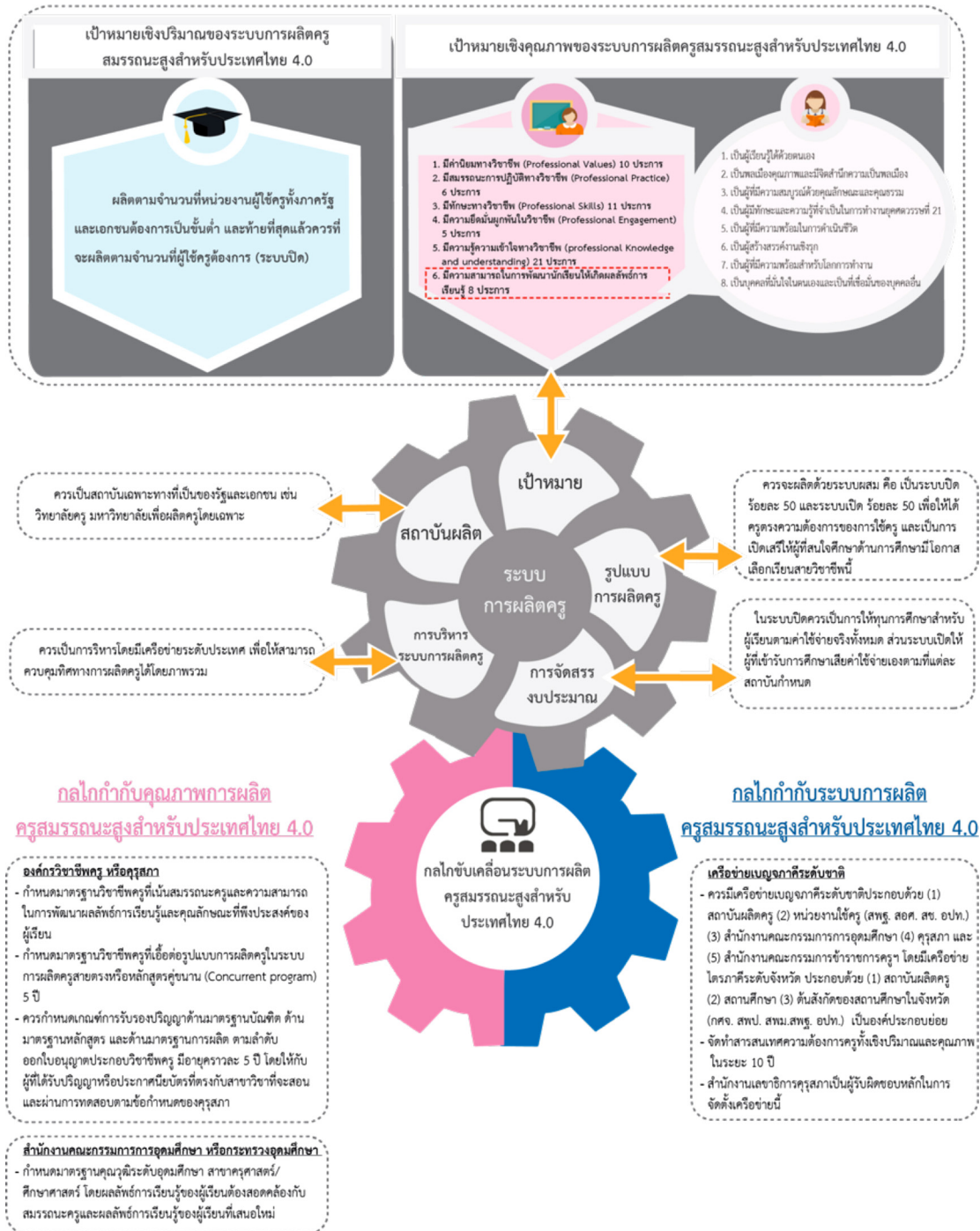
3) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิต โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะครูและความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งยังมีกระบวนการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาเพื่อให้ได้ผู้เข้าศึกษาที่มีคุณภาพ และมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการผลิตครู

1.4) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์การวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการใช้วิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี โดยให้กับผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา

1.5) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องสอดคล้องกับสมรรถนะครูที่จะเสนอใหม่

(2) กลไกกำกับระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

2.1) ควรมีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ โดยมีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อปท.) เป็นองค์ประกอบย่อย โดยองค์คณะบุคคลนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรเป็นผู้ประสานงานหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือนี้ และเพื่อให้ระบบการผลิตครูสอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีการจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะ 10 ปี



ภาพที่ 0.1 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

3.2 กรอบขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีลักษณะดังนี้

กรอบขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีระบบการพัฒนาครูที่สอดคล้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย ครูที่มีสมรรถนะหลัก และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ เช่นเดียวกับเป้าหมายเชิงคุณภาพของการผลิตครูสมรรถนะสูง ดังนี้

- 1) มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) 10 ประการ
- 2) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) 6 ประการ
- 3) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ
- 4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) 5 ประการ
- 5) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) 21 ประการ

6) มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ 8 ประการ

- 6.1) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- 6.2) เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen)
- 6.3) เป็นผู้ที่มีสมบุรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
- 6.4) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
- 6.5) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
- 6.6) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
- 6.7) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
- 6.8) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น

(2) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 คือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี

ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

(3) สถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนาควรรับผิดชอบในการพัฒนาครู

(4) รูปแบบการพัฒนาครู

1) รูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจาก บทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ

2) จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาครูควรเป็นแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบการศึกษาด้วยตนเอง

(5) การบริหารระบบการพัฒนาครู

1) การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดใน เขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา

2) ผู้ที่ควรรับผิดชอบการบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ คือหน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

(6) การจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ควรเปิดโอกาสให้สถานศึกษา และครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบ การศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลไกหลักดังนี้

(1) กลไกกำกับคุณภาพการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

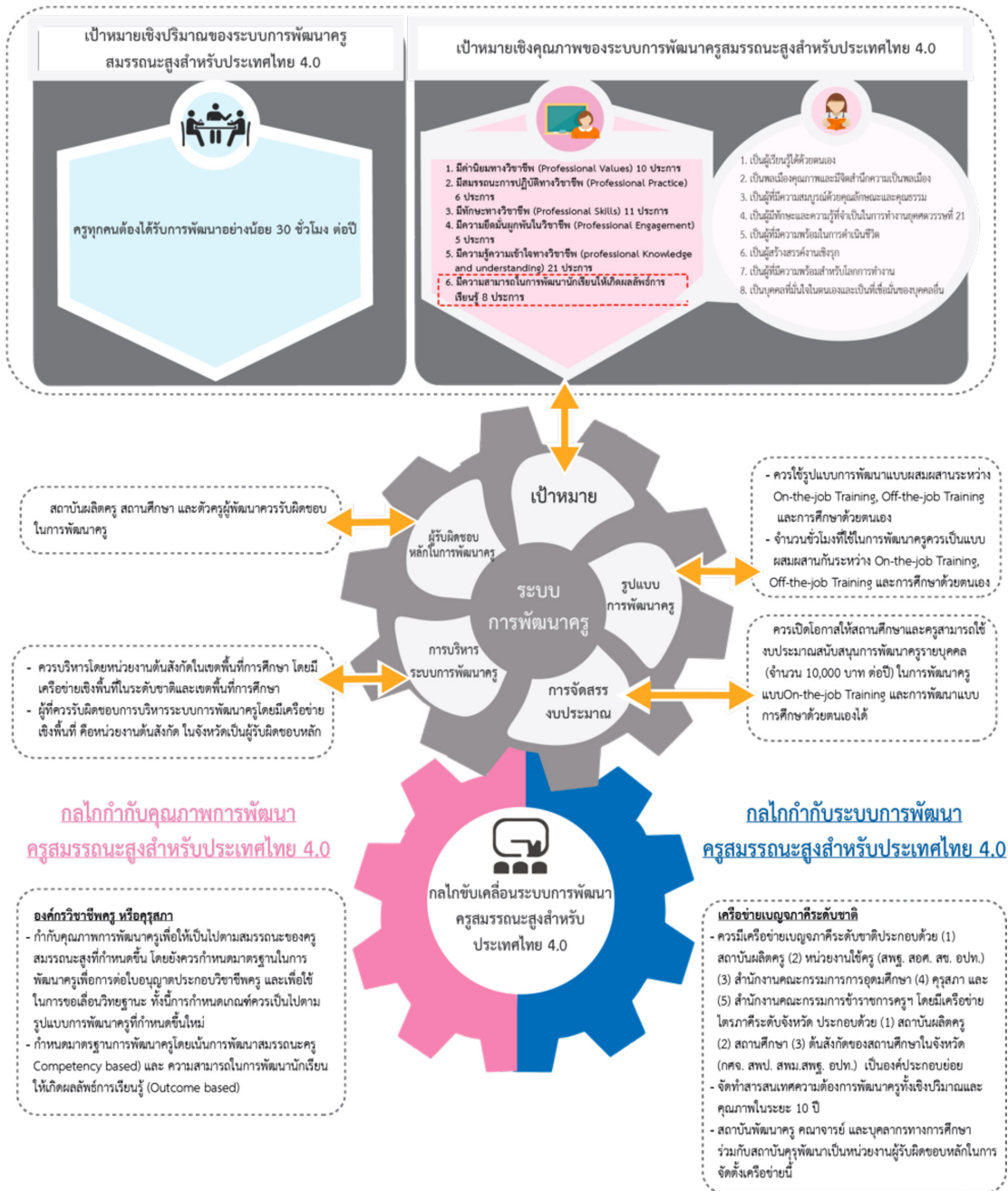
1.1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นไปตามสมรรถนะของครู สมรรถนะสูงที่กำหนดขึ้น องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาครู โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง

1.2) การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และ ความสามารถในการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)

(2) กลไกกำกับระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

2.1) จัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิต ครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และ เครือข่ายไตรภาคี เชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของ

สถานศึกษาในจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันครูพัฒนา



ภาพที่ 0.2 กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย

1. องค์กรวิชาชีพครู หรือ ครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งจัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีการผลิตครูระดับชาติที่ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ที่ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) เพื่อให้กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูฯ ที่ประกอบไปด้วยกลไกกำกับคุณภาพการผลิตครู คือ องค์กรวิชาชีพครู หรือ ครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และกลไกกำกับระบบการผลิตครู คือ เครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติและเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด

2. องค์กรวิชาชีพ หรือครูสภา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีการพัฒนาครูระดับชาติที่ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัดให้เกิดขึ้นโดยเร็ว เพื่อให้กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ประกอบด้วยกลไกกำกับคุณภาพการพัฒนาครู คือองค์กรวิชาชีพครู หรือ ครูสภา และกลไกกำกับระบบการพัฒนาครู คือเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติและเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด

3. องค์กรวิชาชีพครู หรือครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งปรับเปลี่ยนเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงโดยใช้ฐานสมรรถนะ (Competency based) ควบคู่กับฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcome based) ในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สมรรถนะที่สำคัญ คือ ค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) การปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) และความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) ส่วนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สำคัญ คือ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) เป็นผู้

สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) เป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) และเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีเป้าหมายเชิงคุณภาพที่ประกอบด้วยครูที่มีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ 8 ประการ

4. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) องค์กรวิชาชีพครู และสถาบันผลิตครูควรเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูเป็นแบบผสมผสานระหว่างระบบปิดกับระบบเปิดในระยะแรก และ ควรพัฒนาเป็นระบบปิดที่มีรูปแบบทางเลือกในการผลิตตามความต้องการการใช้ครูที่มีความแตกต่างหลากหลายตามบริบทของการจัดการศึกษาในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการผลิตครูควรเป็นระบบปิดและมีรูปแบบทางเลือกในการผลิต

5. องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งกำหนดมาตรฐานใหม่สำหรับสถาบันผลิตครู โดยให้การผลิตครูจะต้องผลิตโดยสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะ/ สถาบัน/ วิทยาลัยที่มีคณาจารย์สาขาครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์เท่านั้น และผู้ที่จะมีคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จะต้องสำเร็จการศึกษาในสถาบันผลิตครูตามมาตรฐานใหม่ เนื่องจากการผลการวิจัยพบว่า สถาบันผลิตครูควรเป็นสถาบันเฉพาะทางทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน และการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น ควรให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน

6. สถาบันผลิตครูควรเร่งปรับเปลี่ยนการพัฒนาคุณภาพของสถาบันผลิตครู ในด้านรูปแบบวิธีการสอน หรือกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 คือมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ เนื่องจากการวิจัยและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ครูสมรรถนะสูงควรมีสมรรถนะที่พึงประสงค์และความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถาบันผลิตครู สถานศึกษา ครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครู ควรเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่และมีรูปแบบทางเลือกในการพัฒนาครูเพื่อให้การพัฒนาครูส่งผลถึงการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง การพัฒนาในเวลากิจการปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การพัฒนานอกเวลากิจการ (Off-the-job Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งแบบ online และใช้สื่อรูปแบบต่างๆ เนื่องจากการวิจัยพบว่า สถาบันผลิตครู สถานศึกษา ครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครู ควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู และการพัฒนาครูควรมีรูปแบบผสมผสาน

ระหว่าง การพัฒนาในเวลากการทำงาน (On-the-job Training) การพัฒนานอกเวลากการทำงาน (Off-the-job Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งแบบ Online และใช้สื่อรูปแบบต่างๆ

8. องค์การวิชาชีพครูหรือครูสภา ควรปรับแก้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาในบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพที่เน้นฐานสมรรถนะ และฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีทั้งสมรรถนะ 5 ด้าน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ 8 ด้าน

9. เครือข่ายเบญจภาคีการผลิตและการพัฒนาครูระดับชาติ รวมทั้งเครือข่ายไตรภาคีการผลิตและการพัฒนาครูระดับจังหวัด ควรเร่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการผลิตและพัฒนาครูในระดับชาติและระดับจังหวัด เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลสารสนเทศทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการควบคุมคุณภาพและการบริหารจัดการทั้งระบบการผลิต และระบบการพัฒนาครู

10. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาควรเร่งนำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ไปเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพิจารณาในเชิงนโยบายในการจัดตั้งกลไกระดับชาติและเครือข่ายเชิงพื้นที่ เพื่อให้ระบบการผลิตและการพัฒนาครู มีความเป็นพลวัต สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระบบการผลิตและการพัฒนาครูจะมีสมรรถนะสูงได้ จำเป็นต้องมีกลไกกำกับคุณภาพของระบบที่เป็นการร่วมมือรวมพลังของเบญจภาคีระดับชาติ และเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีในระยะเวลาช่วงสั้นๆ ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายภาคส่วน ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน ตัวแทนจากภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง ภาคอุตสาหกรรม ในการให้ข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ ตอบแบบสอบถาม และการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลของการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการร่วมพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

ศาสตราจารย์ ดร.พญothi ศิริบรรณพิทักษ์
และคณะผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
คำนำคณะผู้วิจัย	ค
บทสรุปผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	น
สารบัญ	บ
สารบัญตาราง	ผ
สารบัญภาพ	พ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ	1
1.2 คำถามการศึกษาวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย	2
1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ประเทศไทย 4.0	7
2.2 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	9
2.2.1 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21	9
2.2.2 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	22
2.3 สมรรถนะครูที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	36
2.3.1 สมรรถนะครูในประเทศที่ระบบการศึกษามีคุณภาพสูง (High performance education system)	36
2.3.2 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	43
2.4 ระบบการผลิตครู	43
2.4.1 ปัญหาของการผลิตครูในปัจจุบัน	44
2.4.2 เป้าหมายของการผลิตครูเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	47
2.4.3 ระบบการผลิตครูของประเทศไทย	57
2.4.4 ระบบการผลิตครูของต่างประเทศ	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทย	81
2.5.1 ปัญหาของการพัฒนาครูในปัจจุบัน	81
2.5.2 ระบบของการพัฒนาครูในปัจจุบัน	82
2.5.3 ระบบการพัฒนาครูของต่างประเทศ	85
2.6 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู	94
2.6.1 กลไกภายในสถาบัน	94
2.6.2 กลไกภายนอกสถาบัน	104
2.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	107
2.7.1 หน่วยงานต้นสังกัด	107
2.7.2 หน่วยงานบริหารงานบุคคล	107
2.7.3 อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	107
2.7.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงาน	111
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	114
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	114
3.2 ขั้นตอนการวิจัย	114
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
4.1 กรอบแนวคิดระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	120
4.2 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	137
4.3 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	170

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	214
5.1 สรุปผลการวิจัย	214
5.1.1 กรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	214
5.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	216
5.1.3 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย	222
5.2 อภิปรายผล	234
5.3 ข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0	235
รายการอ้างอิง	238
ภาคผนวก	241

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลลัพธ์ตามระดับทางการศึกษา	14
ตารางที่ 2.2 คุณลักษณะคนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21	16
ตารางที่ 2.3 คุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ประชาชนไทยมีให้มีความสำคัญสูงสุด และมีการมีอยู่จริง 5 อันดับแรก	27
ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์	28
ตารางที่ 2.5 สมรรถนะครูของประเทศออสเตรเลีย	38
ตารางที่ 2.6 สมรรถนะครูของสหภาพยุโรป	39
ตารางที่ 2.7 คุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์	41
ตารางที่ 2.8 จำนวนสถาบัน หรือวิทยาเขตจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครู	59
ตารางที่ 2.9 คุณสมบัติเฉพาะประกอบการรับเข้านักศึกษาคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ปีการศึกษา 2560	63
ตารางที่ 2.10 หลักสูตรที่จัดโดยสถาบัน NIE	68
ตารางที่ 2.11 จำนวนปีในการศึกษาในหลักสูตรครู และสัดส่วนชั่วโมงการเรียนรู้ในสาขาวิชา และการเรียนการสอน	70
ตารางที่ 2.12 หลักสูตรการผลิตครูของประเทศอังกฤษ	77
ตารางที่ 2.13 รายละเอียดโครงการผลิตครูลักษณะพิเศษของประเทศไทย	95
ตารางที่ 2.14 สาขาวิชาครูจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครู	102
ตารางที่ 3.1 แผนการดำเนินการวิจัย	119
ตารางที่ 4.1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ สำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	121
ตารางที่ 4.2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	124
ตารางที่ 4.3 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดระบบการผลิตครู และกลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิตครู จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	129
ตารางที่ 4.4 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาครู และกลไกขับเคลื่อน ระบบการพัฒนาครู จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	133

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5 กรอบแนวคิดหลักของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	135
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	138
ตารางที่ 4.7 สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	141
ตารางที่ 4.8 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	152
ตารางที่ 4.9 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	155
ตารางที่ 4.10 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	162
ตารางที่ 4.11 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	167
ตารางที่ 4.12 ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนา ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย	171
ตารางที่ 4.13 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	176
ตารางที่ 4.14 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	181
ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะของร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 จากการสนทนากลุ่ม	186

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กและเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21	25
ภาพที่ 2.2 NIE's VSK Framework	42
ภาพที่ 2.3 ความเกี่ยวข้องของการปฏิบัติการสอนและการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน	46
ภาพที่ 2.4 อัตราการผลิตครู ปี พ.ศ.2559	56
ภาพที่ 2.5 ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาระดับครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตร์ ระยะ 5 ปี ระหว่างปีการศึกษา 2556 - 2560 เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยการเกษียณของครู ระยะ 10 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559: 20)	57
ภาพที่ 2.6 ระบบการผลิตครูของประเทศไทย	72
ภาพที่ 4.1 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	180
ภาพที่ 4.2 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	183
ภาพที่ 4.3 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1	185
ภาพที่ 4.4 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์	212
ภาพที่ 4.5 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์	213
ภาพที่ 5.1 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	229
ภาพที่ 5.2 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	233

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาทุกประเทศทั่วโลกต่างเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความผันผวนนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้แต่ละประเทศสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้นไปด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวทุกประเทศได้มีการเร่งรัดพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงและมีความคิดเห็นตรงกันว่า “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ (OECD, 2005¹)

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่จะขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven) จึงจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Producing) ปัจจัยความสำเร็จของประเทศไทย 4.0 คือ ครูที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักนวัตกรรม Cochran-Smith นักสภามาคมวิจัยการศึกษาของอเมริกา (AERA) ได้กล่าวว่า “คุณภาพของครูขึ้นอยู่กับคุณภาพของนโยบายการเตรียมครู” พร้อมทั้งกล่าวว่า “นโยบายที่มีการวิจัยเป็นฐานจะแก้ปัญหาการผลิตครู การยกระดับคุณภาพครูและคุณภาพนักเรียน” (Cochran-Smith, 2008²)

การผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการมาตลอดแต่ก็ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคใหม่ทำให้เกิดปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพการผลิตครูในด้านปริมาณ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของหลักสูตรการผลิตครูมีมากกว่าจำนวนอัตราครูใหม่ในแต่ละปี การผลิตครูในด้านคุณภาพ การสอบบรรจุครูใหม่บางสาขาวิชาไม่มีผู้สอบบรรจุได้น้อยกว่าอัตราที่ต้องการบรรจุ แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายดึงคนเก่งคนดีเข้าสู่วิชาชีพครูและมีโครงการหลายโครงการ เช่น โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการครูมืออาชีพ โครงการครูสหกิจ โครงการครูความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ก็ยังไม่

¹ OECD. (2005). *Teacher Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Retrieved May 23, 2017, from, <http://www.oecd.org/edu/school/48627229.pdf>.

² Cochran-Smith, M. (2008). *The new teacher education in the United States: Directions forward*. Teachers and Teaching: theory and practice, 14(4), 271-282.

ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครู ส่วนในเรื่องของการพัฒนาครูในด้านปริมาณก็มีการพัฒนาครูจำนวนมาก โดยหน่วยงานที่หลากหลายทั้งองค์กรวิชาชีพครู หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานเอกชน แต่ปัญหาสำคัญคือ เมื่อพัฒนาครูประจำการแล้ว เกิดผลลัพธ์ในตัวผู้เรียนตามเป้าหมายของการพัฒนาครูมากน้อยเพียงใด และหลักสูตรการพัฒนาครูที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นตรงกับความต้องการของครูและผู้เรียนหรือไม่ ดังนั้น การพัฒนากรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งหากต้องการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงเพื่อเป็นฐานสำหรับขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0

1.2 คำถามการศึกษาวิจัย

1. กรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 เป็นอย่างไร
2. สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เป็นอย่างไร
3. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
3. เพื่อพัฒนากรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1.4 กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

กรอบแนวคิดหลักในการวิจัย ประกอบด้วย 6 กรอบแนวคิด ดังนี้

1. คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0
 1. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
 2. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
4. เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Concern Citizen)
5. เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen)
6. เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
7. เป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
8. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
9. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)

2. ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

สมรรถนะของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- 1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)
- 2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional knowledge and understanding)
- 3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)
- 4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values)
- 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)
- 6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก (คุณลักษณะที่พึงประสงค์)

3. ระบบการผลิตครู

1. เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
2. สถาบันผลิต และระบบการผลิตครู
3. การบริหารระบบการผลิตครู
4. การจัดสรรงบประมาณ

4. ระบบการพัฒนาครู

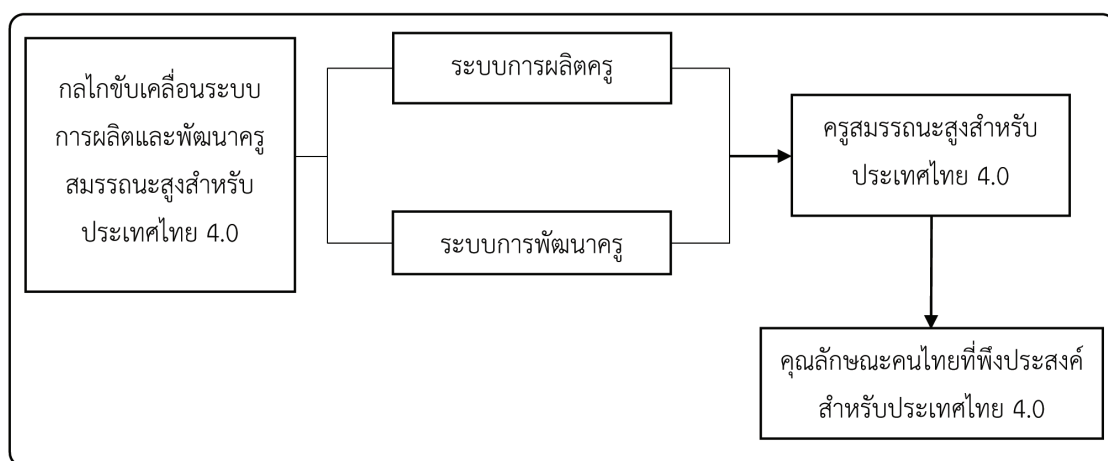
1. เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
2. ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู
3. รูปแบบการพัฒนาครู
4. การบริหารระบบการพัฒนาครู
5. การจัดสรรงบประมาณ

5. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู

1. กลไกองค์กรผลิตครู
2. กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา
3. กลไกใหม่ในอนาคต

6. กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู

1. กลไกองค์กรพัฒนาครู
2. กลไกใหม่ในอนาคต



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย

1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1. ศึกษากรอบความคิดระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2. ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามถามผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นสถานศึกษาและสถานประกอบการ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ (1) ตัวแทนจากผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู (2) คณะบดีคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ (3) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (4) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ (5) ครู

3. ระยะเวลาศึกษาวิจัย 6 เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 – เดือนมีนาคม 2561

1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู หมายถึง หน่วยงานและวิธีการในการกำกับคุณภาพ และระบบการผลิตครูให้สามารถผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู หมายถึง หน่วยงานและวิธีการในการกำกับคุณภาพ และระบบการพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ระบบการผลิตครู หมายถึง เป้าหมาย สถาบันผลิต รูปแบบ การบริหารระบบการผลิตครู และการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูให้เกิดครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

รูปแบบการผลิตครู หมายถึง การผลิตครูในระบบปิด แบบจำกัดจำนวนการรับเข้า และการผลิตครูในระบบเปิดที่สถาบันผลิตครูสามารถรับผู้สนใจเข้าเรียนได้ตามจำนวนผู้สนใจและตามความสามารถในการรับผู้สนใจเข้าเรียน

ระบบการพัฒนาครู หมายถึง เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู รูปแบบและบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูให้เกิดครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาครูแบบในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) และการพัฒนาครูแบบการศึกษาด้วยตนเอง

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 หมายถึง ครูที่มีสมรรถนะและความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถของคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 หมายถึง ลักษณะที่เป็นที่ต้องการของคนไทย ที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ได้แก่ คุณลักษณะในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี และด้านสุขภาพ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นนี้ จะทำให้ครูใหม่และครูประจำการได้รับการยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น และสามารถจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพคนไทยเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ได้
2. ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงตามกลไกที่พัฒนาขึ้น จะเป็นระบบที่มีความเป็นพลวัต สามารถปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคนไทยเพื่อเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 ได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประเทศไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0 นั้น ต้องการให้โครงสร้างเศรษฐกิจขับเคลื่อนไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ด้วยการเปลี่ยนผ่าน 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) เปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิมให้เป็นการเกษตรสมัยใหม่ 2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises หรือ Startups ที่มีศักยภาพสูง 3) เปลี่ยนจาก Traditional Services ไปสู่ High Value Services และ 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ซึ่งการจะทำให้องค์ประกอบเหล่านี้เปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จได้นั้น “คน” ถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนดังกล่าว คนที่จะเป็นกำลังสำคัญ เหล่านี้เองที่จำเป็นต้องได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้เป็นตัวหลักในการขับเคลื่อน การเจริญเติบโต (People for Growth) และจะก่อให้เกิดวงจรในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560)³

ประเทศไทย 4.0 กำหนดเป้าหมายครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่

- 1) ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ คือ เป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์
- 2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม คือ สังคมจะต้องเดินไปด้วยกัน ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง พัฒนาคนให้มีศักยภาพ
- 3) การยกระดับคุณค่าของมนุษย์ คือ พัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษ ที่ 21” ควบคู่ไปกับการเป็นคนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง
- 4) การรักษาสิ่งแวดล้อม คือ เป็นสังคมที่น่าอยู่ มีระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตาม ภูมิอากาศ และเป็น “สังคมคาร์บอนต่ำ” อย่างเต็มรูปแบบ

³ สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0. ปาฐกถาศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ครั้งที่ 8 ประจำปี 2560, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (22 มกราคม 2560)

ประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 5 วาระขับเคลื่อน คือ

1) การเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่ “สังคมไทย 4.0” นั่นคือสังคมที่มีความหวัง สังคมที่เปี่ยมสุข และสังคมที่มีความสมานฉันท์

2) การพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ปรับปรับบทบาท “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของการมีความหลากหลายทางชีวภาพ และวัฒนธรรม ให้เป็น “ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน” ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

3) การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หลักคิดของการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน คือ การเปลี่ยนการเจริญเติบโตแบบ “รากฝอย” เป็นการเจริญเติบโตแบบ “รากแก้ว” เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง ยืนอยู่บนขาของตนเอง รวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง ของกลุ่มเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

4) การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน 18 กลุ่มจังหวัด และ 76 จังหวัด มุ่งเน้นการสร้างสังคมแห่งโอกาสและสังคมแห่งความเท่าเทียม สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร สร้างความสามารถให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น กระจายผลประโยชน์การเติบโตทางเศรษฐกิจให้เท่าเทียมกัน เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันพร้อมกับลดความเหลื่อมล้ำให้อยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

5) การบูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก กระแส Globalization, Digitization, Urbanization, Individualization และ Communization ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติของภูมิรัฐศาสตร์ และภูมิเศรษฐศาสตร์โลก จะส่งผลต่อการดำเนินนโยบายต่างประเทศ นโยบายการค้า และรูปแบบการค้าการลงทุนของภาคเอกชนระบบเศรษฐกิจ

ดังนั้นแล้ววัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคใหม่ที่จะก่อให้เกิดคนไทย 4.0 จะต้องไม่ผูกขาดความรู้หรือข้อมูล และเกิดนวัตกรรมจากการแตกตัวของเทคโนโลยีและนวัตกรรมเดิมตลอดเวลา การที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 จะดำเนินการผ่านระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้

1) การเรียนรู้อย่างมีความหมาย (Purposeful Learning) เพื่อให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจ

2) การเรียนรู้อย่างกว้างขวาง (Generative Learning) เพื่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3) การเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้อื่นและสังคม (Mindful Learning) เพื่อให้เกิดการคิดเพื่อส่วนรวม

4) การเรียนรู้ฐานผลลัพธ์ (Result-Based Learning) จะเป็นหัวใจสำคัญนำไปสู่ “สังคมไทย 4.0” แรงงาน 4.0 ที่มีความรู้และทักษะขั้นสูง

2.2 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

2.2.1 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

ภาพรวมสำหรับคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 จากวรรณกรรมในต่างประเทศมักเน้นถึงทักษะที่คนหรือนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรจะมี รวมถึงลักษณะของความเป็นพลเมืองโลก กรอบความคิดที่เด่นชัดและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด คือ P21 (Partnership for 21st Century Learning) ซึ่งได้แบ่งกลุ่มทักษะและสมรรถนะที่นักเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรรู้และเป็นไว้ ดังนี้

1. ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาบูรณาการกับความเป็นศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

- เนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษ/การอ่าน/ภาษาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และการปกครองและหน้าที่พลเมือง
- ความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนไปของโลก (Global awareness)
- ความรอบรู้ในศาสตร์ทางการเงิน เศรษฐกิจ การทำธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, economic, business and entrepreneurial literacy)
- ความรอบรู้ในด้านความเป็นพลเมือง (Civic literacy)
- ความรอบรู้ในด้านสุขภาพ (Health literacy)
- ความรอบรู้ในด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental literacy)

2. ทักษะเกี่ยวกับการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม

- การคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
- การคิดเชิงวิพากษ์และแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)
- การสื่อสาร (Communication)
- การประสานและทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)

3. ทักษะทางด้านข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ความรู้ความสามารถทางด้านข้อมูล (Information Literacy)
- ความรู้ความสามารถทางการใช้สื่อ (Media Literacy)
- ความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Literacy)

4. ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน

- ความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility & Adaptability)
- การมีความคิดริเริ่มและการนำตนเอง (Initiative & Self Direction)
- ทักษะทางสังคมและความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม (Social & Cross-Cultural Skills)
- ความสามารถทางผลิตภาพและการรับผิดชอบ Productivity & Accountability
- ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership & Responsibility)

โดยทั้งหมดนี้ จะต้องมียระบบสนับสนุน (supporting system) คือ มาตรฐานการเรียนรู้ การวัดประเมินผล หลักสูตรและการสอน การพัฒนาครูทางวิชาชีพ และแหล่งเรียนรู้ ในแบบศตวรรษที่ 21 ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้ทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยี ที่เหมาะสม ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับโลกความจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจ เป็นไปตามความสนใจของผู้เรียน และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตและโลกปัจจุบัน (P21, 2015)

ในขณะเดียวกัน International Baccalaureate หรือ IB (2013) ซึ่งเป็นมูลนิธิ การศึกษานานาชาติในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ผู้ออกแบบหลักสูตร IB ที่ใช้กันอย่างหลากหลายทั่วโลก วางเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลที่มีความเป็นสากล ซึ่งตระหนักถึง ความเป็นมนุษย์และผู้อุปถัมภ์โลก ที่จะช่วยสร้างโลกนี้ให้ดีขึ้นและสงบสุขยิ่งขึ้น โดยได้กำหนด คุณลักษณะของ IB Learners หรือผู้เรียนในหลักสูตร IB ไว้ 10 ข้อ คือ

1. เป็นนักถาม (Inquirers)
2. เป็นผู้มีความรู้ (Knowledgeable)
3. เป็นนักคิด (Thinker)
4. เป็นนักสื่อสาร (Communicator)
5. เป็นผู้มีหลักการ (Principled)
6. เป็นผู้เปิดใจกว้าง (Open-minded)
7. เป็นผู้มีจิตใจห่วงใยผู้อื่น/เอาใจใส่ (Caring)
8. เป็นผู้กล้าเสี่ยง (Risk-taker)
9. เป็นผู้มีสมดุลในชีวิต (Balanced)
10. เป็นผู้ที่สามารถสะท้อนความคิดและการกระทำได้ (Reflective)

World Economics Forum (WEF) ได้คาดการณ์ไว้ว่า ภายในปี พ.ศ. 2563 การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ จะนำมาซึ่งหุ่นยนต์ที่มีความสามารถขั้นสูง การขนส่งแบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) และการเรียนรู้ด้วยเครื่อง (machine learning) วัสดุขั้นสูง รวมถึงเทคโนโลยีชีวภาพและพันธุกรรม ซึ่งการพัฒนาอันล้ำหน้าเหล่านี้ จะเปลี่ยนวิถีชีวิตและวิถี ที่การทำงานไปอย่างสิ้นเชิง บางงานจะหายไป บางงานจะเติบโต และงานที่ไม่ได้มีอยู่ในปัจจุบัน จะกลายเป็นงานปกติธรรมดา เพราะฉะนั้น กลุ่มแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตจะต้องปรับแนว ความคิด วิธีการทำงาน และการดำรงชีวิต เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

รายงาน Future of Jobs ซึ่งนำเสนอภาพรวมของการจ้างงาน ทักษะที่จำเป็น และ กลยุทธ์แรงงานสำหรับอนาคต โดยสอบถามความเห็นจากหัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและ ยุทธศาสตร์จากบริษัทระดับแนวหน้าของโลก เกี่ยวกับความหมายของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการจ้างงานทักษะ และการรับสมัครงานในแต่ละอุตสาหกรรมและพื้นที่ต่าง ๆ

โดยสามารถสรุปทักษะสำคัญที่แรงงานจำเป็นต้องมี เพื่อทันการเปลี่ยนแปลงภายในปี พ.ศ. 2563 ไว้ดังนี้ (Gray, 2016)

การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem solving)

1. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking)
2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
3. การจัดการคน (People management)
4. การประสานงานร่วมกับผู้อื่น (Coordinating with others)
5. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)
6. วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจ (Judgement and decision making)
7. การมุ่งเน้นการบริการ (Service orientation)
8. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
9. ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive flexibility)

กลุ่มประเทศใน Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2014) ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นในทุกหน้าที่การทำงาน และสำคัญต่อการพัฒนา และความสำเร็จของกลุ่มไว้ทั้งหมด 15 สมรรถนะ ซึ่งแบ่งตาม 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. การสร้างผลงาน/ผลิตผล (Delivery-related, Achieving results)

- การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking)
- การมุ่งเน้นผลสำเร็จ (Achievement focus)
- ทักษะในการร่าง (Drafting skill)
- การคิดที่ยืดหยุ่น (Flexible thinking)
- การบริหารทรัพยากร (Managing resources)
- การทำงานเป็นทีมและความเป็นผู้นำของทีม (Teamwork and team leadership)

2. การสร้างความสัมพันธ์ (Interpersonal - Building relationships)

- การมุ่งเน้นลูกค้า (Client focus)
- ความไวต่อความรู้สึกทางการทูต (Diplomatic sensitivity)
- การมีอิทธิพล (Influencing)
- ความสามารถทางการต่อรอง (Negotiating)
- ความรู้ในการจัดการ (Organizational knowledge)

3. การวางแผน (Strategic - Planning for the future)

- การสร้างและพัฒนาบุคคลที่มีพรสวรรค์/ความสามารถ (Developing talent)
- การจัดวางองค์กร (Organizational alignment)
- การสร้างเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ (Strategic networking)
- การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking)

กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยได้วางหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน (2007) และกำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับหลักสูตรไว้ 5 ประเด็นหลักคือ

1. Thinking
2. Using language, symbols, and texts
3. Managing self
4. Relating to others
5. Participating and contributing

ผลลัพธ์ของการศึกษาที่พึงประสงค์

ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาคืออะไร

ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่พึงประสงค์ หรือ Desired Outcome of Education (DOE) เป็นคุณลักษณะที่กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยให้ความสำคัญ และต้องการให้นักเรียนสิงคโปร์ทุกคนมีคุณลักษณะเหล่านี้หลังจากจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลลัพธ์เหล่านี้ถือเป็นจุดมุ่งหมายร่วมสำหรับนักการศึกษา ที่จะผลักดันนโยบายและโครงการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และเป็นตัวกำหนดได้ว่าระบบการศึกษาของประเทศไทยนั้นกำลังไปได้ดีเพียงใด

ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระบบการศึกษาของสิงคโปร์จะแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ทางการศึกษาที่พึงประสงค์ บุคคลเหล่านี้จะเข้าใจตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรม ศีลธรรมอันดีงาม และทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต รวมถึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ชื่นชมความงามของโลกรอบ ๆ ตัว มีจิตใจและร่างกายที่แข็งแรง มีชีวิตชีวา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- **เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง** เข้าใจความผิดชอบชั่วดี มีความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ รู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ คิดวิเคราะห์อย่างเป็นอิสระ และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- **เป็นผู้เรียนที่กำกับและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง** ตั้งคำถาม สะท้อนความคิด และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้

- **เป็นผู้ให้อย่างมีส่วนร่วม** สามารถทำงานในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับความเสี่ยงที่สามารถคำนวณได้ สามารถสร้างสรรคนวัตกรรม และมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ
- **เป็นพลเมืองที่มีความห่วงใยต่อประเทศสิงคโปร์** มีจิตสำนึกพลเมืองที่ดี รับผิดชอบต่อข่าวสาร และมีบทบาทในการช่วยพัฒนาชีวิตของผู้คนรอบข้างให้ดีขึ้น

ผลลัพธ์ตามระดับทางการศึกษา

ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่พึงประสงค์ได้ถูกแปลให้เป็นชุดของผลลัพธ์การพัฒนาสำหรับแต่ละชั้นเรียนของระบบการศึกษาในประเทศสิงคโปร์ ผลลัพธ์ตามระดับทางการศึกษานี้จะชี้ให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาในนักเรียนผ่านการศึกษาในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยในแต่ละระดับการศึกษาจะถูกพัฒนาต่อจากการศึกษาระดับก่อนหน้า และวางรากฐานสำหรับระดับต่อไป ตัวอย่างเช่น นักเรียนระดับประถมศึกษาเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ที่จะรู้จักและชื่นชอบสิงคโปร์ และในระดับมัธยมศึกษา ความเชื่อของพวกเขาในสิงคโปร์จะถูกสร้างให้เข้มแข็งขึ้น และพวกเขาจะเข้าใจว่าอะไรสำคัญกับสิงคโปร์ และในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พวกเขาจะเติบโตไปด้วยความภาคภูมิใจในความเป็นสิงคโปร์และเข้าใจประเทศในบริบทของโลก

ในแต่ละระดับทางการศึกษามี 8 ผลลัพธ์ที่สำคัญ โดยรวมแล้ว ผลลัพธ์ตามระดับทางการศึกษาแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่นักการศึกษาปรารถนาที่จะพัฒนาเยาวชนของประเทศ เพื่อวางรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับพวกเขาที่จะเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จในชีวิตในฐานะสมาชิกที่มีส่วนร่วมในสังคม

ตารางที่ 2.1 ผลลัพธ์ตามระดับทางการศึกษา

หลังจบการศึกษาระดับประถมศึกษา นักเรียนควร	หลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นักเรียนควร	หลังจบการศึกษาระดับสูงกว่า มัธยมศึกษา นักเรียนควร
สามารถแยกแยะความผิดและความถูกต้อง	มีคุณธรรมจริยธรรม	มีความกล้าหาญที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
รู้จักจุดแข็งของตนเองและสิ่งที่ควรพัฒนาต่อไป	เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	มีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความยากลำบาก
สามารถให้ความร่วมมือ แบ่งปัน และดูแลผู้อื่นได้	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีความเห็นใจต่อผู้อื่น	สามารถทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
มีความอยากรู้อยากเห็นที่มีชีวิตชีวาเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว	มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ	มีความเป็นนักนวัตกรรมและเป็นผู้ประกอบการ
สามารถคิดและถ่ายทอดความคิดของตนเองได้อย่างมั่นใจ	สามารถเห็นคุณค่าของมุมมองที่หลากหลาย และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุผล และสื่อสารโน้มน้าวได้
มีความภูมิใจในผลงานของตนเอง	มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	มุ่งมั่นในการแสวงหาความเป็นเลิศอย่างมีวัตถุประสงค์
มีนิสัยที่ดีต่อสุขภาพและความตระหนักในศิลปะ	เพลิดเพลินกับการออกกำลังกายและชื่นชมในศิลปะ	ดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดี และมีความชื่นชมต่อสุนทรียศาสตร์
รู้จักและรักประเทศสิงคโปร์	เชื่อมั่นในประเทศสิงคโปร์และเข้าใจว่าอะไรสำคัญต่อประเทศสิงคโปร์	มีความภูมิใจในการเป็นคนสิงคโปร์และเข้าใจประเทศสิงคโปร์ในบริบทโลก

คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมออร์ริสทาว์น เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะก้าวสู่โลกในฐานะพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของโลก ผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียนจะมีทักษะซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดและมีความรู้ที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 สามารถแสดงให้เห็นถึงบุคลิกและความซื่อสัตย์ในทุกสิ่งที่พวกเขาทำ และจะได้รับเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อสร้างชีวิตที่มีความสุขมากขึ้น

พลเมืองที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของพวกเขาที่โรงเรียนมัธยมมอริสทาว์น ผู้สำเร็จการศึกษาจะเข้าใจถึง ความหมายของการเป็นพลเมืองที่ดี ทั้งในด้านสิทธิและหน้าที่ของตน และจะตระหนักถึงความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการทางการเมือง ในระดับท้องถิ่น ระดับมลรัฐ และระดับ ชาติ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่หลากหลาย ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้เรียนรู้ที่จะชื่นชมและ เคารพในความแตกต่างทั้งของผู้คนและวัฒนธรรม และถือค่านิยมการอยู่และทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ จำเป็นขึ้นพื้นฐานของชีวิต พวกเขามีความมุ่งมั่นในการตระหนักถึงศักยภาพของตนเองในฐานะ ปัจเจกบุคคล มีบทบาทในการเป็นผู้นำ และการลงทุนพลังงานของตนในการตอบสนองให้กับสังคม ผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียนเป็นผู้มุ่งมั่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรและปกป้องสิ่งแวดล้อมสำหรับ ตัวเองและคนรุ่นหลังในอนาคต

ความรู้และทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาด

นักเรียนจะจบการศึกษาด้วยทักษะและความรู้ที่เป็นที่ต้องการของตลาดและจำเป็น ต่อการประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พวกเขาจะเป็นนักคิดวิเคราะห์และนักแก้ปัญหา มีความ คล่องแคล่วในความรู้ในหลายศาสตร์ เป็นคนที่พยายามค้นหาความจริงและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและ ข้อมูล เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ พวกเขาจะมีความสามารถในการดึงความหมายจาก ประสบการณ์ที่หลากหลาย และรู้สึกสบายใจในการรับความเสี่ยงซึ่งผ่านการคำนวณ รู้จักตั้งคำถามที่ เร้าใจ และค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การประเมินผลตามวัตถุประสงค์และการสะท้อน ความคิดจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติในขั้นตอนการตัดสินใจ พวกเขาจะมีทักษะการเขียนและพูดในที่ สาธารณะ ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถสื่อสารข้อมูลและแนวคิดต่างๆได้อย่างโน้มน้าวน่าฟัง รวมถึง ทักษะการเจรจาและแก้ไขปัญหาความแตกต่าง พวกเขาจะใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ตระหนักถึง คุณค่าของการทำงานเป็นทีมผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนจะจบการศึกษาเติบโตเป็นผู้เรียน ตลอดชีวิตที่ชื่นชมทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นกุญแจในการทำ ความเข้าใจสังคมในช่วง เวลาและสถานที่ที่ต่างกัน

ลักษณะบุคคลและความซื่อสัตย์

ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมมอริสทาว์น จะมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้อื่น โดยการใช้ชีวิตที่มีการคิดไตร่ตรองเป็นอย่างดี หลังจากได้เรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับภูมิปัญญา ความกล้าหาญ ความเป็นมนุษย์ ความยุติธรรม การควบคุมอารมณ์ และอุดมภาพ พวกเขาจะมุ่งมั่น ในอุดมคติเหล่านี้ในชีวิตส่วนตัวและอาชีพ พวกเขาจะพยายามช่วยเหลือชุมชนและช่วยเหลือผู้อื่น พวกเขาจะใช้การเอาใจใส่ จริยธรรม และความยืดหยุ่นในความสัมพันธ์ส่วนตัว พวกเขาจะตัดสินใจ และประเมินประโยชน์ที่สมดุลให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้สำเร็จการศึกษาจะให้เกียรติความมุ่งมั่น แสดงให้เห็นถึงความอดทน ชื่นชมกับการทำงานอย่างจริงจังของผู้อื่น และมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ดีที่สุดใน

เสมอ พวกเขาจะเรียนรู้เกี่ยวกับจุดแข็งของตนเองและใช้ความสามารถและคุณสมบัติเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างโลกรอบตัว ผู้สำเร็จการศึกษาจะเข้าใจพื้นฐานของและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดี พวกเขาจะใช้กลยุทธ์ที่ชาญฉลาดเพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงินในอนาคตของพวกเขา พวกเขาจะเข้าหาผู้ให้คำปรึกษาในชีวิตของพวกเขาอย่างแข็งขัน ซึ่งจะนำทางพวกเขาไปสู่เป้าหมายชีวิต พวกเขาจะเห็นข้อผิดพลาดเป็นโอกาสสำหรับการเติบโตส่วนบุคคลและความสำเร็จของผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

จากการศึกษาเบื้องต้น สามารถสรุปคุณลักษณะคนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังตารางสังเคราะห์ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 คุณลักษณะคนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	P21 Framework for 21st Century Learning	International Baccalaureate	Top 10 Skills by 2020 (WEF Future of Jobs)	OECD Core Competencies	New Zealand Ministry of Education	Desired Outcome of Education, Singapore	Graduate Profile, Morristown USA
มีความรอบรู้ด้านเนื้อหา/มีความรู้ (Content knowledge/ knowledgeable)	✓	✓					
มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร (Organizational knowledge)				✓			
มีความตระหนักต่อโลก (Global awareness)	✓						
มีความรอบรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, economic, business, and entrepreneurial literacy)	✓						
มีความรอบรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic literacy)	✓						
มีความรอบรู้ทางด้านสุขภาพ (Health literacy)	✓						

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สมรรถนะ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	P21 Framework for 21st Century Learning	International Baccalaureate	Top 10 Skills by 2020 (WEF Future of Jobs)	OECD Core Competencies	New Zealand Ministry of Education	Desired Outcome of Education, Singapore	Graduate Profile, Morristown USA
มีความรอบรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental literacy)	✓						
มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation)	✓						
คิดอย่างมีวิจารณญาณและมีความสามารถ ในการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving)	✓	✓	✓				
มีความสามารถในการคิด (Thinking)		✓			✓		
มีความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking)				✓			
มีความคิดยืดหยุ่น (Flexible thinking)				✓			
มีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking)				✓			
มีความสามารถในการสื่อสาร Communication	✓	✓					
การใช้ภาษา สัญลักษณ์ และข้อมูล ที่เป็นข้อความ (Using language, symbols, and text)					✓		
การเจรจาต่อรอง (Negotiation)			✓	✓			

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สมรรถนะ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	P21 Framework for 21st Century Learning	International Baccalaureate	Top 10 Skills by 2020 (WEF Future of Jobs)	OECD Core Competencies	New Zealand Ministry of Education	Desired Outcome of Education, Singapore	Graduate Profile, Morristown USA
การทำงานร่วมกัน/การประสานงาน กับผู้อื่น (Collaboration/ Coordinating with others)	✓		✓				
การทำงานเป็นทีม และ ความเป็นผู้นำทีม (Teamwork and team leadership)				✓			
การจัดการคน (People management)	✓		✓				
เครือข่ายเชิงกลยุทธ์ (Strategic networking)				✓			
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relating to others)		✓			✓		
ทักษะทางสังคมและระหว่างวัฒนธรรม (Social and cross-cultural skills)	✓						
ความรู้ทางสารสนเทศ (Information literacy)	✓						
ความรู้ด้านสื่อ (Media literacy)	✓						
ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT literacy)	✓						
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptability)	✓						

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สมรรถนะ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	P21 Framework for 21st Century Learning	International Baccalaureate	Top 10 Skills by 2020 (WEF Future of Jobs)	OECD Core Competencies	New Zealand Ministry of Education	Desired Outcome of Education, Singapore	Graduate Profile, Morristown USA
มีความคิดริเริ่มและเป็นตัวของตัวเอง (Initiative and self direction)	✓					✓	
มีความสามารถในการจัดการตัวเอง (Managing self)					✓	✓	
มีผลิตภาพและความรับผิดชอบ (Productivity and accountability)	✓					✓	
มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and responsibility)	✓						
การมีส่วนร่วมและการให้ความช่วยเหลือ (Participating and contributing)					✓	✓	
เป็นผู้แสวงหาความรู้ (Inquirer)		✓					
เป็นผู้มีหลักการ (Principled)		✓					
เป็นผู้ใจกว้าง (Open-minded)		✓					
เป็นผู้ใส่ใจผู้อื่น (Caring)	✓	✓					
เป็นผู้กล้าเสี่ยง (Risk-takers)		✓					
เป็นผู้มีความสมดุล (Balanced)		✓					
เป็นผู้สะท้อนคิด (Reflective)		✓					
เป็นผู้สร้างสรรค์ (Creativity)			✓				

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สมรรถนะ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	P21 Framework for 21st Century Learning	International Baccalaureate	Top 10 Skills by 2020 (WEF Future of Jobs)	OECD Core Competencies	New Zealand Ministry of Education	Desired Outcome of Education, Singapore	Graduate Profile, Morristown USA
มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)	✓		✓				
การตัดสินใจและการตัดสินใจ (Judgement and decision making)	✓		✓				
การกำหนดทิศทางการบริการ (Service orientation)			✓			✓	
มีความยืดหยุ่นด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive flexibility)	✓		✓				
การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement focus)				✓			
มีทักษะในการออกแบบแผน (Drafting skill)				✓			
มีความสามารถในการจัดการทรัพยากร (Managing resources)				✓			
การมุ่งเน้นลูกค้า (Client focus)				✓			
มีความไวต่อการเจรจาต่อรอง (Diplomatic sensitivity)				✓			
มีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing)				✓			
มีการพัฒนาพรสวรรค์ (Developing talent)				✓			

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สมรรถนะ ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	P21 Framework for 21st Century Learning	International Baccalaureate	Top 10 Skills by 2020 (WEF Future of Jobs)	OECD Core Competencies	New Zealand Ministry of Education	Desired Outcome of Education, Singapore	Graduate Profile, Morristown USA
มีความสามารถในการจัดองค์การ (Organizational alignment)				✓			
เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ (Good citizen for the country)						✓	
เป็นพลเมืองที่มีความตระหนัก (Concern Citizen)							✓
เป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพ (Productive Citizen)							✓
มีความรู้และทักษะเชิงการตลาด (Marketable Skill and Knowledge)							✓
มีลักษณะเฉพาะตัวและมีความเป็นตัวตน (Character and Integrity)							✓

2.2.2 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

แนวคิดประเทศไทย 4.0 แสดงให้เห็นถึงภาพประเทศไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ รวมไปถึงคนไทย 4.0 ที่จะทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นักวิชาการและนักวิจัยในภาคส่วนต่าง ๆ จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 และ/หรือคุณลักษณะของบุคลากรที่องค์กรของตนพึงอยากให้มี เพื่อใช้ในการวางแผนในการสร้างประชากรไทยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

จากพิมพ์เขียวและแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน Thailand 4.0 : โมเดลการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (21 ธันวาคม 2559) ดร. สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559) ได้ให้แนวทางไว้ว่า คนไทย 4.0 ควรมีคุณสมบัติ 4 ด้าน หรือ 4H คือ Head มีปัญญาที่เฉียบแหลม, Hand มีทักษะที่เห็นผล, Health มีสุขภาพที่แข็งแรง และ Heart มีจิตใจที่งดงาม นอกจากนี้ ยังได้ระบุว่าคนไทย 4.0 ที่พึงประสงค์ หมายถึงการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ใน 4 มิติ ดังนี้

1. เป็นคนไทยที่มีความเป็นพลโลก (Global Thai) ที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย พร้อม ๆ กับมีกรอบความคิดที่เป็นสากล สามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในโลก
2. เป็นคน Digital Thai เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ ทำงาน และประกอบธุรกิจได้ ทั้งในโลกจริงและโลกเสมือนจริง
3. เป็นคนไทยที่มีความรู้และทักษะสูง มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม
4. เป็นคนไทยที่มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความเกื้อกูลและแบ่งปัน

หากศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ) จะพบว่ามีการบัญญัติไว้ในหมวด 1 มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” เป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ จึงแยกได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
2. มีสติปัญญา คิดได้ คิดเป็นประยุกต์ได้
3. มีความรู้
4. มีคุณธรรม จริยธรรม
5. มีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และ
6. สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ จากรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) โดยทำการศึกษาคุณลักษณะของคนไทย ที่พึงประสงค์ โดยมีได้จำแนกตาม ช่วงวัย โดยกำหนดกรอบการพิจารณาใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ด้านร่างกาย (2) ด้านจิตใจ (3) ด้านความรู้ (4) ด้านทักษะความสามารถ และ (5) ด้านลักษณะชีวิต ใช้การวิจัยทางเอกสารเป็นหลักและ เสริมด้วยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และการวิจัยเอกสารงานวิจัย หนังสือ เอกสารตำรา และวารสารทางวิชาการ และได้จัดทำเป็นข้อสรุป คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ ก่อนที่จะทำการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาประกอบการวิเคราะห์คุณลักษณะ คนไทยที่พึงประสงค์อย่างครบถ้วน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านร่างกาย ประกอบไปด้วย

1.1 พัฒนาการด้านร่างกาย เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย

1.2 พัฒนาการด้านสติปัญญา เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย

1.3 การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย

2. มิติด้านจิตใจ ประกอบไปด้วย

2.1 การเป็นผู้รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี

2.2 การเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

2.3 การเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

3. มิติด้านความรู้ ประกอบไปด้วย

3.1 การรู้อย่างลึกซึ้งถึงแก่นสาระของวิชา

3.2 การรู้รอบด้านเชิงสหวิทยาการ

3.3 การรู้ไกลไปถึงอนาคต

4. มิติด้านทักษะความสามารถ ประกอบด้วย

4.1 ทักษะด้านการคิด

4.2 ทักษะด้านการสื่อสาร

4.3 ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

4.4 ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.5 ทักษะทางสังคม

4.5.1 ทักษะมนุษยสัมพันธ์

4.5.2 ทักษะการปรับตัว

4.5.3 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.6 ทักษะการอาชีพ

4.7 ทักษะทางสุนทรียะ

4.8 ทักษะการจัดการ

4.8.1 ทักษะการจัดการความรู้

4.8.2 ทักษะการบริหารเวลา

5. มิติในด้านลักษณะชีวิต หมายถึง สิ่งที่สะท้อนความเป็นมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่สิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ปรัชญา ความคิด ทศนคติ และอุปนิสัย และสิ่งที่แสดงออกภายนอก เป็นพฤติกรรม และบุคลิกต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากปรัชญาการมองโลกเบื้องหลัง ประกอบไปด้วย

5.1 การมีความขยัน อดทนและทุ่มเททำงานหนัก

5.2 การมีระเบียบวินัย

5.3 การมีความซื่อสัตย์

5.4 การมีวิสัยทัศน์

5.5 การทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดีเลิศ

5.6 การรักการเรียนรู้ตลอดเวลา

5.7 การมีจิตสำนึกประชาธิปไตย

5.8 การเห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

5.9 การมีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม

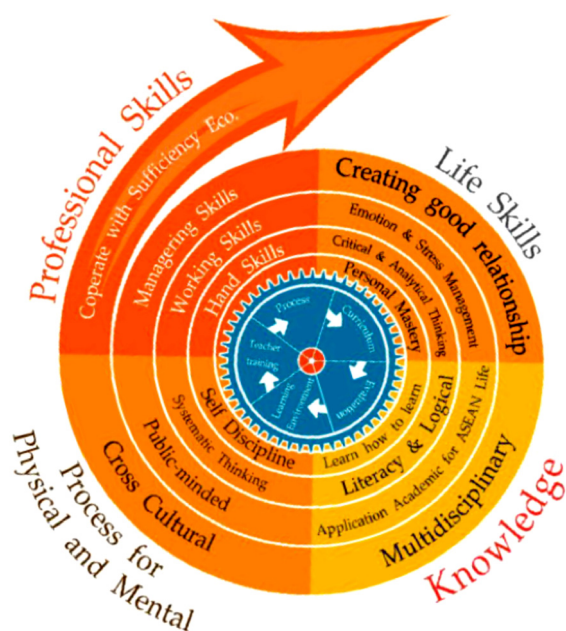
5.10 การรู้จักประหยัดอดออม

รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เสนอต่อสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) (ธัญวิษ วิเชียรพันธ์ และปวีณา จันทรัสข, 2556) ได้สรุปคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กและเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติข้างต้น แต่อาจมีการจัดกลุ่มที่แตกต่างกันโดยประกอบด้วย 4 มิติหลัก คือ

1. ทักษะชีวิต (Life Skills)

- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- การบริหารจัดการอารมณ์และความเครียด

- การคิดวิเคราะห์
 - ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล
2. ความรู้ (Knowledge)
- การฝึกฝนเรียนรู้
 - การอ่านและการคำนวณ
 - การปรับใช้ความรู้ทางวิชาการสู่วิถีชีวิตแบบอาเซียน
 - ความรู้เชิงสหวิชาการ
3. กระบวนการทางร่างกายและจิตใจ (Process for Physical and Mental)
- ความมีระเบียบวินัยในตนเอง
 - การคิดอย่างเป็นระบบ
 - การมีจิตสาธารณะ
 - ความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม
4. ทักษะอาชีพ (Professional Skills)
- ทักษะมือ
 - ทักษะการทำงาน
 - ทักษะการบริหาร
 - การบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพที่ 2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กและเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้ ในหน่วยงานทางการศึกษาเองก็ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อใช้ในการวางแผนในการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์ จากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี (ไข่มุข บุญส่ง, n.d.) ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการ เอกชนและหน่วยงานของรัฐบาล ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์โดยภาพรวม และเป็นรายด้านที่ไม่ต่างกัน นั่นคือ ในภาพรวมแล้วสถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ลำดับแรก คือ

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

- 1.1 มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจได้
- 1.2 รักษาความลับและเคารพสิทธิส่วนบุคคล
- 1.3 ประพฤติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ
- 1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ต้องการให้มีการปลูกฝังให้นักศึกษามีสติในการทำงาน รอบคอบในการตัดสินใจ รู้จักอดทน ระวังอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

2. ด้านความรู้ความสามารถ

- 2.1 สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้
- 2.2 มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- 2.3 มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต
- 2.4 สถานประกอบการยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรฝึกให้นักศึกษารู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และรู้จักนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ เพราะส่วนใหญ่นักศึกษาที่เรียนจบไปแล้ว ไม่รู้จักการนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และไม่รู้จักคิดงานและวางแผนงาน ดังนั้นควรมีการเน้นทักษะในด้านนี้

3. ด้านบุคลิกภาพ

- 3.1 สถานประกอบการเอกชน
 - 3.1.1 มีสัมมาคารวะ นอบน้อม ถ่อมตน
 - 3.1.2 ตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว มั่นใจในตนเอง

3.2 หน่วยงานรัฐบาล

3.2.1 มีสัมมาคารวะ นอบน้อม ถ่อมตน

3.2.2 ตรงต่อเวลาทั้งการนัดหมายและการปฏิบัติงาน

3.2.3 มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้มีการปลูกฝังในเรื่องการแต่งกายให้เหมาะสมกับสถานที่วางตัวเหมาะสม ประพฤติตนเรียบร้อย สำนวณ สุขุม พุดจาไพเราะ มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ปลูกฝังให้นักศึกษารู้จักเด็ก รู้จักผู้ใหญ่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สถาบันพระปกเกล้า (ถวิลวดี บุรีกุล, รัชวดี แสงมเหษณ์, Eugenie Merieau, & Volpe, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นพลเมืองไทยกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง ก่อนการเลือกตั้งในปี 2554 และพบว่าคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ประชาชนไทยมีให้ความสำคัญสูงสุดและมีการมีอยู่จริง 5 อันดับแรก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 คุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ประชาชนไทยมีให้ความสำคัญสูงสุดและมีการมีอยู่จริง 5 อันดับแรก

คุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่ประชาชนไทยให้ความสำคัญสูงสุด ใน 5 อันดับแรก	คุณสมบัติของการเป็นพลเมืองที่คนไทยมี 5 อันดับแรก
1. การทำงานแบบสุจริต	1. การมีความภูมิใจในการเป็นคนไทย
2. การมีความภูมิใจในการเป็นคนไทย	2. การทำงานแบบสุจริต
3. การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง	3. การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
4. การเต็มใจที่จะเสียภาษี	4. การเต็มใจที่จะเสียภาษี
5. การปฏิบัติตามกฎหมาย	5. การปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ เมื่อศึกษาถึงขั้นความสัมพันธ์ในรายการของคุณสมบัติของการเป็นพลเมืองที่ประชาชนมี พบว่าประชาชน ในแต่ละภาคมีความแตกต่างกันในคุณสมบัติของการเป็นพลเมือง โดยผู้ที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติความเป็นพลเมืองในด้านวิถีวัฒนธรรมมากที่สุด คือ ผู้ที่อาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือ ภาคกลาง ส่วนผู้ที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติความเป็นพลเมืองด้านชุมชนมากที่สุด คือ ผู้ที่อาศัยในภาคกลาง และสุดท้าย ผู้ที่คิดว่าตนเองมีคุณสมบัติของความเป็นพลเมืองด้านความมีอิสรภาพและความก้าวหน้ามากที่สุด คือ ภาคกลาง รองลงมา คือ กรุงเทพมหานคร

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเบื้องต้นจากเอกสารดังกล่าว สามารถสรุปลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ได้ตามตารางสังเคราะห์ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรบัณฑิตตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มิติด้านร่างกาย							
มีพัฒนาการด้านร่างกาย เจริญเติบโตอย่าง สมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย	✓						
มีพัฒนาการด้านสติปัญญา เจริญเติบโต อย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนา ในแต่ละช่วงวัย	✓	✓					
มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย	✓	✓	✓	✓			
มิติด้านจิตใจ							
เป็นผู้รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี	✓						
เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี	✓						
เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจสถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	✓						
มีจิตใจที่งดงาม			✓				
มิติด้านความรู้							
รู้อย่างลึกซึ้งถึงแก่นสาระของวิชา	✓	✓				✓	

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มีความรอบรู้ในสาขาวิชาชีพ						✓	
รู้รอบด้านเชิงสหวิทยาการ	✓			✓			
รู้ไกลไปถึงอนาคต	✓						
มีปัญญาเฉียบแหลม			✓				
มีสติปัญญา คิดได้ คิดเป็นประยุกต์ได้		✓				✓	
นำความรู้ไปประยุกต์กับวิถีชีวิตอาเซียนได้				✓			
มีความรู้ความสามารถด้านการอ่านเขียน และการคำนวณ				✓			
มิติด้านทักษะความสามารถ							
มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และคิด อย่างเป็นระบบ	✓			✓			
มีทักษะด้านการสื่อสาร	✓						
มีความสามารถในการใช้ภาษาไทย ในการสื่อสารได้ดี					✓	✓	
มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและ/ หรือภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้ดี	✓					•	

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	✓				✓	✓	
เป็นคน Digital Thai			✓				
มีทักษะทางสังคม ด้านมนุษยสัมพันธ์	✓			✓		✓	
มีทักษะทางสังคม ด้านการปรับตัว รับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	✓					✓	
มีทักษะทางสังคม ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม	✓					✓	
มีทักษะการอาชีพ	✓			✓			
มีทักษะทางสุนทรียะ	✓						
มีทักษะการจัดการ ด้านการจัดการความรู้	✓						
มีทักษะการจัดการ ด้านการบริหารเวลา	✓						
มีความสามารถในการบริหารจัดการและ การตัดสินใจในการแก้ปัญหา				✓	✓	✓	
มีทักษะที่เห็นผล			✓				

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มีความรู้และทักษะสูง มีความสามารถ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม			✓				
มิติด้านทักษะชีวิต							
มีความขยัน อดทน ทุ่มเททำงานหนัก และกระตือรือร้นในการทำงาน	✓					✓	
มีระเบียบวินัย	✓			✓			
มีความซื่อสัตย์	✓				•	✓	
มีวิสัยทัศน์	✓						
ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างดีเลิศ	✓						
รักการเรียนรู้ตลอดเวลา	✓			✓			
มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ ในการพัฒนาการที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น						✓	
เห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย	✓						
มีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม	✓						
รู้จักประหยัดอดออม	✓						

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรบัณฑิตตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มีคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓					
มีวัฒนธรรม		✓					
มีความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม				✓			
เป็นคน Global Thai			✓				
สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข		✓					
มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความเกื้อกูลและแบ่งปัน			✓	✓			
การจัดการความเครียดและอารมณ์				✓			
ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล				✓			
การบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง				✓			
รักษาความลับและเคารพสิทธิส่วนบุคคล รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติตามที่หน่วยงาน กำหนด					✓	✓	
มีสัมมาคารวะ นอบน้อม ถ่อมตน					✓		
ตรงต่อเวลา ทั้งการนัดหมายและการปฏิบัติงาน					✓	✓	

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มีความคล่องแคล่ว ว่องไว มั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็น					✓	✓	
มีความรับผิดชอบในงานที่ทำและอุทิศเวลา ในการทำงาน						✓	
มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน						✓	
เต็มใจและยินดีในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน						✓	
มีความสามารถในการวางแผนเพื่อพัฒนางาน						✓	
สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ						✓	
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาชีพ						✓	
ยอมรับการประเมินในการทำงานและยินดี แก้ไขข้อบกพร่องที่อาจมีขึ้น						✓	
สามารถให้คำปรึกษาด้านการทำงานกับ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี						✓	
ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี						✓	

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตรบัณฑิตตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
มิติด้านความเป็นพลเมือง							
มีจิตสำนึกประชาธิปไตย	✓						
การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง							✓
การเคารพผู้อาวุโส							✓
การเสียสละเวลาทำงานเพื่อส่วนรวม							✓
การปฏิบัติตามกฎหมาย							✓
การปฏิบัติตามหลักศาสนา							✓
ประพฤติตามกฎระเบียบ ของสถานประกอบการ/หน่วยงาน					✓	✓	
ความภูมิใจในการเป็นคนไทย							✓
การเต็มใจที่จะเสียภาษี							✓
การทำงานแบบสุจริต							✓
สามารถเปรียบเทียบนโยบายของพรรคการเมือง และผู้สมัครรับเลือกตั้ง							✓
มีความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง							✓

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะ/ทักษะ	รายงานวิจัย ภาพอนาคตและคุณลักษณะ ของคนไทยที่พึงประสงค์	พรบ. การศึกษาแห่งชาติ 2542	พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0	รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเสริมสร้างทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	การสังเคราะห์งานวิจัย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ตามความต้องการ ของผู้ประกอบการฯ	รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิต ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ	สถาบันพระปกเกล้า
สามารถวิเคราะห์/แสดงความคิดเห็น ทางการเมือง							✓
สามารถคุยเรื่องการเมืองนานาชาติ							✓
เป็นสมาชิกกลุ่ม/สมาคม/สหภาพ/ชมรม เป็นต้น							✓
ติดตามการทำงานของนักการเมืองและ ข้าราชการ							✓
บริจาคโลหิต/เงิน/สิ่งของ/แรงงาน							✓
รักษาสีแกวล้อมโดยการนำกลับไปใช้ใหม่/ ช่วยปลูกต้นไม้/แยกขยะ							✓

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะคนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 และคนไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ว่าควรจะต้องมีความรู้ ความสามารถและ ทักษะในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสังคม
3. ด้านการเมือง
4. ด้านเทคโนโลยี
5. ด้านสุขภาพ

2.3 สมรรถนะครูที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

2.3.1 สมรรถนะครูในประเทศที่ระบบการศึกษามีคุณภาพสูง (High performance education system)

1) สหรัฐอเมริกา

จากเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวิวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” เมื่อวันที่ 6 – 8 พฤษภาคม 2557 (การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21, 2557) กล่าวถึง สมรรถนะครูของประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น ไว้ดังนี้

คุณลักษณะ 10 ประการของครูสอนดี (Great Teachers) ของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย 1) การใส่ใจด้านการสอนและการดูแลนักเรียน 2) มีการวางแผนเป้าหมายและจุดประสงค์การสอนในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุผลตามที่ได้วางไว้ 3) มีทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน 4) มีทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี 5) การสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง 6) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 7) มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน 8) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 9) รักเด็กและรักการสอน 10) ความเป็นมิตรและความวางใจต่อนักเรียนสูง

2) ออสเตรเลีย

จากเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวิวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” เมื่อวันที่ 6 – 8 พฤษภาคม 2557 (การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21, 2557) กล่าวถึง สมรรถนะครูของประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และญี่ปุ่น ไว้ดังนี้

รัฐบาลควีนสแลนด์ ออสเตรเลีย ได้กำหนดคุณลักษณะ 11 ประการของครูสอนดี (Good Teachers) ดังนี้ 1) มีทักษะในการอธิบาย 2) รักการพบปะผู้คน 3) มีความกระตือรือร้น 4) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 5) ความเป็นผู้จัดการโดยเฉพาะด้านเวลา 6) มีทักษะการทำงานเป็นทีมและความคิดริเริ่ม 7) สามารถรับความกดดันได้ดี 8) มีความอดทนและอารมณ์ขัน 9) รักความยุติธรรม 10) สามารถรับมือ กับความเปลี่ยนแปลงได้

ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมของรัฐบาลออสเตรเลียตะวันตก (Training, 2004) ได้กำหนด สมรรถนะของครู ไว้ดังนี้

1) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน: อธิบายถึงภารกิจที่ซับซ้อนในการเรียนการสอน อธิบายวิธีการที่ครูวางแผน พัฒนา จัดการ และประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสอนหลากหลายรูปแบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพ

2) การประเมินและการรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน: อธิบายถึงวิธีที่ครูตรวจสอบ ประเมิน บันทึก และรายงานการเรียนรู้ของนักเรียน

3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพ: อธิบายถึงวิธีที่ครูจัดการการเรียนรู้ในวิชาชีพของตนเอง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน

4) การมีส่วนร่วมในนโยบายหลักสูตรและการริเริ่มโครงการอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์: อธิบายว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการจัดการในนโยบายหลักสูตรในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างไร

5) การสร้างความร่วมมือภายในชุมชนโรงเรียน: อธิบายวิธีที่ครูสร้าง อำนาจ ความสะดวก และสานสัมพันธ์ในการทำงานกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และผู้ดูแลอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลียประกอบด้วยมาตรฐาน 7 ข้อ ซึ่งระบุถึงสิ่งที่ครูควรรู้และสามารถทำได้ โดยมีการเชื่อมต่อกัน พึ่งพากัน และทับซ้อนกัน มาตรฐานดังกล่าวถูกจัดกลุ่มเป็น 3 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอน คือ ความรู้ทางวิชาชีพ การปฏิบัติทางวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ในทางปฏิบัติแล้ว การสอนจะนำไปสู่ด้านต่าง ๆ ของทั้งสามกลุ่ม ในแต่ละมาตรฐานจะแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการเรียนการสอน การปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ โดยมีคำอธิบายตามระดับความเชี่ยวชาญ 4 ระดับของอาชีพ คือ: จบการศึกษา (Graduate), มีความเชี่ยวชาญ (Proficient), มีความสำเร็จสูง (Highly Accomplished), และระดับผู้นำ (Lead)

ความรู้ทางวิชาชีพ

ครูใช้ความรู้ทางวิชาชีพและงานวิจัยในการตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ครูรู้จักนักเรียนของตนเองเป็นอย่างดี เข้าใจความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรม และศาสนา ครูเข้าใจว่าประสบการณ์ต่าง ๆ ของนักเรียนในห้องเรียนจะส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพวกเขา ครูรู้วิธีการจัดโครงสร้างของบทเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางร่างกาย สังคม สติปัญญา และลักษณะของนักเรียน ครูรู้เนื้อหาของวิชาและหลักสูตรของตนเอง รู้จักและเข้าใจแนวคิดพื้นฐาน โครงสร้าง และกระบวนการตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมที่พวกเขาสอน ครูเข้าใจว่าอะไรเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนรู้และการสอนของพวกเขา และใช้ความรู้นี้เพื่อทำให้เนื้อหามีความหมายกับนักเรียน ครูผู้สอนจะช่วยพัฒนาความรู้และการคำนวณของนักเรียนในสาขาวิชา พวกเขายังสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามบริบทที่เหมาะสม และขยายรูปแบบการเรียนรู้และเปิดโลกกว้างในการเรียนรู้ของนักเรียน

การปฏิบัติทางวิชาชีพ

ครูสามารถทำให้การเรียนรู้มีส่วนร่วมและมีคุณค่า พวกเขาสามารถที่จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและท้าทาย ใช้แผนการจัดการพฤติกรรมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน พวกเขาใช้เทคนิคการสื่อสารที่ทันสมัย ครูมีกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพและใช้กลยุทธ์เหล่านี้จัดการเรียนการสอนและบทเรียน ที่รับการออกแบบมาอย่างดี พวกเขาประเมินทุกแง่มุมของการปฏิบัติการสอนของพวกเขาอย่างเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะตอบสนอง

ความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนของพวกเขา ครูตีความและใช้ข้อมูลจากการประเมินของนักเรียน เพื่อวินิจฉัยอุปสรรคในการเรียนรู้ และเพื่อท้าทายนักเรียนในการปรับปรุงประสิทธิภาพของพวกเขา พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนของวงจรการเรียนรู้การสอน รวมทั้งการวางแผนเพื่อการเรียนรู้และการประเมิน การพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ การสอนการประเมิน การให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน และการรายงานต่อผู้ปกครอง / ผู้ดูแล

การมีส่วนร่วมในวิชาชีพ

ครูเป็นตัวอย่างในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พวกเขาระบุความต้องการการเรียนรู้ของตนเองและวิเคราะห์ ประเมิน ขยายการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในระดับเพื่อนร่วมงาน และเป็นรายบุคคล ครูแสดงความเคารพและความเป็นมืออาชีพในการโต้ตอบกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน พ่อแม่ / ผู้ดูแล และชุมชน พวกเขามีความไวต่อความต้องการของพ่อแม่ / ผู้ดูแล และสามารถสื่อสารกับพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็ก ครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการมีส่วนร่วมกับชุมชนของโรงเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อเสริมสร้างบริบทการศึกษา สำหรับนักเรียน พวกเขาเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชนในการพัฒนาสังคมและสติปัญญาของนักเรียน

ตารางที่ 2.5 สมรรถนะครูของประเทศออสเตรเลีย

ด้าน (Domains of teaching)	มาตรฐาน
ความรู้ทางวิชาชีพ	1. รู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ของเขา โดยอ้างอิงมาตรฐานในแต่ละชั้นของอาชีพการทำงาน 2. รู้เนื้อหาสาระและวิธีการสอนเนื้อหาเหล่านั้น
การปฏิบัติทางวิชาชีพ	3. วางแผนและลงมือจัดการเรียนการสอนที่เกิดประสิทธิผล 4. สร้างและรักษาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสนับสนุนเสริมสร้างการเรียนรู้ 5. ประเมิน ให้คำแนะนำตีชม และรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน
การมีส่วนร่วมในวิชาชีพ	6. มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง 7. มีส่วนร่วมทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

3) สหภาพยุโรป

สหภาพยุโรปได้กำหนดสมรรถนะของครูไว้ 3 ส่วนหลัก ดังนี้

ตารางที่ 2.6 สมรรถนะครูของสหภาพยุโรป

สมรรถนะครู	รายละเอียด
1. ความรู้และความเข้าใจ (Knowledge and understanding)	1.1 มีความรู้ในวิชาที่สอน 1.2 มีความรู้เรื่องเนื้อหาที่จะสอนและศาสตร์การสอนเนื้อหาอื่นๆ (Pedagogical Content Knowledge (PCK), 1.3 มีความรู้เรื่องศาสตร์การสอน (Pedagogical knowledge) 1.4 มีความรู้เรื่องหลักสูตร (Knowledge of subject curricula) 1.5 มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ 1.6 มีความรู้ในบริบททางการศึกษา 1.7 เข้าใจในเรื่องการเรียนรู้และความหลากหลาย 1.8 มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.9 รู้เรื่องจิตวิทยา 1.10 รู้เรียนกระบวนการกลุ่ม ทฤษฎีการเรียนรู้ และการให้แรงจูงใจ 1.11 มีความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. ทักษะ (Skills)	2.1 มีทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือ ในระหว่างการสอน 2.2 มีทักษะการใช้สื่อการสอนและสารสนเทศ 2.3 มีทักษะในการจัดการนักเรียนและกลุ่มผู้เรียน 2.4 มีทักษะในการติดตาม ปรับ และประเมินวัตถุประสงค์และ กระบวนการเรียนการสอน 2.5 มีทักษะในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ แปลผลข้อมูล หลักฐานต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2.6 มีทักษะในการใช้ พัฒนา และสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย 2.7 การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบริการสังคม 2.8 ทักษะในการเจรจาต่อรอง (ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเมือง กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาและบริบทที่หลากหลาย) 2.9 มีทักษะในการสะท้อนคิด มีความฉลาดทางปัญญา และมีทักษะ ระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ด้วยตนเองและชุมชนทางวิชาชีพ 2.10 สามารถปรับตัวเข้ากับบริบททางการศึกษาที่มีความหลากหลาย

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

สมรรถนะครู	รายละเอียด
3. Dispositions: beliefs, attitudes, values, commitment	3.1 ตระหนักถึงความถูกต้องแห่งการรับรู้ 3.2 ทักษะการสอนผ่านทักษะการถ่ายทอดความรู้ 3.3 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาอย่างมืออาชีพผ่านการศึกษาและการวิจัย 3.4 มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน 3.5 มีนิสัยที่ชอบส่งเสริมทัศนคติเชิงประชาธิปไตยของผู้เรียนและฝึกปฏิบัติ (รวมถึงการชื่นชมต่อความหลากหลายและพหุวัฒนธรรม) 3.6 มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนของตัวเอง 3.7 มีนิสัยชอบทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นและเครือข่าย 3.8 รู้สึกมั่นใจในตนเอง

ที่มา: The competences of teachers: perspectives from research and policy (Darling-Hammond & Bransford, 2005; Feiman-Nemser, 2001, 2008; Geijssel et al. 2009; González & Wagenaar, 2005; Hagger & McIntyre, 2006; Hatano & Oura, 2003; Kelly & Grenfell, 2004; Krauss et al., 2008; Mishra & Koehler, 2006; Williamson Mc Diarmid & Clevenger-Bright, 2008)

4) สิงคโปร์

สำนักงานพัฒนาการศึกษาครูของสิงคโปร์ (Office of Teacher Education, National Institute of Education Singapore) อ้างถึงในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดการณ์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” เมื่อวันที่ 6 - 8 พฤษภาคม 2557 เรื่อง การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 (2557) เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาและพัฒนาให้แก่ทั้งครูและผู้อำนวยการโรงเรียนของสิงคโปร์ และเป็นผู้พัฒนารอบคุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ โดยเน้นการเตรียมและพัฒนาครูใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) เจตคติและค่านิยม 2) ทักษะ และ 3) ความรู้

ตารางที่ 2.7 คุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์

คุณลักษณะของครูสิงคโปร์ในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์		
1) เจตคติและค่านิยม 3 ด้าน		
1.1) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ • ความเห็นอกเห็นใจ • ความเชื่อมั่นที่เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ • ความเชื่อมั่นในการพัฒนาเด็กอย่างเต็มศักยภาพ • การเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย	1.2) ลักษณะของครู • มีมาตรฐานสูงในการทำงาน • ความรักในธรรมชาติ • รักการเรียนรู้ • พัฒนาตนเองต่อเนื่อง • มีความปรารถนาอันแรงกล้า • รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่น • มีศีลธรรม • ความเป็นมืออาชีพ	1.3) การช่วยเหลือบุคลากรในวิชา อาชีพและต่อชุมชน • ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน • การพัฒนาตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติและระบบพี่เลี้ยง • ความรับผิดชอบต่อสังคม • ความเอื้ออาทร
2) ทักษะ 10 ทักษะ		3) ความรู้ 9 ด้าน
• ทักษะการสะท้อนและการคิด • ทักษะด้านการเรียนการสอน • ทักษะด้านการจัดการคน • ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง • ทักษะด้านการจัดการและการบริหาร • ทักษะด้านการสื่อสาร • ทักษะด้านการประสานงาน • ทักษะด้านเทคโนโลยี • ทักษะด้านนวัตกรรมและผู้ประกอบการ • ทักษะด้านอารมณ์และสังคม		• ตนเอง • นักเรียน • ชุมชน • เนื้อหาวิชาที่สอน • วิธีการเรียนการสอน • นโยบายและพื้นฐานด้านการศึกษา • ความรู้พหุวัฒนธรรม • ความตระหนักรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงไปของโลก • ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยหลายเรื่องได้พูดถึงการพัฒนากรอบ VSK ซึ่งมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของครู ลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปของงานของครู และความต้องการใหม่ ๆ สำหรับครู กรอบการเรียนรู้ VSK ได้กล่าวถึงทักษะและองค์ประกอบความรู้ที่พึงประสงค์สำหรับครูที่เพิ่งเริ่มต้น โดยมีค่านิยมพื้นฐานที่แทรกซึมอยู่ในหลักสูตร ภายใต้กรอบความคิด VSK โปรแกรมได้รับการออกแบบเพื่อเน้นการสอบถาม นวัตกรรม การสะท้อนความคิด ความความเคารพซึ่งกัน และกัน การเชื่อมต่อส่วนบุคคล การทำงานร่วมกัน และชุมชน กรอบความคิดนี้สร้างขึ้นจากยุทธศาสตร์และหลักการสอน ที่จะช่วยให้ครูฝึกสอนสามารถสะท้อนความคิดเกี่ยวกับมิติคุณค่าของการเรียนการสอน และพัฒนาความรู้ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกปฏิบัติการสอน และเรียนรู้ในโรงเรียนของสิงคโปร์ ถึงแม้ว่าแต่ละคุณลักษณะจะเน้นถึงแนวปฏิบัติบางอย่างของวิชาชีพ แต่ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักว่าคุณสมบัติดังกล่าวซ้อนทับกันและมีการเชื่อมโยงกันและกัน สิ่งนี้สะท้อนถึงการทำงานของครูซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันด้วย (Australian Journal of Teacher Education Vol 34, 3, June 2009 3)

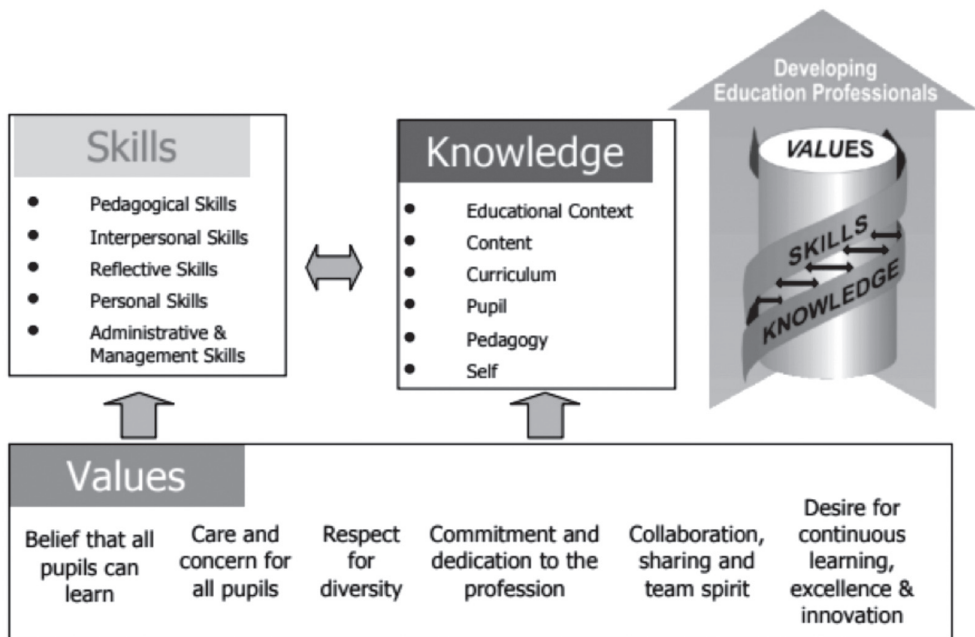


Figure 1: NIE's VSK Framework

ภาพที่ 2.2 NIE's VSK Framework

สมรรถนะทางการสอนแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century teaching competencies) ประกอบด้วย (Nessipbayeva, 2012)

- 1) ครูมีภาวะผู้นำ
- 2) ครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้
- 3) ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน
- 4) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
- 5) ครูมีการสะท้อนคิดการทำงานของตนเอง

2.3.2 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

พินสุตา สิริรังษศรี (การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21, 2557) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 คือ (1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ (2) มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ (3) มีทักษะการสื่อสาร (4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (5) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ (6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ (7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน (8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม (10) รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย (11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (13) มีความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูสมรรถนะสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำมากำหนดคุณลักษณะครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ได้ดังนี้

1. มิติด้านความรู้ทางวิชาชีพ (Professional knowledge)
2. มิติด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)
3. มิติด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values)
4. มิติด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

2.4 ระบบการผลิตครู

การผลิตครูเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วนที่สถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาทุกฝ่าย เร่งปฏิรูประบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สามารถผลิตครูที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษาในหมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และมาตรา 52 กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

จากรายงานผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (2559: ค) รายงานว่า สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย และสังคมโลก โดยมีข้อสังเกตว่าในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 ระบบการผลิตครูเป็นระบบที่อบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี มีระบบการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครู และเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา ในระยะต่อมาประเทศไทยเกิดวิกฤตการณ์ขาดแคลนครู ส่งผลให้เกิดการเร่งผลิตครูเชิงปริมาณเป็นจำนวนมาก เกิดการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของครูมาจนถึงปัจจุบัน สถาบันการศึกษาหลายแห่งรับนักศึกษาเข้าเรียนโดยไม่มีการคัดสรร หรือคัดเลือกผู้เรียน ขาดวิทยาลัยครู และวิทยาลัยวิชาการศึกษาที่ทำหน้าที่หล่อหลอมบ่มเพาะครูโดยเฉพาะ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู สามารถสรุปเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ปัญหาของการผลิตครูในปัจจุบัน เป้าหมายของการผลิตครู เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ระบบการผลิตครูของประเทศไทย และระบบการผลิตครูของต่างประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ปัญหาของการผลิตครูในปัจจุบัน

จากการศึกษาปัญหาของการผลิตครูในประเทศไทย พบว่า ปัญหาของการผลิตครูเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะซึ่งส่งผลต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ปัญหาการผลิตครูเชิงปริมาณ คือ ภาวะขาดแคลนครูในสาขาขาดแคลน และการมีครูเกินในสาขาที่มีอัตราการผลิตสูง และปัญหาการผลิตครูเชิงคุณภาพ คือ คุณลักษณะ และสมรรถนะของบัณฑิตครูไม่เป็นไปตามกรอบที่กำหนดไว้ ซึ่งเมื่อบัณฑิตครูขาดคุณสมบัติ ก็ส่งผลให้สถานประกอบการ หรือโรงเรียนปฏิเสธการรับครูเข้าทำงาน ในทางกลับกันเมื่อครูในสาขาขาดแคลนมีไม่เพียงพอ โรงเรียนก็จำเป็นต้องบรรจุครูที่ไม่ตรงสาขา ทำให้ประสิทธิภาพการสอนตกต่ำ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีองค์กร และนักวิชาการหลายท่านได้สรุปถึงปัญหาของการผลิตครูไว้ (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2546; สมบัติ นพวัฏ, 2558; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559: 39-42; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 170 - 171; วิทยากร เชียงกูร, 2552; คณะกรรมการการศึกษาฯ อนุมัติสภา โดยคณะอนุกรรมการอาชีวศึกษา, 2557) มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดการผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

การผลิตครูในปัจจุบันยังคงใช้กระบวนทัศน์แบบเก่า ที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียวเท่านั้น (Product-Oriented Approach) แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไป กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตครู ควรเน้นทั้งกระบวนการ และผลลัพธ์ควบคู่กันไป (Process Product - Oriented Approach) ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีคิด หรือกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวได้นั้นยังมีรายละเอียดในเชิงโครงสร้างการผลิตครูที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ อีกจำนวนมาก เช่น แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรผลิตครู การบูรณาการนวัตกรรมสำหรับ

การสอน และการพัฒนาวิชาชีพเข้าไปในหลักสูตรผลิตครู รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) เพื่อรองรับการพัฒนามุมมองเชิงวิชาชีพของบัณฑิตครูด้วย

2. ขาดความต่อเนื่อง และความเป็นเอกภาพของนโยบายการผลิต

การผลิตครูที่ผ่านมาขาดการวางแผน และไร้ความต่อเนื่องทั้งในแง่ของนโยบายการผลิต ระบบการผลิตครูที่อิงระบบการเมือง โครงการผลิตครูแบบพิเศษที่ถูกยกเลิกไปจำนวนมาก การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตครูที่ต่ำกว่าสาขาวิชาชีพอื่นๆ อยู่มาก และขาดหน่วยงานกลางที่มีอำนาจตามกฎหมายในการประสานการทำงานของหน่วยผลิตครูต่างๆ จึงทำให้คุณภาพของการผลิตครูตกต่ำ

3. ความอ่อนแอของสถาบันผลิตครู

จากการเติบโตอย่างรวดเร็วของมหาวิทยาลัย และสถาบันผลิตครูที่เพิ่มขึ้นมากในระยะเวลาที่ผ่านมา ประกอบกับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. และครุสภาไม่สามารถส่งผลต่อคุณภาพได้อย่างแท้จริง จึงทำให้สถาบันผลิตครูขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาคุณภาพ ขาดความเป็นเอกภาพของการผลิตครู การมีครูของครูที่สำเร็จการศึกษามาจากต่างประเทศน้อยมาก ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในประเทศ และสำเร็จการศึกษาในสถาบันของตนเอง แล้วบรรจุเป็นครูของครู ทำให้ขาดประสบการณ์ และมุมมองทางการศึกษาที่หลากหลาย (Inbreed) รวมทั้งการที่สถาบันผลิตครูขาดการพัฒนาบุคลากรครูของครูอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนการสร้างครูของครูทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ทำให้สถาบันผลิตครูอ่อนแอลาโดยลำดับ

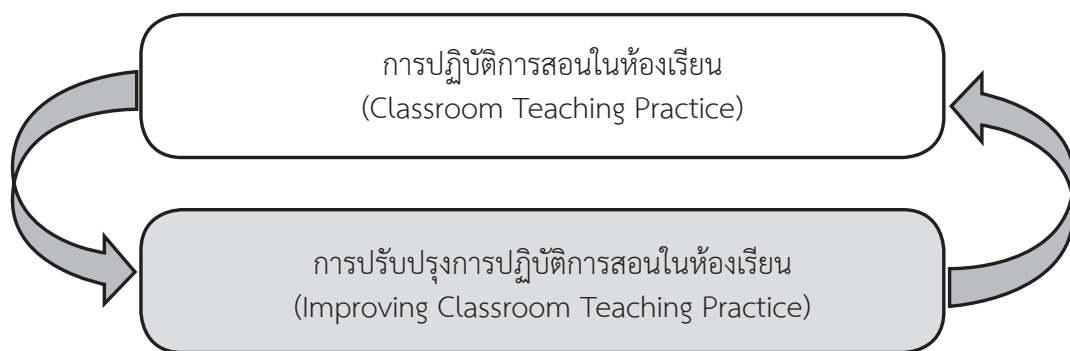
4. โครงสร้างหลักสูตร และสมรรถนะที่ไม่ทันสมัยของการผลิตบัณฑิตครู

ปัญหาการผลิตครูที่มีการเน้นภาคปฏิบัติที่น้อยในช่วงปี 1 - 4 ปี และไม่ได้เน้นการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) แบบใหม่ๆ ซึ่งการผลิตครูสมรรถนะสูงควรเริ่มต้นจากโครงสร้างหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทั้งภาคทฤษฎี ควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ รายวิชาภายในหลักสูตรจะต้องทำให้นักศึกษา/ นักศึกษาครูได้ศึกษาวิชาความรู้ด้านเนื้อหา ควบคู่ไปกับได้ศึกษาทำความเข้าใจธรรมชาติ และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหา และการสอน (Pedagogical Content Knowledge-PCK) เป็นความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูยุคใหม่ ซึ่งต้องมีพื้นฐานมาจากทักษะการสังเกต และการยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน

สถาบันผลิตทั้งหมดจำเป็นต้องทบทวนโครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูอย่างเร่งด่วนเพื่อให้บัณฑิตศึกษาฝึกหัดครูได้รับการพัฒนาให้ถูกทิศทาง

5. บัณฑิตครูขาดการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ ล้มเหลว

นอกจากเครื่องมือสำหรับการพัฒนาวิธีสอนซึ่งเป็นงานในวิชาชีพครูแล้วยังจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน (Improving Classroom Teaching Practice) ควบคู่กันไปด้วย ครูจึงจะสามารถมองเห็นการปฏิบัติการสอนของตนเองและมีมุมมองเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้ วิชาชีพครูและการพัฒนาวิชาชีพครูที่แยกกันอยู่คนละระดับดังภาพที่ 2.3 จะทำให้ครูสามารถปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและล้มเหลว



ภาพที่ 2.3 ความเกี่ยวข้องของการปฏิบัติการสอนและการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

จากการศึกษาพบว่า หลักสูตรผลิตครูเกือบทั้งหมดของประเทศไทยในปัจจุบันไม่ได้สร้างขึ้นมานบนแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้บัณฑิตครูที่สำเร็จการศึกษา และบรรจุเข้าไปในระบบโรงเรียนไม่สามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและล้มเหลวได้

6. การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูจริง

ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างการผลิตครูกับความต้องการใช้ครูจริงนั้น พบว่าในปัจจุบันสถาบันผลิตครูมีการผลิตครูเกินอัตราความต้องการใช้ครูเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูเพียง 1 ใน 10 คนเท่านั้นที่มีงานทำ ทั้งนี้เนื่องจากขาดการประสานงานระหว่างหน่วยผลิต และหน่วยผู้ใช้ครู รวมทั้งมีความพยายามในการผลิตครูสาขาขาดแคลนเพื่อมาใช้งาน แต่กลับพบว่าสถาบันผลิตครูขาดการประสานงานกัน ก่อให้เกิดความสูญเปล่าทางการผลิตครูสาขาจำเป็นเป็นอย่างมาก

7. ปัญหาการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นปัญหาสำหรับครูไทยเป็นจำนวนมาก รวมถึงผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู และผู้ที่ไม่ได้จบปริญญาทางการศึกษาแต่ต้องการเป็นครู ได้แก่ ปัญหาการรับรองหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และคุรุสภา ปัญหาผู้ที่ไม่จบปริญญาทางการศึกษาไม่สามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ และปัญหาความยุ่งยากในขั้นตอนการขออนุมัติใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

โดยสรุป ปัญหาของระบบการผลิตครูนั้นมีในประเทศไทยมายาวนาน มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบได้แก่ การผลิตครูไม่ได้เน้นพัฒนาสมรรถนะการสอนใหม่ ๆ หลักสูตรไม่ได้บูรณาการเนื้อหาการสอน การเน้นภาคปฏิบัติน้อยเกินไปในช่วงปี 1 - 4 ไม่ได้เน้นกระบวนการการปรับปรุงการสอน สถาบันผลิตครูอ่อนแอ การขาดการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู คุณภาพของครูตกต่ำ การขาดแคลนครูของครู นโยบายผลิตครูขาดความต่อเนื่อง การขาดแคลนงบประมาณ ความไม่สอดคล้องของอัตราการผลิตครูกับความต้องการใช้ครูจริง ขาดความร่วมมือของภาคส่วนในการผลิตครูหลักสูตรอาชีวศึกษา และปัญหาของระบบการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นต้น

2.4.2 เป้าหมายของการผลิตครูเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

1) เป้าหมายของการผลิตครูเชิงคุณภาพ

การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่เกี่ยวกับการผลิตครูเกิดขึ้นเมื่อเกิดปรากฏการณ์เรื่องการควบคุมมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิต และมีการเพิ่มเวลาในการศึกษาของนักศึกษาครู หลักสูตรระดับปริญญาตรี จากเดิม 4 ปี เป็น 5 ปี ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ “กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552” กำหนดให้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขา หรือสาขาวิชา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษานำไปจัดหลักสูตร หรือปรับปรุงหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตในสาขา หรือสาขาวิชาของแต่ละระดับคุณวุฒิมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จึงได้เกิดเป็น “มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์” (หลักสูตรห้าปี) (www.moe.go.th)

หน้าที่อย่างหนึ่งของสถาบันผลิตครูคือการเตรียมบัณฑิตเข้าสู่โลกของงาน เมื่อบัณฑิตเข้าสู่โลกของงาน ระเบียบแบบแผนของวิชาชีพก็เป็นตัวกำหนดให้ครูไทยทุกคนต้องปฏิบัติตาม ระเบียบแบบแผนวิชาชีพครูของไทยถูกพัฒนา ปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับบริบทของสังคม และเป้าหมายของชาติเรื่อยมา โดยอ้างอิงตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่าง ๆ สามารถจัดกลุ่มเป้าหมายของการผลิตครูได้เป็นหลายมุมมอง ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพของครู สมรรถนะของครู และเป้าหมายของการผลิตครูตามข้อเสนอเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถาบันผลิตครู ในการนำประเด็นเหล่านั้นบูรณาการเข้ากับหลักสูตร และจัดการศึกษาเพื่อผลิตครูให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทตามยุคสมัย แบบแผนวิชาชีพของครูในประเทศไทยในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

1.1) มาตรฐานวิชาชีพของครู

ในปัจจุบัน ครูสภาได้กำหนดข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม (ครูสภา, 2560) ประกอบด้วย

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งแบ่งมาตรฐานของผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูออกเป็น 4 กลุ่ม ตามความรับผิดชอบ ตำแหน่ง และหน้าที่การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีรายละเอียดดังนี้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้

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

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยศถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และในฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณครูไทย หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติ หรือการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อรักษา หรือส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และในฐานะของความเป็นครู (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544 132-133) แรกเริ่ม จรรยาบรรณของครูไทยได้มีการบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษร และมีกฎหมายรองรับเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.2506 โดยอาศัยอำนาจบังคับของ พ.ร.บ. ครู พ.ศ.2488 ที่กำหนดให้คุรุสภาเป็นสถาบันผู้ออกระเบียบบังคับได้ เรียกว่าระเบียบประเพณีของครูว่าด้วยจรรยา มารยาทครู 10 ข้อ และระเบียบประเพณีของครูว่าด้วยวินัยครูอีก 10 ข้อ ระเบียบทั้ง 2 ฉบับนี้มีผลบังคับตามกฎหมาย แต่การแยกระเบียบเป็นจรรยา มารยาทกับวินัย ทำให้ยุ่งยากในการบังคับใช้ สืบสนทั้งผู้ใช้และผู้ปฏิบัติ ภายหลังคุรุสภาจึงได้ปรับปรุงยุบรวมระเบียบทั้ง 2 ฉบับ แล้วกำหนดขึ้นใหม่เมื่อ พ.ศ.2526 เรียกว่าระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยา มารยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.2526 จนปี พ.ศ.2539 คุรุสภาได้ปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูขึ้นใหม่อีกครั้ง โดยตัดข้อความที่มีลักษณะเป็นวินัยออกไป เหลือเพียงบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นจริยธรรม หรือจรรยาบรรณ และมีเพียง 9 ข้อ เรียกว่า ระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ในปัจจุบัน อ้างอิงตามราชกิจจานุเบกษา ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 จรรยาบรรณครูไทยในปัจจุบันจึงประกอบด้วย 5 หมวด 9 ข้อ ดังนี้

หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อที่ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2) สมรรถนะของครู

ปี พ.ศ.2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ออกกำหนดรายการสมรรถนะครูเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะครูในสังกัด ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System: UTQ) ภายใต้อาณัติปฏิรูปการศึกษาไทยเข้มแข็ง 2555 โดยมีรายการสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการบริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์หาคำตอบ หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกับเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

1.3) เป้าหมายของการผลิตครูตามข้อเสนอเชิงวิชาการ

เนื่องจากศาสตร์ด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่อาศัยการผสมผสานระหว่างศิลปะ และจิตวิทยาการสอน และการจัดการเรียนรู้ การผลิต หรือพัฒนาครู จึงเป็นเรื่องของสหวิทยาการ เชื่อมโยง และบูรณาการทั้งด้านความรู้ สมรรถนะ ทักษะ และเจตคติเข้าด้วยกัน จึงจำแนกเป้าหมายของการผลิตครูได้เป็น คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

1) คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

- 1.1 มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 1.2 มีความอดทน ใจกว้าง และมีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้เรียนและผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
- 1.3 มีความรอบรู้ และมีความสามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎี และมีระเบียบวิธีศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่
- 1.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้ง โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้
- 1.5 มีความสามารถในการพิจารณาแสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพ และสังคมอย่างมีเหตุผลและสมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการ และพหุวิทยาการเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 1.6 มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลาย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

2) มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

2.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- 1) แสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจโลก มีจิตสาธารณะ เสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี

2) สามารถจัดการ และคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเชิงสัมพันธ์ โดยใช้ดุลพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น และประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

2.2 ด้านความรู้

1) มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไป วิชาชีพครูและวิชาที่จะสอนอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และเป็นระบบ

2) มีความตระหนัก รู้หลักการ และทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ ทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์ และการบูรณาการกับโลกแห่งความเป็นจริง

3) มีความเข้าใจความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง ตระหนักถึงความสำคัญของงานวิจัย และการวิจัยต่อยอดความรู้

4) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านทักษะทางปัญญา

1) สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินข้อมูลสารสนเทศ และแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติ การวินิจฉัย แก้ปัญหา และทำการวิจัย เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2) สามารถคิดแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน เสนอทางออก และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ

3) มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศาสตร์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาทางวิชาการอย่างมีนวัตกรรม

2.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ

1) มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทางสังคม

2) มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

3) มีภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ

- 1) มีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด และภาษาเขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- 2) มีความสามารถในการใช้ดุลพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสม่าเสมอและต่อเนื่อง
- 3) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียน และนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคล และกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

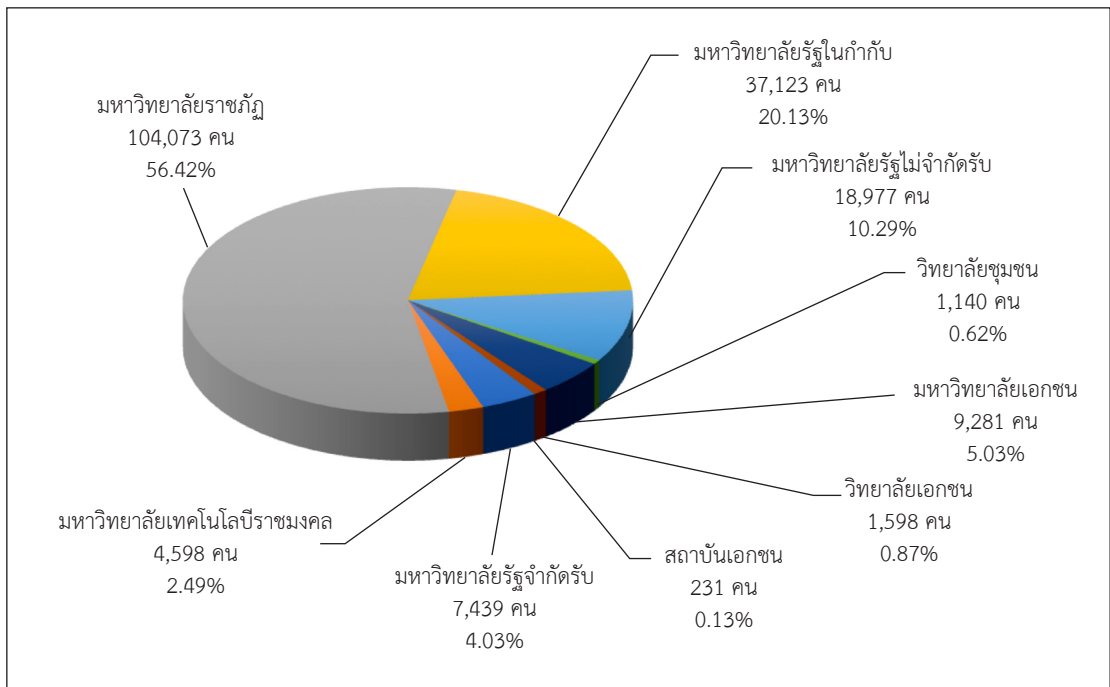
2.6 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

- 1) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-Formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์
- 2) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม
- 3) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่างบูรณาการ

2) เป้าหมายของการผลิตครูเชิงปริมาณ

2.1) อัตราการผลิต และการเกษียณอายุราชการครูในประเทศไทย

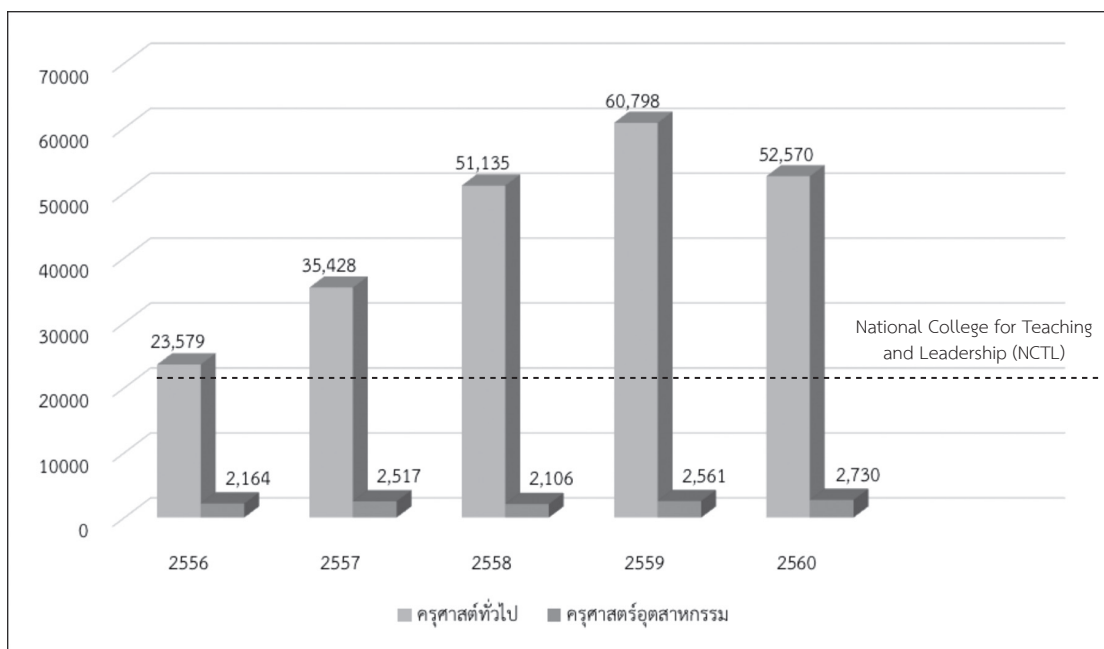
อัตราการผลิตครูในประเทศไทยในปัจจุบันพิจารณาได้จากอัตราการผลิตนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา จำแนกเป็น มหาวิทยาลัยรัฐจำกัดรับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ วิทยาลัยชุมชน มหาวิทยาลัยเอกชน วิทยาลัยเอกชน และสถาบันเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560: 18) โดยมีอัตราการผลิตครูในปี พ.ศ.2559 มีข้อมูลดังแผนภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 อัตราการผลิตครู ปี พ.ศ.2559

จากภาพที่ 2.4 พบว่า หน่วยผลิตครูของประเทศไทยในปี พ.ศ.2559 มีอัตราการผลิตครู รวม 184,460 คน โดยหน่วยผลิตครูที่มีอัตราการผลิตครูในปี พ.ศ.2559 สูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 104,073 คน คิดเป็นร้อยละ 56.42 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยรัฐในกำกับ จำนวน 37,123 คน คิดเป็นร้อยละ 20.13 และมหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ จำนวน 18,977 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29 ตามลำดับ

สำหรับจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครู ได้มีการประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครู ระหว่างปีการศึกษา 2556 - 2560 โดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยการเกษียณของครูระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556 - 2565) มีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ระยะ 5 ปี
ระหว่างปีการศึกษา 2556 - 2560 เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยการเกษียณของครูระยะ 10 ปี
(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559: 20)

จากภาพที่ 2.5 พบว่า ในระยะ 5 ปี คือ ระหว่างปีการศึกษา 2556 - 2560 ปีการศึกษาที่มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษารวมกันสูงที่สุด และรองลงมา คือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 63,359 คน และปีการศึกษา 2560 จำนวน 55,300 คน ตามลำดับ ซึ่ง พบว่าจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระบบการผลิตครูทั้ง 5 ปี คือ ระหว่างปีการศึกษา 2556 - 2560 ระบบการผลิตครูในประเทศไทยผลิตครูเป็นเชิงปริมาณสูงกว่าค่าเฉลี่ยการเกษียณระยะ 10 ปีทั้ง 5 ปี (ปีการศึกษา 2556 - 2560)

2.4.3 ระบบการผลิตครูของประเทศไทย

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า มีพระราชบัญญัติ ประกาศ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูจำนวน 10 ฉบับประกอบด้วย

1) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

2) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง การเทียบโอนความรู้ตามข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยการรับรองความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2550 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

3) ประกาศคณะกรรมการการครูสภา เรื่อง การรับรองหลักสูตรอบรมความรู้เพื่อประกอบอาชีพประกอบวิชาชีพครูของชาวต่างประเทศ

4) ประกาศคณะกรรมการการครูสภา เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการการครูสภา เรื่อง บุคคลได้รับยกเว้นไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมเป็นการชั่วคราว

5) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี)

6) ประกาศคณะกรรมการการครูสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

7) ประกาศคณะกรรมการการครูสภา เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน

8) ข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

9) ข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

10) ข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559

พระราชบัญญัติ ประกาศ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแต่ละฉบับมีจุดเน้น เป้าหมาย และหน้าที่กำกับการผลิตครูแตกต่างกันออกไป ทั้งภาพกว้าง และภาพย่อย ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องศึกษาทำความเข้าใจ และถอดแนวปฏิบัติจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานผลิตครูในประเทศไทย

2) หน่วยงานผลิตครูในประเทศไทย

ในปัจจุบัน ประเทศไทยไม่มีสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะเช่นในอดีต เนื่องจากทุกสถาบันทั้งโรงเรียนฝึกหัดครู หรือวิทยาลัยครูได้แปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ (Comprehensive University) หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูไทยในปัจจุบันอาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ องค์กรผลิตครู องค์กรใช้ครู และองค์กรพัฒนาวิชาชีพครู ทั้ง 3 กลุ่มต่างมีบทบาท และพันธระต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูในแต่ละส่วน ซึ่งในอดีตการผลิตครูนั้นเป็นภารกิจของรัฐเท่านั้น แต่ภายหลังการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ส่งผลให้สถาบันการศึกษาเอกชนที่เปิดการสอนระดับปริญญาก็มีสิทธิสามารถเปิดสอนหลักสูตรเพื่อการผลิตครูได้ และจากการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การบังคับของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รัฐต้องกำหนดระบบผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ตามมาตรา 52 ทำให้องค์กรผลิตครูทั้งหลายของประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2544) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบการผลิตครูนั้นสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่มด้วยกัน

คือ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการประสานความร่วมมือเพื่อผลิตบัณฑิตครูทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

2.1) สถาบันการศึกษา

ปัจจุบัน จำนวนสถาบันผลิตครูประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 132 แห่ง จำแนกเป็น มหาวิทยาลัยรัฐจำกัดรับ 4 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 37 แห่ง มหาวิทยาลัยรัฐในกำกับ 39 แห่ง มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ 2 แห่ง วิทยาลัยชุมชน 5 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 25 แห่ง วิทยาลัยเอกชน 9 แห่ง และสถาบันเอกชน 2 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) มีรายละเอียดดังตาราง 2.8

ตารางที่ 2.8 จำนวนสถาบัน หรือวิทยาเขตจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครู

ลำดับที่	ประเภทของสถาบันผลิตครู	จำนวนสถาบัน/วิทยาเขต
1	มหาวิทยาลัยรัฐจำกัดรับ	4
2	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	9
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	37
4	มหาวิทยาลัยรัฐในกำกับ	39
5	มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ	2
6	วิทยาลัยชุมชน	5
7	มหาวิทยาลัยเอกชน	25
8	วิทยาลัยเอกชน	9
9	สถาบันเอกชน	2
	รวม	132

จากตาราง 2.8 จำนวนสถาบัน หรือวิทยาเขตจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครู พบว่า ประเภทของสถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในปัจจุบันที่มีจำนวนสถาบัน หรือวิทยาเขตสูงที่สุดคือ มหาวิทยาลัยรัฐในกำกับ มีจำนวน 39 สถาบัน หรือวิทยาเขต รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีจำนวน 37 สถาบัน หรือวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเอกชน มีจำนวน 25 สถาบัน หรือวิทยาเขต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กับวิทยาลัยเอกชน มีจำนวน 9 สถาบัน หรือวิทยาเขตเท่ากัน วิทยาลัยชุมชน มีจำนวน 5 สถาบัน หรือวิทยาเขต มหาวิทยาลัยรัฐจำกัดรับ

มีจำนวน 4 สถาบัน หรือวิทยาเขต และมหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ กับสถาบันเอกชน มีจำนวน 2 สถาบัน หรือวิทยาเขตเท่ากัน

2.2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตครูมี 3 หน่วยงาน ประกอบด้วย ครุสภา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานงบประมาณ โดยทั้ง 3 หน่วยงานมีหน้าที่ที่แตกต่างกันในการสนับสนุน และส่งเสริมระบบการผลิตครู ซึ่งมีหน้าที่ในการประสาน และทำงานร่วมกันในการผลิตครู โดยแต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ดังนี้

1) **ครุสภา** มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นเรื่องนโยบายการศึกษา และวิชาการศึกษาทั่วไปแก่กระทรวงศึกษาธิการ ควบคุมจรรยาบรรณ และวินัยของครู แต่งตั้ง และถอดถอนผู้ถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2) **สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)** มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษาระดับปริญญา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษา แต่ละแห่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3) **สำนักงานงบประมาณ** มีหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรี พิจารณออนุมัติ ก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป สำนักงานงบประมาณต้องทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณของชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และประเทศชาติ โดยจัดสรรออกมาในรูปของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูนำไปใช้จ่าย รวมทั้งจะต้องดูแลให้การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างประหยัดที่สุดไม่ให้มีการรั่วไหลหรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

3) ระบบการรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครูในประเทศไทย

สถาบันการผลิตครูโดยทั่วไปในปัจจุบันไม่ได้มีระบบคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นครูมาเรียนครู และประกอบวิชาชีพครู ซึ่งขัดกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษายังเลือกที่จะผลิตครูตามทรัพยากร ความพร้อม และความสนใจของสถาบัน มากกว่าที่จะผลิตครูในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพตามความต้องการของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีตอย่างเห็นได้ชัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

3.1) ระบบการรับเข้าศึกษา

ในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องระบบการรับเข้าศึกษาของสถาบันการศึกษามี 2 แนวคิดหลัก ประกอบด้วย

1) **ระบบเปิด** หมายถึง สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งสามารถเปิดรับนักศึกษาได้ไม่จำกัดจำนวนรับ โดยสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งจะกำหนดจำนวนรับนักศึกษาในแต่ละปีไว้ในหลักสูตร และเสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อสภามหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันพบว่า สถาบันผลิตครูในประเทศไทยเกือบทั้งหมดใช้ระบบการรับเข้านักศึกษาเป็นแบบระบบเปิด ระบบเปิดดังกล่าวส่งผลให้คุณภาพนักศึกษาครุต่ำ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพต่ำ และเกิดภาวะการผลิตครูเกินกว่าความต้องการใช้ครูจริงเป็นจำนวนมากเช่นในปัจจุบัน

2) **ระบบปิด** หมายถึง การผลิตครูแบบจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้ครูในแต่ละปีการศึกษา ระบบการรับเข้าศึกษาที่มีการจำกัดจำนวนรับเข้า (ระบบปิด) ก่อให้เกิดคุณภาพโดยรวม เนื่องจากได้กำหนดกลไกการคัดเลือกเพื่อการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบโรงเรียนที่ไม่จำกัดจำนวนรับ (ระบบเปิด) มาตรการรับเข้าที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของครูดี เช่น มีความรู้ มีความสามารถในการอ่านและเขียนในระดับสูง มีความรู้พื้นฐานที่ดีด้านการคำนวณมีทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจสูงที่จะเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะสอน เป็นต้น (Barber, 2007)

กระบวนการผลิตครูแบบระบบปิด สามารถจำแนกได้เป็น 4 รูปแบบย่อย ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การผลิตครูแบบกำหนดจำนวนจำกัดรับ (ระบบปิด) ทั้งระบบ ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ และสิงคโปร์

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

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

รูปแบบที่ 4 การผลิตครูแบบรัฐกำหนดการควบคุมโดยงบประมาณ ที่จัดสรรให้สถาบันผลิตครู ทำให้สถาบันผลิตต้องจำกัดจำนวนการรับนักศึกษาไปโดยปริยาย

3.2) คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

จากการศึกษาเอกสารระเบียบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2560 สมาคมที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (2560) ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้ 2 ประเภท คือ คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะ มีรายละเอียดดังนี้

1) คุณสมบัติทั่วไป เป็นคุณสมบัติที่ผู้สมัครทุกคน ทุกคณะ ทุกสาขาวิชา จำเป็นต้องมี คุณสมบัติทั่วไปประกอบไปด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 เป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

1.2 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 หรือหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 หรือประกาศนียบัตรอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า สำหรับผู้สมัครที่จบหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการดำเนินการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2544 ภายในปีการศึกษา 2558 (วันที่ 15 พฤษภาคม 2560)

1.3 เป็นผู้ที่ไม่มียาเสพติดร้ายแรง โรคที่สังคมรังเกียจ หรือโรคสำคัญที่จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.4 เป็นผู้ที่มีความประพฤติเรียบร้อยและรับรองต่อมหาวิทยาลัยได้ว่า จะตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเต็มความสามารถและจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไปโดยเคร่งครัดทุกประการ

1.5 ต้องไม่เป็นผู้ที่กำลังศึกษาเกินกว่าชั้นปี ที่ 1 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ร่วมในการคัดเลือกนี้ เว้นแต่จะได้ลาออกจากสถาบันอุดมศึกษานั้นเสียก่อน

1.6 จะต้องไม่เป็นผู้ที่ถูกลงโทษเนื่องจากการกระทำความผิด หรือร่วมกระทำความผิดในการสอบฯ เพื่อสมัครเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา

หากปรากฏในภายหลังว่าผู้สมัครขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ 1.1 ถึง 1.6 ข้อใดข้อหนึ่งและหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตามข้อ 2 และหากตรวจสอบพบว่าเอกสารที่ใช้ในการสมัครคัดเลือกเป็นเอกสารเท็จจะถูกตัดสิทธิ์ในการคัดเลือกครั้งนี้ และแม้ว่าจะได้รับการส่งชื่อเข้ารับการศึกษานในสถาบันอุดมศึกษาใดแล้วก็ตาม จะถูกถอนสภาพจากการเป็นนิสิตนักศึกษาทันที

2) คุณสมบัติเฉพาะ

นอกจากคุณสมบัติทั่วไปทั้ง 6 ประการข้างต้น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ยังได้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะขึ้นมาประกอบการรับเข้านักศึกษา ในปีการศึกษา 2560 มีสถาบันผลิตครูจำนวน 16 สถาบัน ที่มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ จำแนกตามประเภทของสถาบันจำนวน 4 ประเภท ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยรัฐ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

4. สถาบันเอกชน ได้แก่ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และสถาบันอาศรมศิลป์ รายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะ สรุปได้ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 คุณสมบัติเฉพาะประกอบการรับเข้านักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
ปีการศึกษา 2560

กลุ่มคุณสมบัติเฉพาะ	สถาบันผลิตครูจำแนกตามประเภท			
	มหาวิทยาลัยรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	สถาบันเอกชน
1. ร่างกายไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนในสาขาวิชาที่สมัคร	✓	✓	✓	✓
2. มีพื้นฐานด้านการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่สมัคร	✓	✓	✓	✓
3. มีผลงานเชิงประจักษ์ในสาขาวิชาที่สมัคร	✓	-	-	✓
4. มีผลการทดสอบที่ได้มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สมัคร ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด	✓	-	-	✓
5. มีบุคลิกภาพเหมาะสมตามสาขาวิชาที่สมัคร	✓	-	✓	✓

4) ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในประเทศไทย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การจัดหลักสูตรการผลิตครู หรือบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่กฎหมายกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูสภาปัจจุบันมี 4 กลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา (ยกเว้นผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์)

จะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ หรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามข้อกำหนดของหลักสูตรในระดับ และประเภทของหลักสูตรในสาขาวิชา หรือคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือเอกชน ซึ่งปัจจุบันมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพใน 2 ลักษณะ คือ

1.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน (Classroom Practicum Experience) เป็นกิจกรรมที่กำหนดไว้ในการเรียนรายวิชา ที่ผู้เรียนจะต้องมีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน เช่น มีการฝึกทดลองสอน การฝึกจัดทำสื่อ การใช้สื่อประกอบการสอน เป็นต้น

1.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (Teaching Practicum Experience) เป็นการปฏิบัติในรายวิชาเฉพาะ ตามหลักสูตรแต่ละระดับ ตั้งแต่ปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอก มีจำนวนหน่วยกิจเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภา และมีการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายต่อภาค การศึกษาเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5) ระบบการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของ ประเทศไทยในปัจจุบันคือคุรุสภา ซึ่งมีหน้าที่ในการแต่งตั้ง และถอดถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ครู โดยในปัจจุบันใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีอายุ 5 ปี โดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูได้จะต้องมีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดขึ้น และมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้ (คุรุสภา, 2560)

ก. คุณสมบัติ

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- 2) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภา

รับรอง

3) ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการ ศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข. ลักษณะต้องห้าม

- 1) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- 2) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 3) เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย

เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

สำหรับการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ผู้ถือใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครู มีหน้าที่ต้องขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วยตนเอง โดยตามประกาศคณะกรรมการ คุรุสภา เรื่องคุณสมบัติของผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ.2552 ผู้ขอต่อ ใบอนุญาตฯ จะต้องแสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาตนเองหรือมี

กิจกรรมการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี นับแต่วันออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังรายการต่อไปนี้

- 1) การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 2) การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
- 3) การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 4) การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
- 5) การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
- 6) การเขียนตำรา หรือบทความ หรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
- 7) การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
- 8) การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
- 9) การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภา หรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
- 10) การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุม ปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่น ๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว
- 11) การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 12) การจัดทำผลงาน หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา

2.4.4 ระบบการผลิตครูของต่างประเทศ

2.4.4.1 ระบบการผลิตครูของประเทศสิงคโปร์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560: 243-245) ได้สรุปจุดเด่นของระบบการผลิตครูของประเทศสิงคโปร์ไว้ว่า หลักสูตรผลิตครูของสิงคโปร์ดำเนินการบนโมเดล V3SK ของ NIE ที่เน้นการสอดประสานระหว่าง 1) ค่านิยมหลัก (Values) 3 อย่าง 2) ทักษะ (Skills)

ที่จำเป็น เช่น ทักษะการคิดเชิงสะท้อน ทักษะการจัดการตนเองและผู้อื่น เป็นต้น และ 3) ความรู้ (knowledge) สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านค่านิยมที่ NIE เชื่อว่าเป็นหัวใจของคุณลักษณะความเป็นครู จึงมีโปรแกรมสำหรับการพัฒนาค่านิยมของนักศึกษาฝึกหัดครูอย่างเฉพาะเจาะจง นอกจากนี้ NIE ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะเห็นว่าช่วงเวลาของการฝึกสอนเป็นสาระสำคัญของหลักสูตรผลิตครูในแง่ของการฝึกปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) ซึ่งเป็นรอยต่อสำหรับการเคลื่อนย้ายเข้าสู่วิชาชีพครู โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติแบบใหม่ ๆ ในแนวทางที่เป็นนวัตกรรม เพื่อให้ครูรุ่นใหม่สามารถทำงานภาคปฏิบัติในชั้นเรียนในแนวทางที่แตกต่างได้ แนวคิดนี้เห็นได้ชัดเจนจากการที่ NIE ของสิงคโปร์ได้กำหนดให้มีการบูรณาการกรอบแนวคิดของการฝึกการสะท้อนผลบูรณาการเข้าไปในการฝึกสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกหัดครูให้เป็นครูที่มีนิสัยในการคิดเชิงสะท้อนได้

จุดเด่นอีกประการหนึ่งคือระบบการพัฒนาครู ที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์กำหนดให้ครูที่สอนวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน ต้องเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันทุกสัปดาห์ ซึ่งครูแต่ละคนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ปัญหาอุปสรรค และจะได้รับข้อเสนอแนะจากสมาชิกคนอื่นๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ เวทีดังกล่าวยังเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอนที่ดีของครูแต่ละคนด้วย จึงเรียกได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community = PLC) ที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ถือว่าเป็นกิจกรรมบังคับ โดยครูที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมจะไม่ได้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กิจกรรมดังกล่าวนี้ เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครูของสิงคโปร์ ระบบฝึกหัดครูจึงได้กำหนดเรื่องการอุทิศตนต่อวิชาชีพ และชุมชนไว้ให้เป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในโมเดล V3SK ด้วย

การผลิต และพัฒนาครูของสิงคโปร์ดำเนินการโดย NIE ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของ Nanyang Technological University, Singapore ความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและ NIE เป็นไปอย่างสอดคล้องรองรับกันเพื่อขับเคลื่อนการผลิต และพัฒนาครูของประเทศ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นกลไกความร่วมมือได้ ดังนี้

- 1) กระทรวงศึกษาธิการเป็นฝ่ายสนับสนุนเงินเดือนสำหรับจ้างครู โดยมี NIE เป็นผู้ผลิต และพัฒนา
- 2) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกับ NIE เพื่อเป็นมาตรฐานวิชาชีพครู
- 3) กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าศึกษาใน NIE ร่วมกับ NIE
- 4) กระทรวงศึกษาธิการร่วมพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูของ NIE
- 5) NIE ทำวิจัยสำหรับการกำหนดทิศทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จากกลไกความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์และ NIE ที่มีทั้งงานด้านวิชาการ และวิจัย การสอดประสานกันในกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการผลิต รวมไปถึงการจ้างงานเพื่อบรรจุเป็นครูประจำการ กลไกความร่วมมือในลักษณะนี้ทำให้บัณฑิตที่จบจาก NIE ไม่จำเป็นต้องสอบ หรือขอรับใบประกาศใด ๆ ในการสอน เนื่องจากการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง MOE กับ NIE ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ประกันคุณภาพครูอยู่แล้ว

สถาบัน NIE จัดให้มีการศึกษาสำหรับครูในหลายระดับ ตั้งแต่โปรแกรมการศึกษาครูขั้นต้น โปรแกรมการพัฒนาครูประจำการ และโปรแกรมสำหรับผู้นำ เช่น ครูใหญ่ หัวหน้าภาควิชา และผู้นำโรงเรียนอื่น ๆ นอกจากนี้ สถาบัน NIE ยังได้จัดให้มีการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตวิทยาลัย เช่น Master of Arts, Master of Science, Master of Education, Master of Teaching, Ph.D. and Doctor in Education และโปรแกรมการอบรมอื่น ๆ สำหรับผู้บริหารจากต่างประเทศด้วย (Lim, 2013)

นอกจากนี้ สถาบัน Academy of Singapore Teachers ซึ่งก่อตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการของประเทศสิงคโปร์ เป็นหน่วยงานที่เน้นการจัดการประชุมวิชาการและงานสัมมนาสำหรับครู (NCEE)

สถาบัน NIE มีการคัดเลือกที่เข้มข้นเพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคคลที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติเข้ามาเรียน โดยมีการคัดเลือกสองขั้นตอนหลัก ขั้นแรก คือ ใช้เกณฑ์การรับนักเรียนเข้าของมหาวิทยาลัย และผู้ผ่านการคัดเลือกจะถูกสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการจากกระทรวงศึกษาธิการและสถาบัน NIE ในขั้นที่สอง ผู้ผ่านการสัมภาษณ์จะได้รับการรับจ้างจากกระทรวงศึกษาธิการและได้รับเงินเดือนระหว่างเรียน โดยประมาณ 60% ของเงินเดือนครูเริ่มต้น รวมถึงได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาด้วย (กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่าย) และครูที่จบหลักสูตรแล้วจะต้องสอนเต็มเวลาในโรงเรียนเป็นอย่างน้อย 3 ปี (NCEE)

ทั้งนี้ ก่อนที่จะเข้าเรียนในหลักสูตรครูเบื้องต้นที่สถาบัน NIE ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องผ่านประสบการณ์การฝึกสอนในโรงเรียนในฐานะครูที่ยังไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมในการเป็นครูของผู้ผ่านการคัดเลือก และให้ผู้ผ่านการคัดเลือกได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูมากขึ้น (Lim, 2013)

ผู้ผ่านการคัดเลือกส่วนใหญ่ (80%) มักจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตนเองจะสอนแล้ว ก่อนที่จะเข้าเรียนในหลักสูตรครูเบื้องต้นที่สถาบัน NIE โดยครูเหล่านี้ต้องเรียนหลักสูตรครูที่สถาบัน NIE ให้จบอย่างน้อย 1 โปรแกรม และผ่าน Entrance Proficiency Test (NCEE)

สถาบัน NIE มีหลักสูตรหลากหลายสำหรับผู้มีคุณสมบัติต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาที่จบมา ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด สามารถเข้ารับการศึกษาวิชาครูที่สถาบัน NIE ได้หลายทาง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.10 หลักสูตรที่จัดโดยสถาบัน NIE

โปรแกรม	ระดับ	ระยะเวลา
Diploma in Education	ประถม/มัธยม	2 ปี
Bachelor of Arts (Education) Bachelor of Science (Education)	ประถมและมัธยม	4 ปี
Bachelor of Education	ประถม	3 ปี (ไม่เต็มเวลา) 0.5 ปี (เต็มเวลา)
PGDE (Primary) PGDE (Secondary) PGDE (Junior College)	ประถม มัธยม อนุปริญญา	1 ปี (2 ปี สำหรับพลศึกษา)
Diploma in Special Education	การศึกษาพิเศษ	1 ปี

หลักสูตรครูที่สถาบัน NIE จะเน้นไปที่การสอนและการเชื่อมโยงของเนื้อหาวิชาการในวิชาต่าง ๆ มากกว่าการเจาะลึกในเนื้อหาของวิชานั้น ๆ ซึ่งหลักสูตรจะได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการในระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์คัดเลือกผู้ที่จะเข้าเรียนเป็นครูจากนักเรียนมัธยมศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด 1 ใน 3 ของกลุ่ม โดยทุกปีจะมีการคำนวณจำนวนครูที่ต้องการและเปิดรับตามจำนวนที่ว่าง (NCEE) โดยเฉลี่ย สถาบัน NIE จะรับครู/นักศึกษาใหม่ในโปรแกรมการศึกษาครูเบื้องต้นประมาณ 2,000 คน ต่อปีการศึกษา (Lim, 2013)

2.4.4.2 ระบบการผลิตครูของประเทศญี่ปุ่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560: 246) ได้สรุปจุดเด่นของระบบการผลิตครูของประเทศญี่ปุ่นไว้ว่า การผลิตครูของญี่ปุ่นมีจุดเน้นที่การฝึกการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ และเยอรมัน โดยในช่วงของการฝึกปฏิบัติอยู่ที่โรงเรียนนั้นมีจุดเน้นที่การฝึกการสังเกต เนื่องจากญี่ปุ่นเห็นว่าการสังเกตชั้นเรียนเป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่สุดสำหรับวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม ระบบการผลิตครูจะเชื่อมโยงกับระบบการฝึกหัดครูใหม่ (Beginning Teacher) อย่างชัดเจน โดยครูใหม่ทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Training Program) อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 1 ปี ใช้เวลารวมทั้งสิ้นประมาณ 300 ชั่วโมง ดำเนินการทั้งในระดับชาติโดย NCTD (National Center for Teachers' Development) และระดับท้องถิ่นโดยศูนย์ฝึกอบรมครูประจำจังหวัด การปรับเปลี่ยนในทางนโยบายใดๆ ของกระทรวง

ศึกษาธิการของญี่ปุ่นต้องใช้ผลการวิจัยของ NIER (National Institute for Education Policy Research) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสิ่งชี้แนะและกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงใดๆ

ในระหว่างการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพนี้ ครูมือใหม่แต่ละคนจะได้รับการดูแลจากครูที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้เรียนรู้ และฝึกฝนในบทบาทต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากการสังเกตชั้นเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบที่เรียกว่า “JugyoKenkyu-kai (Lesson Study Meeting)” ที่เน้นการสังเกตชั้นเรียน และการอภิปรายหลังการสอน รูปแบบดังกล่าวนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนแนวคิดทั้งส่วนที่เป็นเนื้อหาที่สอน และบทบาทของครูระหว่างที่ดำเนินการสอน นอกจากนี้ ยังมีการเชิญครูที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยเข้าร่วม เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาการของชั้นเรียนที่ได้เข้าไปสังเกต การตีความเนื้อหาที่สอน และแนวทางในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย

ในประเทศญี่ปุ่น ครูต้องจบปริญญาจากสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นหน่วยงานผลิตครูหลักคือ สถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถให้การอบรมครูได้ (ระบบเปิด) ทั่วประเทศที่หลักสูตรของสถาบันดังกล่าวสอดคล้องกับข้อกำหนดของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, MEXT) และกระทรวงฯ ได้อนุมัติหลักสูตรดังกล่าวแล้ว โดยคณะกรรมการการศึกษาของเขตการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้แก่ผู้ที่จบหลักสูตรครูแล้ว

ผู้ที่คาดหวังว่าจะเป็นครู จะต้องเข้ารับการคัดเลือกระดับชาติ เพื่อเข้ารับการพิจารณาเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีทางด้านครุศาสตร์ การสอบนี้เป็นการแข่งขันผู้สมัครในห้าสาขาวิชา ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติบางแห่งอาจจัดการสอบของตนเองควบคู่ไปกับการสอบระดับชาติในการคัดเลือกนักศึกษาอีกด้วย (NCEE)

รูปแบบการผลิตครูในประเทศญี่ปุ่นในทุกระดับเป็นรูปแบบ concurrent model นั่นคือ นิสิตนักศึกษาผู้เรียนหลักสูตรครู เรียนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสาขาวิชาควบคู่กับเรียนเกี่ยวกับหลักการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปริญญาตรี (Ramírez Carpeño and Mekochi, 2015) ซึ่งใช้เวลาประมาณ 4 ปี และในระหว่างการฝึกอบรม นิสิตนักศึกษาจะได้รับการประเมินโดยครูที่มีประสบการณ์ภายใต้การกำกับดูแลของครูใหญ่ หลังจากสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรครูผู้สอน ครูต้องได้รับการฝึกปฏิบัติงานเป็นเวลา 3 สัปดาห์ สำหรับครูฝึกสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จะต้องผ่านการฝึกงานการพยาบาลเป็นเวลา 1 สัปดาห์ด้วย (NCEE)

ประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหลายประเภท คือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกติ แบบพิเศษ และแบบชั่วคราว โดยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ครูแบบปกติ (มีอายุ 10 ปี) จะออกให้กับผู้ที่สำเร็จการศึกษาและการฝึกปฏิบัติงานตามหลักสูตรครูในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัย และมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการการศึกษาของเขตการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกตินี้ ยังแบ่งออกไป 3 ประเภทย่อย ขึ้นอยู่กับระดับการสอน (เช่น ระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาพิเศษ) จำนวนปีในการศึกษาในหลักสูตรครู และสัดส่วนชั่วโมงการเรียนในสาขาวิชาและการเรียนการสอน ซึ่งสรุปไว้ในตารางที่ 2.11 นอกจากนี้ ประเทศญี่ปุ่นยังมีใบประกอบวิชาชีพครูสำหรับ ประจำโรงเรียนและครูด้านโภชนาการแยกต่างหาก ที่ไม่เกี่ยวกับระดับชั้นการเรียนการสอนอีกด้วย (Ramírez Carpeño and Mekochi, 2015; National Institute for Educational Policy Research)

ตารางที่ 2.11 จำนวนปีในการศึกษาในหลักสูตรครู และสัดส่วนชั่วโมงการเรียนในสาขาวิชาและการเรียนการสอน

ระดับการเรียนการสอน	ประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกติ	ระดับการศึกษาของครูผู้สอน	จำนวนหน่วยกิต			
			วิชาเฉพาะ	การสอน	การสอนวิชาเฉพาะ	รวม
อนุบาล	Advanced/ Specialized Certificate	ปริญญาโท 2 ปี	6	35	34	75
	Primary License (Type 1)	ปริญญาตรี 4 ปี	6	35	10	51
	Secondary License (Type 2)	อนุปริญญา 2 ปี	4	27		
ประถม	Advanced/ Specialized Certificate	ปริญญาโท 2 ปี	8	41	34	82
	Primary License (Type 1)	ปริญญาตรี 4 ปี	8	41	19	59
	Secondary License (Type 2)	อนุปริญญา 2 ปี	4	31	2	37
มัธยมต้น	Advanced/ Specialized Certificate	ปริญญาโท 2 ปี	20	31	32	83
	Primary License (Type 1)	ปริญญาตรี 4 ปี	20	31	8	59
	Secondary License (Type 2)	อนุปริญญา 2 ปี	10	21	4	35

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

ระดับการเรียนการสอน	ประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแบบปกติ	ระดับการศึกษาของครูผู้สอน	จำนวนหน่วยกิต			
			วิชาเฉพาะ	การสอน	การสอนวิชาเฉพาะ	รวม
มัธยมปลาย	Advanced/ Specialized Certificate	ปริญญาโท 2 ปี	20	23	40	83
	Primary License (Type 1)	ปริญญาตรี 4 ปี	20	23	16	59
การศึกษาพิเศษ	Advanced/ Specialized Certificate	ปริญญาโท 2 ปี และประกาศนียบัตรในการสอนตามระดับ				50
	Primary License (Type 1)	ปริญญาตรี 4 ปี และประกาศนียบัตรในการสอนตามระดับ				26
	Secondary License (Type 2)	อนุปริญญา 2 ปี และประกาศนียบัตรในการสอนตามระดับ				16

คณะกรรมการการศึกษาของเขตการปกครอง มักกำหนดให้ครูที่จะเข้าสู่การสอนในโรงเรียน ให้ผ่านการทดสอบหลายครั้งก่อนที่จะได้รับการว่าจ้าง การสอบเหล่านี้มักอยู่ในรูปแบบของการทดสอบความสามารถ การสัมภาษณ์ และการเขียนเรียงความ เพื่อวัดความรู้ของผู้สมัครในเรื่องการเรียนการสอน และในการสัมภาษณ์ มักให้ผู้สมัครได้สาธิตการสอนบทเรียนด้วย (NCEE)

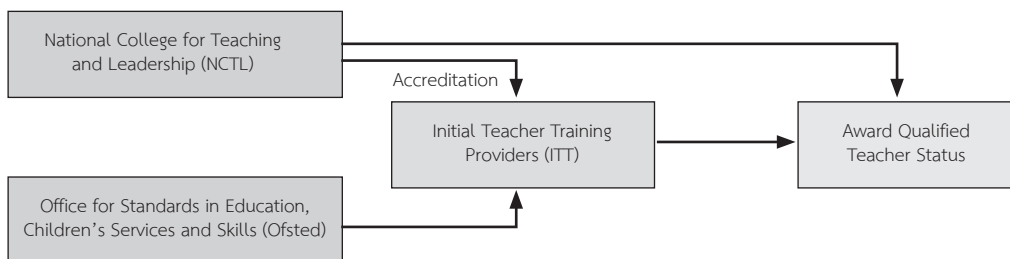
เมื่อครูได้รับการว่าจ้างแล้ว พวกเขาได้รับการปฐมนิเทศเป็นเวลาหนึ่งปี ในช่วงเวลานี้พวกเขาจะได้รับการดูแลโดยครูอาวุโส เมื่อสำเร็จการศึกษาในปีแรกนี้ พวกเขากลายเป็นครูเต็มรูปแบบ และจะสามารถเข้าถึงผลประโยชน์ของครูทั้งหมด รวมทั้งการเป็นสมาชิกในสหภาพครู (NCEE)

2.4.4.3 ระบบการผลิตครูของประเทศอังกฤษ

จากการศึกษาเอกสาร House of Common's Library Briefing Paper ในเรื่อง Initial Teaching Training in England (Parliament, 2018) สามารถสรุปประเด็นเกี่ยวกับระบบการผลิตครูในประเทศอังกฤษได้ดังนี้

1) หน่วยงานผลิตครูของประเทศอังกฤษในประเทศอังกฤษ

ครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดหน่วยงานท้องถิ่น จะต้อง มีสถานะ QTS หรือ Qualified Teacher Status ซึ่งผู้ให้สถานะนี้คือ National College for Teaching and Leadership (NCTL) โดยจะมอบให้หลังจากที่ครูฝึกหัดเรียนจบหลักสูตรครูเบื้องต้นที่กำหนดจากมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจาก NCTL ซึ่งสถาบันกลุ่มนี้มักถูกเรียกว่า Initial Teacher Training Providers (ITT providers) เป็นผู้จัดการหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อผลิตและเตรียมครูเข้าสู่วิชาชีพ โดยมี Ofsted หรือ Office for Standards in Education, Children's Services and Skills สังกัดรัฐสภา เป็นผู้ตรวจประเมินหลักสูตรอีกทีหนึ่ง (Parliament, p.4) โดยสามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 ระบบการผลิตครูของประเทศอังกฤษ

ครูทุกคนในโรงเรียนของรัฐ โรงเรียนพิเศษ และโรงเรียนเอกชน ต้องมีฐานะเป็นครูด้วยคุณสมบัติความเป็นครูที่มีคุณภาพ (QTS) ซึ่งอนุมัติโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแก่ผู้เรียนสำเร็จสถาบันการฝึกหัดครู ข้อบังคับนี้ตั้งใจที่จะให้ครูมีความรู้และสมรรถภาพตามมาตรฐานอันเกี่ยวกับเนื้อหาและหลักสูตร การวางแผนและการประเมินผล ยุทธวิธี การสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูต่อเนื่อง คุณสมบัติของครูตามหลักสูตรต่าง ๆ จะได้รับ QTS แม้ว่าครูบางคนอาจจะมีความเชี่ยวชาญในการสอนเด็กแต่ละช่วงอายุ แต่ก็ถือว่าเป็นครูที่มีคุณสมบัติ สถาบันทั้งหมดที่จัดการเรียนการสอน นำไปสู่ฐานะความเป็นครูที่มีคุณสมบัติต้องได้รับการเห็นชอบจากรัฐมนตรีผู้ซึ่งมีหน่วยงานการฝึกหัดครู (TTA) เป็นผู้ให้คำแนะนำ TTA ทำหน้าที่ให้การรับรองการฝึกหัดครู

ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2537 ให้เป็น หน่วยงานที่ควบคุมดูแลมาตรฐานการฝึกหัดครูของรัฐบาล TTA รับผิดชอบต่อการติดตามสถาบันการฝึกหัดครูเพื่อให้แน่ใจว่าปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การฝึกหัดครูโดยทั่วไปจะมีหลักสูตร ดังนี้

1. การฝึกหัดครูที่สอนในระดับอนุบาล ประถม และมัธยมต้น รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมปลายเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยปกติหลักสูตรจะใช้เวลา 4 ปี ผู้เรียนจะเรียนหลักสูตรต่างกัน เมื่อสำเร็จแล้วได้รับประกาศนียบัตร หรือปริญญาตรีทางการศึกษา หรือจะเรียนหลักสูตรที่ได้รับปริญญาตรีทางศิลปะ หรือวิทยาศาสตร์และได้รับ QTS พร้อมกันไปด้วยก็ได้

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูหลังปริญญาตรี รับผู้ได้รับปริญญาตรีสาขาศิลปะหรือสาขาวิทยาศาสตร์ก่อน แล้วจึงเข้าเรียนการฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรนี้ปกติใช้เวลา 1 ปี เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร PGCE หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา มีสิทธิ์สอนในระดับมัธยมปลายหรือมัธยมต้น

ในประเทศอังกฤษ การฝึกหัดครูมี 2 แนวทาง คือ 1) เรียนจบชั้น 12 แล้วศึกษาต่อวิทยาลัยการฝึกหัดครู 3 ปี ได้ประกาศนียบัตรครู (Certificate) 2) เรียนจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยแล้วเรียนครูต่ออีก 1 ปี ได้ประกาศนียบัตรชั้นสูง (Diploma)

ในแต่ละปีมีครูกว่า 30,000 คนเดินเข้าสู่เส้นทางอันหลากหลายในการเป็นครูในประเทศอังกฤษ โดยความแตกต่างหลักของแต่ละเส้นทางอยู่ที่ว่าหลักสูตรนั้นจัดโดยโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย และผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจ่ายเงินค่าเล่าเรียนเองหรือได้รับเงินเดือนระหว่างเรียน ในทุกหลักสูตรจะรวมการฝึกงานในโรงเรียนอย่างน้อย 2 ที่ และนำไปสู่ QTS เมื่อเรียนจบแล้ว (Parliament, p.6-12)

นักเรียนที่จะเข้าเรียน/อบรมในหลักสูตรฝึกหัดครูเบื้องต้น ต้องได้เกรด C หรือ 4 เป็นอย่างน้อยในวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ของหลักสูตรประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา (General Certificate of Secondary Education, GCSE) หรือสามารถแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถเทียบเท่าเกณฑ์ดังกล่าว สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูในระดับประถมศึกษา ต้องได้เกรด C หรือ 4 เป็นอย่างน้อย ในวิชาวิทยาศาสตร์ในหลักสูตร GCSE อีกด้วย ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 เป็นต้นไป ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องผ่านการสอบทักษะทางวิชาชีพในด้านการอ่านและการคำนวณก่อนที่จะเริ่มเรียน/ฝึกอบรม ไม่ว่าจะเข้าเรียน/อบรมในเส้นทางใดก็ตาม

1. การฝึกอบรมที่นำโดยสถาบันอุดมศึกษา (Higher education-led training)

1.1 หลักสูตรระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ในระดับปริญญาตรีที่จะนำไปสู่สถานะ QTS นั้น ใช้เวลาประมาณ 3-4 ปี และมีทั้งหมด 3 เส้นทาง คือ

- หลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตรบัณฑิต (B.Ed) สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูระดับประถมศึกษา
- หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (B.A.) หรือวิทยาศาสตร์บัณฑิต (B.Sc.) สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูในระดับมัธยมศึกษา
- หลักสูตรปริญญาตรีพร้อมทางเลือก QTS (Degrees with opt-in QTS) ซึ่งอนุญาตให้นิสิตนักศึกษาที่ต้องการเป็นครูสอนในระดับมัธยมศึกษา สามารถเลือกเรียนหลักสูตรการฝึกอบรมครูผ่านหลักสูตรปริญญาของพวกเขา นิสิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาทั้งในสาขาวิชา (B.A./B.Sc./M.A.) และการรับรองสู่สถานะครูที่มีคุณวุฒิ (QTS)

1.2 หลักสูตรสูงกว่าระดับปริญญาตรี สำหรับหลักสูตรการอบรมครูในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จะใช้เวลาประมาณ 1 ปี ซึ่งผู้ที่เรียนหลักสูตรนี้จะต้องฝึกงานในโรงเรียนอย่างน้อย 24 สัปดาห์ เช่นเดียวกับผู้ที่เรียนหลักสูตรครูในระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย การจบหลักสูตรดังกล่าวจะนำไปสู่การรับรองสู่สถานะครูที่มีคุณวุฒิ (QTS) และจะได้รับประกาศนียบัตรทางการศึกษา (Post-Graduate Certificate in Education, PGCE)

2. การฝึกอบรมที่นำโดยโรงเรียน (School-led training) แบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก และมีอีกหนึ่งประเภทที่จะเริ่มต้นในเดือนกันยายน 2561 นี้

2.1 *School Direct* หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตร 1 ปีที่ถูกออกแบบผ่านความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย หรือโรงเรียนกับผู้ให้การฝึกอบรมครูเบื้องต้นโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (School-Centered Initial Teacher Training provider, SCITT provider) โดยมีโรงเรียนผู้นำ (School Direct Lead School) เป็นผู้ทำการคัดเลือกผู้สมัครเข้าฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นครู มีทั้งกลุ่มที่ต้องจ่ายค่าเล่าเรียนเอง ซึ่งสามารถขอทุนการศึกษาสนับสนุนได้ และกลุ่มที่ได้รับเงินเดือนระหว่างเรียน โดยกลุ่มหลังนี้จะต้องมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 3 ปี (ไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานศึกษามาก่อน) อย่างไรก็ตามโรงเรียนสามารถรับใบสมัครจากบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อที่จะดึงดูดผู้สมัครที่เข้าเรียนในสาขาที่ขาดแคลน

2.2 *School-centered initial teacher training (SCITT)* หรือ การฝึกอบรมครูเบื้องต้นโดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ได้รับการออกแบบและดำเนินการโดยโดยกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลให้ดำเนินการ ITT ของตนเอง คล้ายกับเส้นทางของ School Direct แบบจ่ายค่าเล่าเรียน โดยครูฝึกหัดในหลักสูตรนี้เป็นครูปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งมักเป็นโรงเรียนผู้นำ (lead school) และฝึกปฏิบัติตามหลักสูตรในโรงเรียนอื่น ๆ ในกลุ่ม จนครบหลักสูตร 1 ปี และได้รับการรับรองสถานะ QTS รวมถึง PGCE จากมหาวิทยาลัยในบางกรณี

2.3 *Teacher apprenticeships* เพื่อให้มั่นใจว่าครูผู้ช่วยจะได้มีโอกาสเลื่อนสถานะเป็นครูที่มีคุณวุฒิ (QTS) เต็มตัว ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 รัฐบาลอังกฤษได้ประกาศว่าจะมีหลักสูตรการฝึกงานในระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยจะเริ่มต้นในเดือนกันยายน พ.ศ. 2561 การฝึกงานจะเป็นเส้นทางอบรมครูเบื้องต้น (ITT) ที่นำโดยโรงเรียน ตามเกณฑ์และเนื้อหาหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับครูฝึกหัด การฝึกงานจะทำงานควบคู่ไปกับเส้นทาง ITT อื่น ๆ และครูฝึกหัดทั้งหมดจะได้รับเงินเดือน ในระดับครูที่ยังไม่ผ่านคุณสมบัติ (unqualified teacher)

3. **หลักสูตรไม่เต็มเวลาและหลักสูตรเร่งรัด** ผู้ให้การฝึกอบรมครูเบื้องต้นบางแห่งอาจมีหลักสูตรอบรมครูเร่งรัด ทั้งในเส้นทาง School Direct (แบบจ่ายค่าเล่าเรียน) และ SCITT ซึ่งทำให้ผู้เรียนหลักสูตรนี้สามารถได้สถานะ QTS ภายในเวลาประมาณ 2 ภาคเรียน การศึกษา (แทนที่จะเป็น 1 ปีเต็ม) ในทำนองเดียวกัน มหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนที่มีหลักสูตรอบรมครูเบื้องต้นในบางแห่งเปิดหลักสูตรอบรมครูเบื้องต้นแบบไม่เต็มเวลา (part-time) โดยหลักสูตรนี้จะใช้เวลาประมาณ 2 ปี

4. **หลักสูตรพิเศษ** ซึ่งมักเป็นการฝึกอบรมผ่านการทำงาน โดยมีโครงการหลัก ๆ ดังนี้

4.1 *Teach First* เป็นหน่วยงานการกุศลที่เริ่มก่อตั้งในปี 2002 เปิดโครงการ Leadership Development Programme สำหรับผู้ที่สนใจเข้าสู่วิชาชีพครู ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยผู้ที่เข้าอบรมในหลักสูตรนี้ จะได้รับการฝึกอบรมในสถาบันช่วงฤดูร้อนประมาณ 5 สัปดาห์ ก่อนที่จะเข้าสอนในโรงเรียนในชุมชนรายได้ต่ำเป็นเวลา 2 ปี โดยปีแรกในฐานะครูที่ยังไม่ผ่านคุณสมบัติ (unqualified teacher) และปีที่สองในฐานะครูใหม่ที่เพิ่งผ่านคุณสมบัติ (Newly Qualified Teacher, NQT) ทั้งนี้ ครูในโครงการจะได้รับเงินเดือนเต็มเวลา ได้รับวุฒิปริญญาโท (Postgraduate Diploma in Education, PDGE) และมีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลังได้รับสถานะ QTS และ PGDE แล้ว

4.2 *Troops to Teachers* เป็นโครงการที่สนับสนุนให้ทหารผ่านศึกที่ปลดประจำการแล้วกลับมาฝึกอบรมเป็นครู สำหรับผู้ที่ไม่ได้ถือปริญญาแรกที่เข้าเกณฑ์การได้รับสถานะ QTS หลักสูตรอบรมนี้ใช้เวลาประมาณ 2 ปี ผู้รับการอบรมจะทำงานในโรงเรียน 4 วันต่อสัปดาห์ และที่มหาวิทยาลัย 1 วันต่อสัปดาห์ โดยที่ไม่ต้องจ่ายค่าเล่าเรียนและได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ ประมาณ 80% ของเงินเดือนครูที่ยังไม่ผ่านคุณสมบัติ ในช่วงที่ทำงานวันจันทร์ - วันพฤหัสบดี อย่างไรก็ตาม ในขณะที่ โครงการนี้ยังเปิดรับผู้สมัครใหม่และกำลังพิจารณาทางเลือกอื่น ๆ สำหรับอนาคต

4.3 *Researchers in Schools (RIS)* เป็นโครงการฝึกอบรมครูที่ดำเนินการโดยองค์กรการกุศล The Brilliant Club สำหรับผู้ที่จบหรือกำลังจะจบระดับปริญญาเอก หลักสูตรนี้ใช้เวลาประมาณ 2 ปี โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับสถานะ QTS ในปีแรกและสถานะ NQT ภายในสิ้นปีที่สอง นอกจากนี้ หากมีความประสงค์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถฝึกสอนต่อในปีที่สาม และมีสิทธิ์ที่จะรับคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้นำอีกด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีวันหยุดสัปดาห์ละหนึ่งวัน เพื่อทำงานตามเป้าหมายของ RIS (เพื่อเพิ่มและเผยแพร่ความชำนาญในสาขาวิชาเพื่อส่งเสริมการวิจัย และเพื่อเพิ่มอัตราการเข้าเรียนต่อมหาวิทยาลัยของนักเรียน)

4.4 *Future Teaching Scholars* โครงการนักวิชาการสอนในอนาคต เป็นหลักสูตรฝึกอบรม 6 ปีสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาด้านคณิตศาสตร์และฟิสิกส์ที่มีความสนใจในการสอน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มแรกเข้าโครงการในเดือนกันยายนปี พ.ศ. 2559 ที่ผ่านมา โดยในช่วง 1-3 ปีผู้เข้าร่วมหลักสูตรจะเรียนเพื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและได้รับเงิน 5,000 ปอนด์ในช่วงเริ่มต้นของแต่ละปี ในปีที่สองผู้รับการฝึกอบรมได้รับการฝึกงานผ่านการจ้างงานในโรงเรียนจริง โดยได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ของครูที่ยังผ่านคุณสมบัติและได้รับทุนสนับสนุนจำนวน 15,000 ปอนด์ และในช่วงสองปีสุดท้าย ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับการว่าจ้างเป็นครูคณิตศาสตร์หรือฟิสิกส์ และจะได้รับเงินตามเกณฑ์ค่าจ้างของครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

ตารางที่ 2.12 หลักสูตรการผลิตครูของประเทศไทย

เส้นทางการเข้าเป็นครู	หลักสูตร	ระยะเวลา
หลักสูตรเต็มเวลา		
การฝึกอบรมที่นำโดยสถาบัน อุดมศึกษา (Higher education-led training)	หลักสูตรระดับปริญญาตรี (Undergraduate teacher training) • B.Ed. • B.A./B.Sc. • Degrees with opt-in QTS	3-4 ปี
	หลักสูตรสูงกว่าระดับปริญญาตรี (Post-graduate teacher training) • Post-Graduate Certificate in Education, PGCE)	1 ปี
การฝึกอบรมที่นำโดยโรงเรียน (School-led trainings)	• <i>School Direct</i> • <i>School-centered initial teacher training (SCITT)</i> • Teacher apprenticeships	1 ปี
หลักสูตรไม่เต็มเวลาและหลักสูตรเร่งรัด		
หลักสูตรไม่เต็มเวลา (Part-time training)	• School Direct (แบบจ่ายค่าเล่าเรียน) • SCITT	2 ภาค การศึกษา
หลักสูตรเร่งรัด (Accelerated training)	• University-led • School-led	2 ปี
หลักสูตรพิเศษ		
หลักสูตรพิเศษ (Special training routes)	• Teach First	2 ปี
	• Troops for Teachers	2 ปี
	• Researchers in Schools (RIS)	2 ปี
	• Future Teaching Scholars	6 ปี

2) อัตราการผลิตครูในประเทศอังกฤษ

Department for Education หรือ DfE ใช้โมเดลทางสถิติ (Teacher Supply Model) ในการประมาณการจำนวนครูฝึกหัดในประเทศอังกฤษในแต่ละสาขาวิชา โดยประมาณการล่วงหน้า 1 ปี และ NCTL ใช้ตัวเลขประมาณการนี้ในการจัดสรรตำแหน่งครูฝึกหัดให้แก่ ITT providers และโรงเรียนแกนนำผลิตครู (School Direct Lead Schools) (Parliament, p.5)

2.4.4.4 ระบบการผลิตครูของประเทศฟินแลนด์

ดร.กมล รอดคล้าย เลขาธิการสภาการศึกษาและคณะ ได้รับทราบสภาพและผลการดำเนินงาน เพื่อผลิตและพัฒนาครูของประเทศฟินแลนด์ ซึ่งมีการวางแผนและปฏิบัติการตามแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ต้นทางถึงปลายทาง อาชีพครูในฟินแลนด์ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จึงมีการกลั่นกรอง ผู้ที่จะรับเข้ามา เป็นนักศึกษาครูอย่างเข้มงวดเช่นเดียวกับการรับนักศึกษาแพทย์ในเมืองไทย กระบวนการผลิตครูของ ฟินแลนด์จะผลิตตามความต้องการ เป็นระบบปิด จึงไม่มีปัญหาการว่างงานและการผลิตครูไม่ตรงตามวุฒิ ในกระบวนการผลิตจะมีการแยกระหว่างครูประจำชั้น (Homeroom Teacher) และครูประจำวิชา (Subject Teacher) โดยในระดับประถมศึกษาจะเน้นการพัฒนาความสามารถในการสอนในหลากหลายวิชา ตามความสามารถความถนัดและความสนใจ เช่น ดนตรี กีฬา และช่างเทคนิค เพื่อให้สามารถนำไปสอนนักเรียน ได้หลากหลายวิชาเมื่อจบการศึกษาไปเป็นครู ครูประจำชั้นต้องจบการศึกษาระดับปริญญาโทในสถาบันผลิตครูของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ 10 แห่งทั่วประเทศ ส่วนครูประจำวิชา (Subject Teacher) ต้องศึกษาในสาขานั้น ๆ เป็นเวลา 4 ปี ในคณะต่าง ๆ จากนั้นจึงมาศึกษาเพิ่มเติมด้านวิชาครูและศาสตร์การสอน (Pedagogy) อีก 1 ปี ซึ่งเมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้รับปริญญาโทก่อนออกไปเป็นครูในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดพิเศษสำหรับครูการศึกษาพิเศษและครูแนะแนว ที่ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการศึกษาพิเศษและการแนะแนว สำหรับการฝึกประสบการณ์ในการสอนนักศึกษาครูจะต้องทำการฝึกสอน สลับกันกับการเรียนในภาคทฤษฎีในมหาวิทยาลัยเป็นช่วง ๆ โดยการฝึกสอนจะมีสามช่วงคือ ปี 1 ปี 3 และปีสุดท้าย เพื่อสั่งสมประสบการณ์ในการสอนอย่างเข้มข้น โดยในกระบวนการฝึกสอนจะมีครูประจำที่สอนในรายวิชานั้น ๆ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) คอยชี้แนะและประเมินการฝึกประสบการณ์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและมีเพื่อนนักศึกษาจำนวน 1 คน สังเกตการณ์การฝึกประสบการณ์ในชั้นเรียนด้วย

ในประเทศฟินแลนด์นั้นการผลิตครูให้เน้นเรื่องของการคิด (Thinking Curriculum) ที่ทำให้มีครูคุณภาพสูงสามารถสร้างนวัตกรรมและหลักสูตรของตัวเองนอกจากนี้ยังสร้างโรงเรียนตัวอย่าง มีโรงเรียนสาธิตให้ครูได้ทดลองฝึกงาน และที่สำคัญกระตุ้นให้ครูเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา อีกทั้งยังกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้สามารถจัดการและออกแบบศึกษาได้เอง และเริ่มต้นการแก้ปัญหาโดยการพัฒนาครูให้จบปริญญาโทเฉพาะด้านในวิชาที่สอนเท่านั้นและแต่ละ

ชั้นเรียนจะประกอบไปด้วยครู 3 คนต่อนักเรียน 21 คน โดยครูคนแรกทำหน้าที่เตรียมการสอนและเนื้อหาการเรียนทั้งหมด ครูคนที่สองทำหน้าที่ประเมินผลและครูคนที่สามทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษานักเรียน ส่วนการจัดเนื้อหาการเรียนนั้นมีหลักการง่าย ๆ คือ วิชาที่นักเรียนเรียนอ่อน ให้เริ่มเรียนจากง่ายไปยาก ทำซ้ำจนเกิดเป็นทักษะ ส่วนวิชาที่เก่งแล้วต้องให้เรียนอย่างเข้มข้น และเรียนล่วงหน้า ตรงนี้เป็นจุดที่น่าสนใจในการพัฒนาคนเก่งเพราะคนกลุ่มนี้จะกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

กุชมันต์ วัฒนารงค์ (2556) กล่าวว่าประเทศฟินแลนด์ เริ่มก่อตั้งภาควิชาการฝึกหัดครู (Department of Teacher Education) ของ University of Helsinki เมื่อประมาณ 40 ปี (ค.ศ.1974) ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยแห่งนี้ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่ใหญ่ที่สุดในฟินแลนด์ ซึ่งอยู่ในคณะพฤติกรรมศาสตร์ (Faculty of Behavioral Sciences) โดยการฝึกหัดครูของฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์อาชีพครูสำหรับผู้ที่จะเป็นครูได้ต้องผ่านการฝึกสอนก่อนเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรวิชาชีพครูทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีการฝึกสอนประมาณ 20 หน่วยกิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแผนการเรียนและระดับชั้นตามระบบ ECTS (European Credit Transfer System) ซึ่งใช้ในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปสำหรับใช้เทียบโอนรายวิชาซึ่ง 1 หน่วยกิตของ ECTS มีชั่วโมงปฏิบัติงาน 27 ชั่วโมง (1 ECST = 27 hours of work) ซึ่งถ้าคิดเป็นชั่วโมงฝึกสอนจะต้องใช้เวลา 540 ชั่วโมง ถ้าฝึกสอนวันละ 8 ชั่วโมงจะใช้เวลา 60 วัน ถ้าฝึกสอนวันละ 5 ชั่วโมงก็จะใช้เวลา 108 วัน การฝึกสอนไม่มีเกรดหรือคะแนนโดยต้องฝึกสอน จนกว่าจะได้รับการประเมินว่า “ผ่าน” มีความสามารถเป็นครูได้ ความต้องการให้เกิดสมรรถนะในวิชาชีพครูใช้กระบวนการให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้เข้าไปสัมผัสกับบรรยากาศของอาชีพครูในโรงเรียนโดยตรง การฝึกหัดครูให้ความสำคัญกับครูระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ระดับชั้นหรือเกรด 1 ถึง 9) โดยแยกเป็นกลุ่มๆ ได้แก่ กลุ่มครูประจำชั้นเรียน (Class Teacher Education) กลุ่มครูสอนรายวิชา (Subject Teacher Education) กลุ่มครูการศึกษาพิเศษ (Special Education) และกลุ่มครูระดับชั้นก่อนวัยเรียนและอนุบาล (Kindergarten Teacher and Early Childhood Education) และได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับครูไว้ 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1. ความมั่นใจในตนเอง (Self-Confidence) เป็นสมรรถนะเชิงนามธรรมที่ต้องมีการวัดจากพฤติกรรมการแสดงออก และยังให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีวิชาชีพครู 2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นสมรรถนะเชิงนามธรรมอีกเช่นกัน ซึ่งกระบวนการวัดและประเมินความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องใช้ฐานความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ 3. ทักษะทางปัญญา (Meta-Cognitive Skills) เป็นการส่งเสริมกระบวนการทางปัญญา สมรรถนะด้านนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถทางสมองในการคิดเชิงอภิธานหรือองค์รวม 4. ทักษะการปฏิสัมพันธ์ (Skills to Direct Interaction) อาชีพครูมีความจำเป็นต้องมีการเผชิญหน้า มีการติดต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การมีสมรรถนะด้านการปฏิสัมพันธ์อย่างตรงตามประเด็น เพื่อ

นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือสร้างความเข้าใจให้ลูกศิษย์มีความสำคัญมาก 5. ความสามารถในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการสอนการศึกษาค้นคว้า และการเรียนรู้ (Ability to Create Teaching-Studying-Learning Environments)

เดิมทีหน่วยงานผู้ให้การศึกษาครูในประเทศฟินแลนด์ คือ seminarium หรือวิทยาลัยครู แต่ได้ถูกย้ายให้เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยในปี 1970 นับจากนั้นก็ได้มีการปฏิรูปการศึกษาครูต่าง ๆ และได้กำหนดให้ครูทุกคนเรียนจบในระดับปริญญาโท โดยปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูอยู่ 11 แห่ง และวิทยาลัยผลิตครูระดับอาชีวศึกษาอีก 5 แห่ง และมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาเหล่านี้เป็นผู้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติและจัดการคัดเลือกนักศึกษาด้วยตนเอง โดยมี Higher Education Evaluation Council เป็นผู้กำกับติดตามหลักสูตรการผลิตครูในประเทศฟินแลนด์ เพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษาครูให้เป็นไปตามมาตรฐาน (NCEE)

Finnish National Agency for Education (EDUFI) เป็นหน่วยงานพัฒนาแห่งชาติ มีหน้าที่ในการพัฒนาทางการศึกษาและการฝึกอบรม การศึกษาปฐมวัยและการดูแลตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการส่งเสริมความเป็นสากล โดย EDUFI เป็นอยู่ใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมและมีภารกิจและองค์กรที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (Ministry of Education and Culture, 2016)

ในประเทศฟินแลนด์ ครูผู้สอนทุกคนจะต้องเรียนจบระดับปริญญาโท (ยกเว้นครูระดับอนุบาล เรียนจบระดับปริญญาตรี) โดยครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจะต้องเรียนวิชาหลักในวิชาการศึกษา และเรียนวิชาการในหลักสูตรวิชาประถมศึกษา ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาจะต้องเรียนจบในสาขาวิชาที่จะต้องสอนใน 4 ปี สำหรับการเรียนในปีที่ 5 นั้น ได้ถูกออกแบบมาให้มั่นใจว่านักศึกษาครูได้รับการฝึกฝนฝีมือในการสอนเป็นอย่างดี ทั้งในด้านงานภาคสนามหรือหลังจากที่พวกเขาได้เสร็จสิ้นการเรียนในหลักสูตร 4 ปีแล้ว และนักศึกษาครูจะถือว่าเรียนจบระดับปริญญาโทหลังจากที่เรียนจบปีที่ 5 (NCEE)

ในประเทศฟินแลนด์ มหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้กำหนดเนื้อหาในหลักสูตรการศึกษาครู โดยให้น้ำหนักไปที่ความเชื่อมโยงระหว่างหลักวิชาการสอนและงานวิจัย (Ministry of Education and Culture, 2016) ก่อนจบการศึกษา นักศึกษาครูจะต้องฝึกสอนในโรงเรียนในเครือมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 1 ปีเต็ม ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้เป็นโรงเรียนต้นแบบที่ให้นักศึกษาครูและนักวิจัย ได้ลงพื้นที่ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนการสอน (NCEE) และทำความเข้าใจกับงานและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของโรงเรียน เป้าหมายของการฝึกสอน คือ เพื่อให้นักศึกษาครูพัฒนาตนเองเป็นครูที่เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบ มีการเรียนรู้พัฒนาตนเอง มีความเชี่ยวชาญมากขึ้นในเรื่องสาขาวิชาของตัวเอง และเรียนรู้ที่จะพัฒนาชุมชนการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานสอน (Ministry of Education and Culture, 2016)

เป้าหมายของการผลิตครูในประเทศฟินแลนด์ คือ ผลิตครูที่มีความสามารถในการวิจัยในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และมีขีดความสามารถในการใช้ผลงานวิจัยล่าสุดในด้านการศึกษาและวิชาที่สอน

2.5 ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทย

2.5.1 ปัญหาของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู พบว่ามี 7 ประเด็นที่สำคัญ คือ

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

2) **กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ

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

4) **วิธีการและสาระการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นๆ ไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ / ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้

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

6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ปรากฏคือ ครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ได้มีการวิจัยเรื่อง สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย พบว่า ระบบการพัฒนาครูไทยของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบันยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ถึงแม้จะมีสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่จะเชื่อมประสานงานด้านการพัฒนาครู แต่ยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการประสานงานระหว่างระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากสถาบันดังกล่าวเป็นองค์กรขนาดเล็กเทียบเท่าสำนักหนึ่งเท่านั้น จึงไม่มีอำนาจหรือพลังที่เพียงพอที่จะประสานการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูของหน่วยงานอื่น องค์กรจึงขาดภาวะผู้นำในด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ การทำงานจึงทำได้เพียงการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก หรือทำเฉพาะเรื่อง กอปรกับหน่วยงานนี้มีพื้นฐานมาจากการเป็นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงมีองค์ความรู้และเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องดังกล่าว ส่วนการวางแผน ทิศทาง นโยบายด้านการพัฒนาครูในภาพรวม ยังขาดความร่วมมือจากหน่วยงานผู้ใช้ครู เนื่องจากหน่วยงานผู้ใช้ครูมีงบประมาณเป็นของตนเอง จึงจัดอบรมพัฒนาครูในสังกัดด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเกิดปรากฏการณ์ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ

2.5.2 ระบบของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ศึกษาระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (2550 -2559) มีโครงการพัฒนาครูจำนวนมาก ทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถาบันทางการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐเป็นการดำเนินงานโดยหน่วยงานต้นสังกัด หลากๆ ระดับ ทั้งโครงการระดับโรงเรียน โครงการระดับเขตพื้นที่ โครงการระดับจังหวัด โครงการระดับ สพฐ. และโครงการระดับกระทรวงศึกษาธิการ

ระบบการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้น มีการจัดการพัฒนาค่อนข้างมาก การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีความซ้ำซ้อน รวมทั้งยังมีการพัฒนาโดยใช้รูปแบบเดิม ๆ โดยมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

1. การส่งครูไปเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น
2. การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
3. การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. การนิเทศภายใน
5. การทำวิจัยในชั้นเรียน
6. การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
8. การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน
9. การนำโครงการต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน
10. การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
11. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ
12. การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ปัจจุบัน (2560) กระทรวงศึกษาธิการมีการจัดตั้ง “สถาบันครูพัฒนา” ขึ้น โดยเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) วิจัย พัฒนา และสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ความรู้ที่ลุ่มลึกและสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องระดับหลังปริญญา
- 3) รับรองหลักสูตรการอบรมและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาแนวทางการรับรองหลักสูตรการอบรมและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน การอบรม พัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
- 5) ดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและดำเนินการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคุรุสภา

6) พัฒนาคคลังความรู้และเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเผยแพร่ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการติดต่อและแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ในวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันคุรุพัฒนา มีดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น

จากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในสมัยที่ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พุทธศักราช ๒๕๖๐ นี้ เป็นนโยบายที่มีความกล้าหาญ และผลักดันจนสำเร็จ คือ การให้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจในการเลือกประเด็นพัฒนาตนเองได้

- 1) พัฒนาแผนงานวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) การพัฒนาชุดโครงการเพื่อการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการผลิตครู
- 3) การสร้างกรอบความคิดของหลักสูตรเพื่อให้หน่วยงานอื่นๆ นำเสนอหลักสูตรสำหรับการพัฒนาครู ตามวิสัยทัศน์ตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ.
- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเสนอหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยพัฒนา

เป้าหมายระยะยาว

- 5) การออกวารสารทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งรวมและเผยแพร่ องค์ความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู
- 6) การจัดการประชุมวิชาการนานาชาติ ว่าด้วยการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) ชุดโครงการวิจัยเพื่อการพัฒนาครูศึกษาไทย

ในส่วนของการพัฒนาครูนั่น สถาบันคุรุพัฒนาได้เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งสถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานจากภาคเอกชน ได้เสนอหลักสูตรตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด โดยมีการกำหนดหลักสูตรใน 3 ระดับ ซึ่งหลักสูตรที่ผ่านการอนุมัติจากสถาบันคุรุพัฒนา ก็สามารถที่จะเปิดรับสมัครครูเข้ารับการอบรมได้

2.5.3 ระบบการพัฒนาครูของต่างประเทศ

2.5.3.1 ระบบการพัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์มีสถาบันการศึกษาแห่งชาติเป็นสถาบันผลิตและพัฒนาครู เข้าสู่ระบบการศึกษาเพียงแห่งเดียว ซึ่งระบบรวมศูนย์ดังกล่าวทำให้สามารถควบคุมคุณภาพของครูที่ผลิตเข้าสู่ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการผลิตครูที่มีความรู้ลึกซึ้งเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนมีรากฐานความ คติวิเคราะห์ที่แข็งแกร่ง ทั้งนี้อาชีพครูมีค่าตอบแทนที่ดี มีเส้นทางอาชีพชัดเจน มีการร่วมมือกับครูคนอื่น ๆ ในการวางแผนและปรับปรุงการสอน อีกทั้งครูใหญ่จะถูกย้ายไปบริหารโรงเรียนอื่นทุก 6 – 8 ปี ส่งผลให้มีการปรับและพัฒนาระบบการบริหารและสอนในโรงเรียนต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกันอยู่เสมอ อย่างไรก็ตามอาชีพครูในสิงคโปร์มีความกดดันสูงและต้องทำงานหนัก ตลอดจนมีภาระงานเอกสารมาก ภายใต้ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ที่เน้นการมีประสิทธิภาพสูง ทำให้อัตราการลาออกของครูค่อนข้างสูงเช่นกัน หนังสือพิมพ์ Strait Times ได้รายงานเมื่อเดือนตุลาคม 2559 ว่ามีครูที่ลาออกจำนวน 5,000 คนในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา โดยคิดเป็นร้อยละ 3 ของครูทั้งหมด เพิ่มขึ้นจากอัตราเดิมซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 2 กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์อยู่ระหว่างการพิจารณาผ่อนปรตางานเอกสารของครูด้วยการเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยครูให้มากขึ้น (กระทรวงการต่างประเทศ, 2560)

ปัจจุบันรัฐบาลสิงคโปร์ ได้เริ่มที่จะเพิ่มอำนาจของโรงเรียนทางด้านบุคลากรให้มากขึ้น โดยการมอบอำนาจให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานบุคคลด้วยตนเอง เช่น การอนุญาตให้โรงเรียนจ้างบุคลากรชั่วคราวได้ในยามเร่งด่วน จัดจ้างตำแหน่งที่เกี่ยวกับธุรการและครูได้ และอนุญาตให้มีการเพิ่มตำแหน่งที่เรียกว่าผู้บริหารแผนการเรียนร่วม (Co-Curricular Program Executives: CCPE) เพื่อที่จะมาช่วยแบ่งเบาภาระงานในส่วนของครูที่จะให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนที่มากขึ้น นโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาในภายหลังช่วยให้โรงเรียนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวมากขึ้นแต่ยังคงต้องอยู่ในขอบเขตที่กระทรวงกำหนดให้โดยมีเกณฑ์ในการรับครูเข้าเป็นข้าราชการจะคัดเลือกจากนักศึกษาครูผู้ที่จบด้วยคะแนนสูงสุดร้อยละ 33 ของแต่ละรุ่น ครูทุกระดับชั้นจะต้องจบตรงสาขาวิชาที่สอน ครูประมาณร้อยละ 10 - 15 ที่ได้รับบรรจุในทุก ๆ ปี จะได้รับทุนการศึกษาและรางวัลอันเป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถ ที่เป็นผลให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า ครูทุกคนจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และคัดเลือกจากคณะครูใหญ่ ผู้มีประสบการณ์ ครูที่จบใหม่จะต้องเข้าโปรแกรมเพื่อฝึกหัดการสอนโดย National University of Education (NIE) และในขณะที่เข้ารับการอบรมระหว่างเป็นครูฝึกหัดก็ยังคงได้รับเงินเดือนที่สูงอีกด้วย ที่มีนโยบายเช่นนั้น เพื่อมิให้ครูต้องเปรียบเทียบกับการทำงานสายอาชีพอื่นที่ได้รับเงินเดือนสูงทันทีที่เรียนจบ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูที่ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสิงคโปร์ และในแต่ละปีครูในระบบทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 100 ชั่วโมง ยิ่งผ่านการอบรมมากเท่าไร ครูก็จะยังได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายวิชาชีพมากขึ้น มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารและบุคลากรในระบบมากยิ่งขึ้น รัฐบาลได้จัดตั้งหน่วยงานและองค์กรเพื่อเข้ามาให้ความ

ช่วยเหลือครูและโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น มีการ จัดตั้ง Academy of Singapore Teachers เข้ามาเพื่อช่วยยกระดับความเป็นมืออาชีพทางการศึกษา แก่ครูในด้านต่าง ๆ มีการจัดตั้งสถาบันครูพลศึกษาและกีฬา (Physical Education and Sports Teacher Academy: PESTA) จัดตั้งสถาบันการเรียนรู้ของครูด้าน ศิลปะ (Singapore Teachers' Academy for the Arts : STAR) และจัดตั้งสถาบันภาษาอังกฤษแห่งสิงคโปร์ (English Language Institute of Singapore : ELIS) เพื่อเข้ามาช่วยเรื่องภาษาของครูเป็นต้น เป็นต้น (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556)

นอกจากนี้แล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอโครงการเพื่อเข้าไปจัดการดูแลวิชาชีพครู ที่เรียกว่าแผนการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ(Education Service Professional Development and Career Plan: EduPac) ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544 ด้วยโครงการนั้น จะเปิดโอกาสให้ครูได้เห็นช่องทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพของตน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เป็นสายการสอน สายการบริหาร หรือผู้ชำนาญการด้านต่าง ๆ สิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศจำนวนน้อยที่ให้ค่าตอบแทนครู โดยดูจากผลงาน (Performance-based Compensation) ในขณะที่ประเทศส่วนใหญ่วัดผลงานจากอายุงาน (Seniority-based Compensation) ซึ่งช่วยให้ครูมีกำลังใจที่จะทำผลงานให้ได้อย่างสม่ำเสมอ ด้วยการดูแลครูที่ดีทำให้รัฐบาลสามารถเพิ่มแรงงานครูเข้าในระบบร้อยละ 30 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา

2.5.3.2 ระบบการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น

การพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น จะมีการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตความเป็นครู โดยผู้ที่มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมแบ่งได้เป็น 2 ระดับหลัก คือ การฝึกอบรมที่จัดในระดับชาติ และการฝึกอบรมที่จัดระดับจังหวัด สาระที่จัดการฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาครูเป็นระยะได้ครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 20 ปี หลักสูตรอบรมที่ออกแบบเพื่อครูและผู้บริหารระดับต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสำหรับครูแนะแนว หลักสูตรสำหรับครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ หลักสูตรสำหรับผู้ดูแลนักเรียน เป็นต้น (มนตรี แยมกสิกร, 2548)

ผู้บริหารและครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาของจังหวัดเป็นผู้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการนี้ กฎหมายว่าด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้กำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3 ประเภท คือ (1) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแบบปกติออกให้กับครูทั่วไปที่จบทางครูซึ่งมี 3 ระดับ คือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพขั้นสูง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพขั้นหนึ่ง และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพขั้นสอง ตามคุณสมบัติและสาขาที่เรียน/สอน (2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแบบพิเศษที่ออกให้กับผู้ที่ไม่มีความรู้ทางครู แต่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งและไม่ใช่ผู้สอนเต็มเวลาและ (3) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสนับสนุน ออกให้กับครูผู้ช่วยหรือผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอน

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจุบันนอกจากจะเป็นผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาลแล้ว บุคคลภายนอกสามารถสมัครเข้ามาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยลดเงื่อนไขด้านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่อยู่บนเงื่อนไข 2 ประการคือ (1) ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และ (2) มีความจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการจัดอบรมเพื่อให้เข้าบริบทและธรรมชาติของการจัดการศึกษาทำให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผล สำเร็จจากประสบการณ์ทางการบริหารจากภายนอก และนำมาปรับใช้กับสถานศึกษามากขึ้น

สำหรับครู ครูมีใช้ข้าราชการ แต่เป็นพนักงานครูของจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดจังหวัด หรือเทศบาลที่มาจากการคัดเลือกและแต่งตั้งและการจัดสรรงบประมาณของคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดโดยการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือส่วนกลาง ในการนั้น คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดมีหน้าที่บริหารงานบุคคลโดยภาพรวมทั้งการออกใบอนุญาตวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาการสรรหา/จัดสอบคัดเลือก การพัฒนาและการให้ออก รวมทั้งการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยมอบหมายให้อำนาจงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดเป็นผู้จัดสอบ โดยมีการรับฟังความเห็นและความต้องการของคณะกรรมการการศึกษาเทศบาล และสถานศึกษาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งด้วย และจากการที่ญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับอาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงในการสอบบรรจุจึงได้มีการจัดสอบอย่างเข้มข้น ทั้งการสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ ทดสอบสมรรถนะ เจตคติ และคุณสมบัติอื่นๆ (วรัญญู, 2550) เพื่อให้ได้ครูดีที่มีคุณภาพมากที่สุด

สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนครู กฎหมายของท้องถิ่นกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีกฎหมายว่าด้วยงบประมาณแผ่นดินเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาภาคบังคับ กำหนดให้ส่วนกลางรับผิดชอบร่วมกันกับท้องถิ่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียง กันครั้งต่อครั้งดังกล่าวข้างต้น และเนื่องจากวิชาชีพครูญี่ปุ่นถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงและให้ความสำคัญว่า เป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อคุณภาพของผู้เรียน จึงมีการกำหนดให้เงินเดือนครูสูงกว่าข้าราชการอื่น ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายอํารงรักษาบุคลากรทางการศึกษาในการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งการให้เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 9 และโบนัสประจำปีอีก 5 เดือน ขึ้นอยู่กับผลงานและความรับผิดชอบของครูแต่ละระดับ ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ แต่ทั้งนี้ กฎหมายห้ามมิให้ครูไป ทำอาชีพเสริมอย่างอื่น หรือแม้แต่การสอนพิเศษเพื่อให้ครูทุ่มเทเพื่อเด็กและการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

สำหรับการพัฒนาครู กฎหมายกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนา โดยครูบรรจุใหม่ต้องมีการพัฒนาตนเองภายใต้การนิเทศดูแลของครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองการ ปฏิบัติงาน 1 ปี ในทำนองเดียวกัน ครูที่มีประสบการณ์การเรียนการสอนมาแล้ว 10 ปี ก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ในการเรียนการสอนด้วย

สำหรับการประเมินการทำงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดแล้วแต่กรณี (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556)

2.5.3.3 ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทย

หน่วยงานที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ หน่วยงานรับผิดชอบการฝึกอบรมครูประจำการทั้งหมดแบ่งเป็น

ระหว่างรัฐบาลกลาง คือกระทรวงการศึกษาของอังกฤษและสำนักงานการศึกษาของเวลล์ กับหน่วยงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครูใหญ่ และครูที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงการศึกษาและสำนักงานการศึกษาของเวลล์ สนับสนุน งบประมาณ การฝึกอบรมครูประจำการ เงินยอดนี้จะจ่ายให้แก่สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น แต่ตอนหลัง ๆ จะมอบงานนี้ให้โรงเรียนโดยตรง งบประมาณส่วนนี้สนับสนุนการฝึกอบรมครูประจำการอย่างหลากหลาย เช่น การจัดการโรงเรียน ซึ่งรวมทั้งการฝึกอบรมครูใหญ่และฝึกอบรมคณะกรรมการโรงเรียน การนำหลักสูตรระดับชาติไปปฏิบัติและการเตรียมการเพื่อการประเมิน ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ครูระดับประถมศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความต้องการด้านการศึกษาพิเศษ คุณสมบัติทางด้านอาชีพศึกษาระดับประเทศ งานด้านเยาวชนและชุมชน เป็นต้น

จากประเพณีรายวิชาอย่างกว้าง ๆ เหล่านี้ โรงเรียนและคณะกรรมการการศึกษาส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจรายละเอียดที่จะอบรม โครงสร้างและขนาดของโปรแกรมการฝึกอบรม จะพิจารณาเป็นรายปี เพื่อที่จะให้สิ่งใหม่ ๆ ได้รับการพิจารณาด้วย เพราะฉะนั้น รายการที่กล่าวข้างบนนั้นอาจจะเปลี่ยนจากปีหนึ่งไปอีกปีหนึ่งได้ กระทรวงการศึกษาจะให้งบประมาณประมาณ 60% ของแต่ละโครงการ งบประมาณนี้จะยื่นหยดย้อยได้ระหว่าง 1-3 ปี โรงเรียนซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจะได้รับงบประมาณการฝึกอบรมครู ประจำการเป็นลักษณะทุนพิเศษ เรียกว่าทุนพิเศษเพื่อการพัฒนา โรงเรียนอิสระมีสิทธิ์สมัครซึ่งจะได้รับทุนในการฝึกอบรมถึง 100% ปัจจุบันรัฐจะให้งบประมาณในการฝึกอบรมประมาณ 2,795 บาท ต่อนักเรียน 1 คน อย่างน้อยที่สุด 50% ของเงินนี้จะต้องใช้ในการฝึกอบรมในโรงเรียนซึ่งได้รับทุน

2.5.3.4 ระบบการพัฒนาครูของเทศฟินแลนด์

สำนักงานสภาการศึกษา กระทรวงการศึกษาฟินแลนด์ จะกำกับมาตรฐานคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดบริการฝึกอบรมพัฒนาตลอดชีวิตการเป็นครู ส่วนโรงเรียนจะส่งครูไปฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ฟินแลนด์ได้ยกเลิกการใช้ศึกษานิเทศก์ ไปแล้วเมื่อ 15 ปีที่ผ่านมา โดยได้เน้นการสร้างคามเข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งได้ทุ่มเทในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยการจัดการเรียนการสอน และการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างฐานข้อมูลและพัฒนานวัตกรรมใหม่

งานบริหารบุคคลของข้าราชการครูพินแลนด์ ครูได้รับเงินเดือนเฉลี่ยต่ำสุด 2,555 ยูโร (112,420 บาท) ต่อเดือนไปจนถึงสูงสุด 5,000 ยูโร (220,000 บาท) ต่อเดือน จำนวนครูประถม 45,000 คน ครูมัธยม 7,300 คน ครูอนุบาลและประถมศึกษา 7,200 คน อาจารย์อาชีวศึกษา 14,000 คน อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชั้นสูง 6,000 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัย 7,700 คน รวม 87,200 คน โดยเทศบาลจะเป็นผู้พิจารณาระดับเงินเดือนของครูใหญ่/ อาจารย์ใหญ่ ส่วนสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนของอธิการบดีมหาวิทยาลัย ส่วนครูแต่ละคนจะได้รับเงินเดือนตามภารกิจและผลงานซึ่งครูใหญ่/ อาจารย์ใหญ่/ อธิการบดี เป็นผู้พิจารณา โดยมีสมาคมวิชาชีพครู/ สหภาพครู เข้ามาดูแลเจรจาต่อรองได้ อัตราเงินเดือนนี้องค์กรท้องถิ่นจะเป็นผู้จัดสรร ส่วนรัฐบาลสนับสนุนเพียงบางส่วน โดยมีการกำหนดระดับซี สำหรับข้าราชการครูด้วย เช่น ครูอนุบาลจะเริ่มจาก C56 ชั่วโมงของการ ทำงาน 16 - 24 ชั่วโมงสอน หากทำงาน เกินจำนวนที่กำหนดจะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

รูปแบบการพัฒนาครูประจำการ

รูปแบบการพัฒนาครูประจำการ (In-Service Training) เป็นการพัฒนาบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนหรือเพื่อทบทวนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน ที่อาจล้าหรือขาดความชำนาญไปบ้าง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง รูปแบบการพัฒนาครูประจำการ มักจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) และการฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job training)

การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training หรือ OJT)

นักบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในงาน หมายถึง “กิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ ด้วยการให้ผู้เข้ารับการสอนงานมีประสบการณ์ตรง (Direct Experience) กับงานที่จะสอน” ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมในงาน คือ เป็นการสอนงานที่ต้องให้ผู้เข้ารับการสอนงานได้รับประสบการณ์ตรง (Direct Experience) จากงานจริงในสถานการณ์จริง (Real Situation) โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การวางแผนอย่างเป็นระบบ และมีผู้รับผิดชอบให้การสอนงานหรือพี่เลี้ยง (บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี, 2556) การอบรมในงานรายบุคคลแบบนี้จะเป็นการส่งเสริมความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

Klink & Streumer (2002) ได้กล่าวไว้ในบทความวิชาการว่า ไม่มีความหมายของการฝึกอบรมในงานที่สามารถตกลงได้ว่าเป็นเอกฉันท์ คำอธิบายของการอบรมในงานที่นักวิจัยกลุ่มนี้ใช้มีลักษณะดังต่อไปนี้

- พนักงานหรือผู้ถูกฝึกอบรมเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- งานที่ต้องเรียนรู้สอดคล้องกับงานของพนักงานและหน้าที่ใน

ความเป็นจริงในสถานการณ์การทำงาน

- ความรับผิดชอบของการฝึกอบรมในงานอยู่ที่นายจ้าง
- การอบรมในงานเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยเจตนา คือ จำเป็นต้อง

มีการจัดวางแผนการอบรม โดยมีข้อตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาฝึกอบรม วัตถุประสงค์การฝึกอบรม มีแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ครูผู้ฝึกอบรม คู่มือการอบรม รายการของงานที่ต้องทำ เป็นต้น และมีการประเมินผลของการอบรมในงาน เพื่อวัดความสำเร็จของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมในงานสามารถทำได้หลายวิธี โดยสามารถจะใช้วิธีการต่าง ๆ ได้หลากหลายวิธีตามวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของสถานการณ์ ขอเพียงแต่ได้เข้าลักษณะสำคัญที่ถือว่าเป็นหัวใจของการฝึกอบรมในงาน นั่นคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ตรงกับงานที่มีวัตถุประสงค์จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้

วิธีการฝึกอบรมในงาน

บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556) ได้ยกตัวอย่างการฝึกอบรมในงาน ซึ่งสามารถนำกิจกรรมบริหารมาช่วยในการดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น

- การสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ (Transfer)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การเตรียมตัวแทน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
- การให้รักษาการแทน (Acting)
- การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
- การให้ร่วมในคณะทำงาน (Working Group)
- การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
- การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
- การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมของพนักงาน (Employee's Group Activity)
- การให้คำปรึกษา (Counseling)
- การจัดให้มีเพื่อนผู้มีประสบการณ์ร่วมทำงาน (Buddy)
- การนำไปสังเกตการณ์ (Observation)
- การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ (Reading and Presentation)
- การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ (Book Review)
- การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน (Reading Assignment)

United Nation Economic Commission for Europe (2013) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมในงานโดยทั่วไป คือการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด ควรมีการพยายามเพิ่มการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานอาวุโสและผู้เยาว์ และควรมีการสร้างรากฐานที่ดีเพื่อการแบ่งปันความรู้ระหว่างหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กร การเรียนรู้สำหรับพนักงานส่วนใหญ่มาจากการฝึกอบรมประเภทนี้ โดยได้แนะนำถึงการอบรมในงานที่เป็นทางการ 5 วิธี ดังต่อไปนี้

- o Job Shadaowing เกี่ยวข้องกับบุคคลหนึ่งที่สามารถแสดงแง่มุมทั้งหมดของงานหนึ่ง ๆ และครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ได้มากมาย เหมาะกับการฝึกอบรมพนักงานใหม่ในกระบวนการแนะนำขั้นต้น

- o Coaching เกี่ยวข้องกับการทบทวนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นประจำ โดยทั่วไปจะดำเนินการโดยผู้นำในสายงาน ที่ให้คำแนะนำแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขา ให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงานซึ่งสามารถนำมาใช้ในการแนะนำงานใหม่หรือความรับผิดชอบใหม่ เป็นต้น

- o Mentoring มักใช้สำหรับพนักงานหรือบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับสูง และเป็นวิธีในการให้คำแนะนำแก่พนักงานระดับสูงแบบตัวต่อตัว ผู้ที่รับบทบาทผู้แนะนำให้คำปรึกษาที่ดีที่สุด มักเป็นบุคคลอื่นนอกเหนือจากผู้จัดการสายงาน อาจเป็นบุคคลจากภายนอกองค์กรที่มีทักษะและประสบการณ์ในการแนะนำพนักงานและแนะนำแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา

- o Passing on Training เป็นการที่บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมภายนอกกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานคนอื่น ๆ วิธีนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายลง แต่เหมาะสำหรับทักษะทั่วไป เช่น IT

- o Knowledge Bank เช่น หนังสืออ้างอิงหรือห้องสมุด CD-Rom อินทราเน็ตและคู่มือ เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลพื้นฐานที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ตามความสะดวก เป็นวิธีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานและวิธีการทำงานขั้นพื้นฐาน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคำว่า Professional Learning Community (PLC) หรือในชื่อภาษาไทย คือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” กำลังเป็นที่กล่าวขวัญถึงมากที่สุดในวงการทางการศึกษาขณะนี้ ด้วยเหตุที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ประกาศนโยบายให้ PLC เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทางาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับ PLC ส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครูตามมามากมาย

นักวิชาการได้ให้คำอธิบายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้หลากหลาย เช่น PLC คือการที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน (Hord, S.M., 1997) อีกมุมหนึ่ง PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน ของครู ผู้บริหาร และนักศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ มศว., 2558)

โดยสรุปแล้ว PLC หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายการทำงาน ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก อาจจัดว่าเป็นการพัฒนาในรูปแบบ On-the-job training เมื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน หรือเป็นรูปแบบ Off-the-job training ก็ได้ หากมองว่า ครูและผู้บริหารปลีกตัวเองออกมาจากงานประจำที่ทำอยู่ มาอยู่ในห้องหรือบริเวณเดียวกันเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ว่าจะ เป็นความรู้ ข้อมูล หรือปัญหาที่เกิดขึ้น และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

การฝึกอบรมนอกที่ทำการ (Off-the-job Training)

วิโรจน์ ลักษณะอดิสร (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมแบบ Off-the-job training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On-the-job training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้ บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่า เป็นการพักผ่อนผ่อนคลายก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2545) กล่าวว่า การฝึกอบรมนอกที่ทำการ หรือ การอบรมนอกงาน (off-the- job training) เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

ไพโรจน์ เนียมนาค (2554) กล่าวว่า การฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job training) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

กระทรวงศึกษาธิการของสหราชอาณาจักร (2017) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมนอกงาน (off-the-job training) ว่า หมายถึง การเรียนรู้นอกเหนือจากสิ่งแวดล้อมการทำงานตามปกติ และเพื่อไปสู่สัมฤทธิ์ผลของการฝึกหัดงาน โดยการฝึกอบรมงานนี้ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทางตรงของกรอบการฝึกหัด หรือ มาตรฐานของการทำงาน

วิธีการอบรมแบบนอกที่ทำการ

Dessler (2011) กล่าวถึงการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน (Off-the-job training) ว่า มีทั้งหมด 4 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูง วิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกได้รับความปลอดภัยเป็นของตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที

2. การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับการบรรยายในชั้นเรียน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่างๆ แทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งการพบกลุ่มโดยมีวิทยากรทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือตอบปัญหา รวมทั้งสอนเสริมเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันนิยมกันมาก คือ การเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพราะรวดเร็วและสามารถโต้ตอบสื่อสารระบบสองทาง

3. การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ยอดนิยมในวงการศึกษา ซึ่งจะจัดให้ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่างๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป

4. การศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมยังสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเป็ประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและเงินเดือน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วย

กระทรวงศึกษาธิการของสหราชอาณาจักร (2017) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมนอกเวลางาน ไว้ดังนี้

1. การสอนตามทฤษฎี เช่น การจดบันทึก บทบาทสมมติ การเรียนออนไลน์ เป็นต้น
2. การอบรมภาคปฏิบัติ เช่น การเยี่ยมชมสถานที่ การติดตามผู้ที่เชี่ยวชาญ การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น
3. การสนับสนุนการเรียนรู้และการใช้เวลาในการเขียนประเมินหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู

2.6.1 กลไกภายในสถาบัน

1) หลักสูตรผลิตครูใหม่ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย

หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 ลักษณะ สรุปได้ดังนี้

1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้เวลาศึกษาวิชาการอย่างเข้มข้น เป็นการเรียนภาคทฤษฎี และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรองอีก 1 ปี รวมเป็น 5 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์จะมีคุณสมบัติ และขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู

2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่น และประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี

3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษา หรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 3 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะมีคุณสมบัติขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

นอกจาก 3 หลักสูตรข้างต้นแล้ว ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีโครงการผลิตครูลักษณะพิเศษเพื่อให้ได้ครูดี มีความสามารถในการสอน โดยประกันการมีงานทำ และบางโครงการให้ทุนตลอดการศึกษา โครงการที่ดำเนินงานได้แก่ โครงการครูพันธุ์ใหม่ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโครงการครูมืออาชีพ) โครงการครูสหกิจ โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) โครงการเพชรในตม และโครงการบัณฑิตคืนถิ่น มีรายละเอียดดังตาราง 2.13

ตารางที่ 2.13 รายละเอียดโครงการผลิตครูลักษณะพิเศษของประเทศไทย

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
โครงการครูพันธุ์ใหม่ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโครงการครูมืออาชีพ)	พ.ศ.2547 - 2557	1. เพื่อผลิตครูในสาขาและพื้นที่ที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 2. เพื่อผลิตครูมืออาชีพที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู ด้วยหลักสูตรและกระบวนการ ที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกอบรมที่เข้มข้น	1. ปรับจำนวนการผลิต โดยกำหนดจำนวนการผลิตประมาณร้อยละ 30 ของอัตรากำลังการบรรจุข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยในแต่ละปีของหน่วยงานที่จะบรรจุเข้ารับราชการได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) 2. ผลิตในรูปแบบการประกันการมีงานทำเพียงรูปแบบเดียว 3. ไม่มีการจัดสรรงบประมาณให้กับมหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันฝ่ายผลิต

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
			4. แนวทางการรับนิสิตนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ มี 2 รูปแบบ ดังนี้ 4.1 หลักสูตรครูระดับปริญญาตรี (5 ปี) โดยรับเฉพาะนิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 4.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (1ปี) โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาตามความต้องการของ สพฐ. และ สอศ. 5. การคัดเลือกนิสิตนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ ให้จัดสอบแข่งขัน โดยให้โอกาสกับนิสิตนักศึกษาที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถเข้าสอบแข่งขันเข้าร่วมโครงการได้ โดยไม่เน้นสถาบันการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์โครงการ บรรจุเข้ารับราชการครู
โครงการครูสหกิจ	พ.ศ.2551 - 2553	เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ในระยะเร่งด่วน	1. นำหลักการสหกิจศึกษามาใช้ในการผลิตครู โดยจัดการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติจริง 2. จัดหลักสูตรแบบ 4+1 ปี หมายถึง ให้นักศึกษาที่ไม่ได้ศึกษาวุฒิทางวิชาชีพครู ให้ศึกษาเพิ่มในสาขาวิชาชีพครูต่ออีก 1 ปี และ/หรือฝึกประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาอีก 1 ปี เพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
			3. มีระบบการนิเทศการสอนเป็นระยะๆ โดยมีครูอาวุโสที่โรงเรียนจัดให้เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ
โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)	พ.ศ.2539 - 2561	1. ผลิตครูที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครูและเป็นครูมืออาชีพ 2. ผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือ คอมพิวเตอร์ ที่สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 3. ผลิตครูที่มีความสามารถ ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และถ่ายทอดความรู้ 4. ผลิตครูนักวิจัยที่สามารถพัฒนาความรู้ในศาสตร์ที่เชี่ยวชาญหรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัย 5. ผลิตครูนักคิดอย่างเป็นระบบ สามารถคิดสร้างสรรค์ คิดวิจารณ์ญาณ คิดแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจ	ให้ทุนผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เข้ารับทุนศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้ 1. บรรจุเข้ารับราชการครูทันทีเมื่อรับราชการครบ 2 ปี ให้รับทุนศึกษาต่อปริญญาโทในประเทศ 2 ปี เมื่อจบปริญญาโทให้รับทุนศึกษาต่อปริญญาเอกในประเทศ 3 ปี 2. ให้ทุนการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แก่ผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตรบัณฑิต เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี (3 ภาคการศึกษา) เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้บรรจุในเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิลำเนาของผู้รับทุน เพื่อสร้างโอกาสให้ท้องถิ่นได้พัฒนา มีความเจริญก้าวหน้า และการแก้ปัญหาขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
		6. ผลิตครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่ 7. ผลิตครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานครุคณิตศาสตร์หรือครุวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)	
โครงการเพชรในตม	พ.ศ.2529 - ปัจจุบัน	1. เพื่อส่งเสริมเยาวชนและครูประจำการในพื้นที่พัฒนาเพื่อความมั่นคงที่มีการดำเนินงานตามโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ให้เพิ่มพูนความรู้ทางการศึกษาสูงขึ้นถึงระดับปริญญา 2. เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีแววของความเป็นครู ใจรักวิชาชีพรู มีความรู้ความสามารถ และ ความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครูดี เปรียบเสมือนเพชรน้ำหนึ่งในวงการครตามเกณฑ์ที่กำหนด	โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครโครงการ ประจำปีการศึกษา 2560 ดังนี้ - ต้อง มีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ยกเว้นอำเภอเมืองมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับจนถึงวันรับสมัคร หรือ เป็นบุตรธิดาของทหาร ตำรวจ ครู ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่และเสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ - กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 - มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.75

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
		3. เพื่อร่วมมือประสานงานกับโครงการอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ อันจะช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรอื่น ๆ บรรลุตามเป้าหมาย	- มีผลการสอบ GAT/PAT ประจำปีการศึกษา 2560
โครงการบัณฑิตคืนถิ่น	พ.ศ.2525 - ปัจจุบัน	เพื่อให้ทุนการศึกษาแก่นิสิตนักศึกษาจากถิ่นทุรกันดารที่ได้ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา เพื่อให้บัณฑิตเหล่านี้กลับไปเป็นผู้ช่วยสร้างความเจริญให้กับชุมชนของตน ตลอดจนชุมชนทุรกันดารอื่นตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	นิสิตนักศึกษาในโครงการบัณฑิตคืนถิ่นซึ่งมาจากครอบครัวในถิ่นทุรกันดารจะได้รับพระราชทานทุนการศึกษาจากมูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ตลอดระยะเวลา 4-6 ปี ของหลักสูตรระดับปริญญาตรีคนละ 50,000 บาท ต่อปีการศึกษา เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมการศึกษา ค่าหอพัก ค่าอาหาร ค่าหนังสือ อุปกรณ์และกิจกรรม และค่าใช้จ่ายประจำวัน โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องกลับคืนสู่ท้องถิ่นของตนหรือท้องถิ่นทุรกันดารอื่นเมื่อสำเร็จการศึกษา

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (เดิมคือ โครงการคุรุทายาท)	พ.ศ.2530-2544 และ พ.ศ.2559 – 2572	เพื่อคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ารับการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นครู	เป็นโครงการผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลนเพื่อทดแทนครูที่จะเกษียณตามภูมิลำเนาเดิม เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บัณฑิตครูจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) โดยมีแนวทางการผลิตครูดังนี้ 1) หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้น ม.6 มีเกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 เข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาชีพครู และได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตร และมาตรฐานการผลิตปริญญาทางการศึกษา หลักสูตร 5 ปี ของคุรุสภา 2) หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (หลักสูตร 1 ปี) ผู้รับทุนจะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกสาขาวิชา ยกเว้นวิชาชีพครู โดยเลือกเข้าศึกษาในสาขาวิชา และสถาบันอุดมศึกษาที่โครงการฯ กำหนด โดยเน้น

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ชื่อโครงการ	ระยะเวลาโครงการ	วัตถุประสงค์โครงการ	แนวดำเนินงาน
			สาขาวิชาที่จะผลิตครู ได้แก่ ประถมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ สังคมศึกษา ศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ การศึกษาพิเศษ เพื่อรองรับหน้าที่ครูในสังกัด สพฐ. และสาขาวิชาชีพ เช่น ก่อสร้าง ไฟฟ้า เครื่องกล อิเล็กทรอนิกส์ การตลาด บัญชี เป็นต้น รองรับหน้าที่ครูในสังกัด เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานที่คุรุสากำหนด เงื่อนไขผูกพัน แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การให้ทุนการศึกษาเล่าเรียนเพิ่มเติมระหว่างเรียนและประกันการมีงานทำ เมื่อสำเร็จการศึกษาในสาขาและพื้นที่ขาดแคลน ตามเกณฑ์ที่โครงการกำหนด ซึ่งนักศึกษาที่ได้รับทุนรูปแบบนี้จะเป็นนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่พิเศษเฉพาะกิจ พื้นที่ที่ขาดแคลนครูมาก พื้นที่ชายขอบ พื้นที่ในเขตพิเศษเฉพาะกิจ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษาในสาขาและพื้นที่ขาดแคลนตามเกณฑ์ที่โครงการกำหนด โดยการบรรจุเข้ารับราชการครู

การจัดกลุ่มสาขาวิชาของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยในปัจจุบัน อ้างอิงตาม หลักสูตรการผลิตครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา จากฐานข้อมูลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พ.ศ.2560 หลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) Training for pre-school teachers 2) Training for teachers at basic levels 3) Training for teachers with subject specialization 4) Education 5) Education science และ 6) Training for teachers of vocational subjects (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) โดยจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครูได้ ดังตาราง 2.14

ตารางที่ 2.14 สาขาวิชาครูจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครู

ที่	สาขาวิชาครู	จำนวนสถาบันที่ผลิตรวม	ประเภทของสถาบันผลิตครู								
			มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	มหาวิทยาลัยราชภัฏในกำกับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่สังกัด	วิทยาลัยชุมชน	มหาวิทยาลัยเอกชน	วิทยาลัยเอกชน	สถาบันเอกชน
1	Training for pre-school teachers	54	3	1	32	7	-	-	6	5	-
2	Training for teachers at basic levels	84	1	-	34	29	2	5	10	2	1
3	Training for teachers with subject specialization	91	3	2	32	30	1	-	18	3	2
4	Education	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-
5	Education science	53	4	1	26	14	1	-	4	3	-
6	Training for teachers of vocational subjects	50	2	9	23	10	1	-	5	-	-
จำนวนสถาบัน/วิทยาเขต รวม		132	4	9	37	39	2	5	25	9	2

จากตาราง 2.14 สาขาวิชาครูจำแนกตามประเภทของสถาบันผลิตครู พบว่า กลุ่มสาขาวิชาที่สถาบันผลิตครูในประเทศไทยผลิตในปัจจุบัน สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 6 กลุ่ม ซึ่งแต่ละสถาบันต่างมีเกณฑ์ในการจัดสาขาวิชาในแต่ละกลุ่มข้างต้นแตกต่างกัน ไม่มีรูปแบบ หรือระเบียบที่ตายตัวของการจัดกลุ่มสาขาวิชาดังกล่าว และสาขาวิชาครูแต่ละกลุ่มข้างต้นไม่ได้มีคุณสมบัติที่แยกขาดจากกลุ่มอื่นโดยชัดเจน กลุ่มสาขาวิชา 6 กลุ่มข้างต้น ประกอบด้วย 1) Training for pre-school teachers 2) Training for teachers at basic levels 3) Training for teachers with subject specialization 4) Education 5) Education science และ 6) Training for teachers of vocational subjects

จากจำนวนสถาบัน/วิทยาเขต ทั้งหมดจำนวน 132 สถาบัน มีสถาบัน/วิทยาเขตที่รองรับการผลิตครูในแต่ละสาขาข้างต้น จำแนกได้ดังนี้

1) สาขา Training for pre-school teachers มีจำนวน 54 สถาบัน/วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 40.91 ของจำนวนสถาบัน/วิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาวิชาครูทั้งหมด

2) สาขา Training for teachers at basic levels มีจำนวน 84 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 63.64 ของจำนวนสถาบัน/วิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาวิชาครูทั้งหมด

3) สาขา Training for teachers with subject specialization มีจำนวน 91 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 68.94 ของจำนวนสถาบัน/วิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาวิชาครูทั้งหมด

4) สาขา Education มีจำนวน 2 สถาบัน/วิทยาเขต คิดเป็นร้อยละ 1.52 ของจำนวนสถาบัน/วิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาวิชาครูทั้งหมด

5) สาขา Education science มีจำนวน 53 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 40.15 ของจำนวนสถาบัน/วิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาวิชาครูทั้งหมด

6) สาขา Training for teachers of vocational subjects มีจำนวน 50 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 37.88 ของจำนวนสถาบัน/วิทยาเขตที่เปิดสอนสาขาวิชาครูทั้งหมด

ประเภทของสถาบันผลิตครูที่ผลิตครูครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาวิชา ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยรัฐในกำกับ สำหรับมหาวิทยาลัยรัฐจำกัดรับ และมหาวิทยาลัยเอกชน ผลิตครูใน 5 สาขา ประกอบด้วย 1) Training for pre-school teachers 2) Training for teachers at basic levels 3) Training for teachers with subject specialization 4) Education science และ 5) Training for teachers of vocational subjects มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลิตครูใน 4 สาขา ประกอบด้วย 1) Training for pre-school teachers 2) Training for teachers with subject specialization 3) Education science และ 4) Training for teachers of vocational subjects มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ ผลิตครูใน 4 สาขา ประกอบด้วย 1) Training for teachers at basic levels 2) Training for teachers with subject specialization 3) Education science และ 4) Training for teachers of vocational

subjects วิทยาลัยชุมชน ผลิตครู 1 สาขา คือ Training for teachers at basic levels วิทยาลัย เอกชน ผลิตครูใน 4 สาขา คือ 1) Training for pre-school teachers 2) Training for teachers at basic levels 3) Training for teachers with subject specialization และ 4) Education science และสถาบันเอกชน ผลิตครูใน 2 สาขา คือ 1) Training for teachers at basic levels และ 2) Training for teachers with subject specialisation

2.6.2 กลไกภายนอกสถาบัน

1) ครูสภา

ครูสภา เป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและ เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็น วิชาชีพชั้นสูง

1.1 วิสัยทัศน์

“ครูสภาเป็นองค์กรวิชาชีพที่มีระบบ และกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน เชื่อมโยงการผลิต การคัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มี คุณภาพ ได้มาตรฐานสากล”

1.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และกำกับ ดูแลการประกอบวิชาชีพ
- 2) พัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 3) ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

1.3 การบริหารงานของครูสภา

การบริหารงานของครูสภา บริหารโดยองค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการ ครูสภา มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 คณะกรรมการครูสภามีจำนวน 39 คน ประกอบด้วยคณะบุคคลที่มาจากบุคคล 4 กลุ่ม คือ กรรมการโดยตำแหน่ง 8 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน กรรมการจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี คณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์หรือการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 4 คน และกรรมการ จากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 19 คน สำหรับตำแหน่งประธานกรรมการครูสภา คณะรัฐมนตรี เป็นผู้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง โดยมีเลขาธิการครูสภา เป็นเลขานุการของคณะกรรมการครูสภา

นอกจากคณะกรรมการคุรุสภาแล้วยังมี คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีจำนวน 17 คน ประกอบด้วย กรรมการโดยตำแหน่ง 3 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน กรรมการโดยเลือกตั้ง 8 คน ตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ รัฐมนตรีจะแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการคุรุสภา และมีเลขานุการคุรุสภาเป็นเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

ในการดำเนินงานของคุรุสภามีสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบตามที่คุรุสภามอบหมายโดยมีเลขาธิการคุรุสภาแต่งตั้งเป็นผู้บริหารกิจการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

2) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

2.1 วิสัยทัศน์

“สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นองค์กรหลักที่ชี้นำการพัฒนาอุดมศึกษาไทย ให้เป็นพลังสร้างสรรค์สังคมไทยอย่างยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ

- 1) จัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ
- 2) จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน
- 3) ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
- 4) เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้ง การรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา

2.3 การบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีสถานภาพเป็นนิติบุคคล แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 9 สำนัก ได้แก่ สำนักอำนวยการ สำนักทดสอบกลาง (ยุบเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2548 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบ

ทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.2548) สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน (โอนกิจการไปเป็นของสถาบันวิทยาลัยชุมชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิทยาลัยชุมชน พ.ศ.2558 เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2558) สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา และสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และมีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด จำนวน 157 แห่ง ทั่วประเทศ

3) สำนักงบประมาณ

3.1 วิสัยทัศน์

“สำนักงบประมาณเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลที่ทันสมัย และเชื่อถือได้”

3.2 พันธกิจ

- 1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการงบประมาณแก่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ
- 2) จัดทำงบประมาณรายจ่ายที่สนองต่อนโยบายและเป้าหมายนโยบายของรัฐบาล โดยคำนึงถึงวินัยทางการคลัง และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ
- 3) บริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผนที่กำหนดไว้
- 4) ติดตามประเมินผลและรายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

3.3 การบริหารงานของสำนักงบประมาณ

โครงสร้างการบริหารราชการของสำนักงบประมาณ นับตั้งแต่การสถาปนาเมื่อปี พ.ศ.2502 มาจนถึงปัจจุบัน สำนักงบประมาณได้มีการพัฒนาด้านดังกล่าวนี้รวมได้ทั้งหมด 12 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ.2551 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา สำนักงบประมาณได้ปรับปรุงส่วนราชการภายในจากเดิม 1 กอง 12 สำนัก 2 ศูนย์ เป็น 17 สำนัก 1 ศูนย์ 1 สถาบัน ประกอบด้วย สำนักอำนวยการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการงบประมาณ สำนักกฎหมายและระเบียบ สำนักจัดทำงบประมาณด้านการบริหาร สำนักจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง 1 สำนักจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง 2 สำนักจัดทำงบประมาณด้านเศรษฐกิจ 1 สำนักจัดทำงบประมาณด้านเศรษฐกิจ 2 สำนักจัดทำงบประมาณด้านเศรษฐกิจ 3 สำนักจัดทำงบประมาณด้านเศรษฐกิจ 4 สำนักจัดทำงบประมาณด้านสังคม 1 สำนักจัดทำงบประมาณด้านสังคม 2 สำนักจัดทำงบประมาณด้านสังคม 3 สำนักจัดทำ

งบประมาณองค์การบริหารรูปแบบพิเศษและรัฐวิสาหกิจ สำนักนโยบายและแผนงบประมาณ สำนักประเมินผล สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ และสำนักมาตรฐานงบประมาณ

สำหรับอัตรากำลังของสำนักงบประมาณ ได้มีการพัฒนาทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ เพื่อรองรับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้ขยายตัวสูงมากขึ้น เป็นลำดับ ดังจะเห็นได้จากจำนวนข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่เดิมรวมทั้งสิ้น 66 อัตรา เมื่อครั้งก่อตั้งสำนักงบประมาณ ในปี พ.ศ.2502 เป็น 972 อัตรา (ข้าราชการ 840 อัตรา ลูกจ้างประจำ 132 อัตรา) ในปัจจุบัน

2.7 กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 หน่วยงานต้นสังกัด (เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา)

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเผยแพร่ นวัตกรรม เทคนิควิธีใหม่ การเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการในแต่ละด้านแต่ละเรื่องตามนโยบายหน่วยงาน

2) สถานศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการส่งครูเข้ารับการพัฒนา ในโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น โดยมีบางแห่งที่จะจัดการอบรมหรือการพัฒนาครูเองเท่านั้น เนื่องจากยังไม่มียงบประมาณมากนักในการดำเนินการ จึงทำให้สถานศึกษาหลายแห่งนิยมการส่งครูเข้ารับการพัฒนาในโครงการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดมากกว่า

2.7.2 หน่วยงานบริหารงานบุคคล

1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีหน้าที่ในการพัฒนาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาครูบรรจุใหม่ โดย ก.ค.ศ. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการอบรมพัฒนา การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การดำรงรักษาสภาพวิทยฐานะ และการพัฒนาด้านอื่น ๆ

2) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีหน้าที่พัฒนาครูในการควบคุม กำกับ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงรักษาสถานภาพของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2.7.3 อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา
4. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา
5. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ และ ประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ก.ค.ศ. มีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การขอตำแหน่งวิทยฐานะ โดยในปี 2560 ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เป็นต้นไป ดังนี้

คุณสมบัติ

1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู

- 1.1 วิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่น ก.ค.ศ. เทียบเท่า
- 1.2 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า
- 1.3 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า
- 1.4 วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

2. มีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู หรือตำแหน่งครูในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ปัจจุบันในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ดังนี้

2.1 การขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 800 ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย

2.2 การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 900 ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ทั้งนี้ต้องมีชั่วโมงสอนขั้นต่ำตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดด้วย โดยในช่วงระยะเวลาน้อยหลัง 5 ปี ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอน ในวิชา / สาขา/ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เสนอผลงานทางวิชาการนั้น

3. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ โดยพิจารณาจากสำเนาแฟ้มประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ. 16) หรือ สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.7)

4. ผ่านการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

5. มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ สายงานการสอน ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันสิ้นปีการศึกษา ก่อนวันที่ยื่นคำขอ ซึ่งได้มีการประเมินตามหลักเกณฑ์ข้อ 5 และมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์ข้อ 6 ไม่น้อยกว่า 3 ปีการศึกษา โดยพิจารณาจากข้อมูลที่บันทึกไว้ในแบบประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.2)

3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีหน้าที่

1. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

2. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ

3. ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

ในส่วนของการพัฒนาครูนั้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจะดูแลเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประสงค์ขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูนั้น คุรุสภาได้กำหนดผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556)

“ผู้ประสงค์ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรมการพัฒนา ต่อไปนี้

1. การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
5. การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
6. การเขียนตำรา หรือบทความ หรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา
7. การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
8. การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
9. การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภา หรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
10. การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่น ๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว
11. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
12. การจัดทำผลงาน หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา

2.7.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงาน

1) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดวัตถุประสงค์ของคุรุสภาไว้ ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. ควบคุม ควบคุมประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ
4. พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต
5. สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
6. ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
7. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิปัตร์ของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
8. รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
9. ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
10. เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย
11. ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย
 - (ก) การกำหนดลักษณะต้องห้ามมาตรา 13
 - (ข) การออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการรับรองความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
 - (ค) หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับใบอนุญาต
 - (ง) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต
 - (จ) จรรยาบรรณของวิชาชีพและการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
 - (ฉ) มาตรฐานวิชาชีพ
 - (ช) วิธีการสรรหา การเลือก การเลือกตั้ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการคุรุสภาและคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ
 - (ซ) องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหา
 - (ฌ) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเลขาธิการคุรุสภา
 - (ญ) การใด ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

12. ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายหรือปัญหาการพัฒนาวิชาชีพ

13. ให้คำแนะนำหรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพหรือการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ

14. กำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา

15. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคุรุสภา ข้อบังคับของคุรุสภาตาม (11) นั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี และเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและให้ใช้บังคับได้

นอกจากนี้ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการต่อใบอนุญาตวิชาชีพ ไว้ดังนี้

มาตรา 25 คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต

(2) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(3) ส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภากำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ

(4) ส่งเสริม ยกย่อง และพัฒนาวิชาชีพไปสู่ความเป็นเลิศในสาขาต่างๆ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

(5) แต่งตั้งที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการหรือมอบหมายกรรมการมาตรฐานวิชาชีพเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

(7) พิจารณาหรือดำเนินการในเรื่องอื่นตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการคุรุสภามอบหมาย

2) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556

คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ดังนี้

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

อีกทั้งผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดย

เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method) แบบ Exploratory Sequential Design ซึ่งเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ต่อด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและดำเนินการวิจัยในขั้นตอนสุดท้ายด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบความคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 โดยมีวิธีการต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0 คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ระบบการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมากำหนดแนวความคิดเบื้องต้นของระบบการผลิตครูระบบการพัฒนาครู และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยในการขับเคลื่อนสู่สังคม 4.0 เป็นการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

(2) นำแนวความคิดเบื้องต้นไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดหลักในการดำเนินการวิจัย เป็นการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) นักวิชาการ / นักวิจัยด้านการศึกษา
- 2) ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู
- 3) คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
- 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบ่งเป็น 3 ชุด ดังนี้

- 1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ และครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ คือ
 - ประเด็นที่ 1 ประเทศไทย 4.0
 - ประเด็นที่ 2 คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0
 - ประเด็นที่ 3 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
- 2) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ คือ
 - ประเด็นที่ 1 ปัญหาของการผลิตครู
 - ประเด็นที่ 2 เป้าหมายของการผลิตครู
 - ประเด็นที่ 3 ระบบการผลิตครู
 - ประเด็นที่ 4 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู
- 3) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ คือ
 - ประเด็นที่ 1 ปัญหาของการพัฒนาครู
 - ประเด็นที่ 2 เป้าหมายของการพัฒนาครู
 - ประเด็นที่ 3 ระบบการพัฒนาครู
 - ประเด็นที่ 4 กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยมีวิธีการต่อไปนี้

สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิต ระบบการพัฒนาครู กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เป็นการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) นักวิชาการ / นักวิจัยด้านการศึกษา
- 2) ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู
- 3) คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

- 4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 5) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่
- 6) ครู

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ตอนที่ 3 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ตอนที่ 4 สภาพที่พึงประสงค์ของคลังขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ตอนที่ 5 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ตอนที่ 6 สภาพที่พึงประสงค์ของคลังขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์สภาพที่ถึงประสงค์เกี่ยวกับ ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เป้าหมายของการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และคลังขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคตระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยการแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, p121)

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคต
ระดับมากที่สุด

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคต
ระดับมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคต
ระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคต
ระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพความประสงค์ให้เกิดขึ้นในอนาคต
ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

(1) คณะผู้วิจัยร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

(2) คณะผู้วิจัยนำเสนอร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ต่อที่ประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เอกสารประกอบการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเรื่อง การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จำนวน 1 ชุด

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและพัฒนาครูจำนวน 21คนประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู 4 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย 6 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา 8 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 3 ท่าน (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก)

(3) คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ ประเมิน แก้ไขและปรับปรุงร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ตามข้อเสนอจากที่ประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้จากการบันทึกและการถอดเทปบันทึกเสียงของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

(4) พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขร่างการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการสนทนากลุ่ม พร้อมเขียนข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0

นำเสนอรายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ฉบับสมบูรณ์ต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ตารางที่ 3.1 แผนการดำเนินการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2560 – มีนาคม 2561
มีรายละเอียดแผนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ลำดับ	กิจกรรม	ปี 2560				ปี 2561	
		1	2	3	4	5	6
		ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
1	ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ	↔					
2	กำหนดกรอบความคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยในการขับเคลื่อนสู่สังคม 4.0		↔				
3	ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครู กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0		↔				
4	พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0			↔			
5	จัดทำร่างรายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบาย การขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย				↔		
6	นำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ				↔		
7	ปรับปรุงแก้ไขร่างรายงานการวิจัยฯ พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย					↔	
8	ส่งผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์						25 มี.ค 61

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 กรอบแนวคิดระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0 คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เพื่อนำมากำหนดแนวความคิดเบื้องต้นของระบบการผลิตระบบการพัฒนาครู และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยในการขับเคลื่อนสู่สังคม 4.0 แล้วนำแนวความคิดเบื้องต้นไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 ท่าน ประกอบด้วย นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ภาคส่วนต่างๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างกรอบแนวคิดหลักในการดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถาม การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1. คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0				
1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านเศรษฐกิจ				
(1) มีความพอเพียง	✓	✓	-	-
(2) มีความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	✓	✓	✓	✓
(3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	-	-
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสังคม				
(1) รู้จักช่วยเหลือ และรับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม	✓	✓	✓	✓
(2) มีความรู้รอบ รู้ลึกด้านเนื้อหา	-	-	-	✓
(3) รู้หน้าที่ และมีวินัย	✓	✓	✓	✓
(4) มีคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	-	-
(5) มีความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี	✓	✓	-	-
(6) มีทักษะการทำงานเป็นทีม	✓	✓	-	-
(7) มีทักษะการแก้ปัญหา	-	✓	-	-
1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการเมือง				
(1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์	✓	✓	-	-
(2) มีวิจารณ์ญาณทางการเมือง	✓	✓	-	✓
(3) มีส่วนร่วมทางการเมือง	✓	✓	-	✓
1.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านเทคโนโลยี				
(1) มีทักษะด้านเทคโนโลยี	✓	✓	✓	-
(2) รักการเรียนรู้	✓	✓	-	✓
(3) เป็นนวัตกรรม	✓	-	-	-
1.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสุขภาพ				
(1) ใส่ใจเรื่องสุขภาพ	✓	✓	✓	-
(2) มีความสามารถในการจัดการความเครียด	✓	✓	-	-

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การสังเคราะห์คุณลักษณะคนที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 และการสังเคราะห์คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ได้ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
 - 1.1 สามารถแยกแยะถูกผิด
 - 1.2 สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and Resilient)
 - 1.3 คิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างอิสระ (Thinks Independently and Critically)
 - 1.4 สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicates Effectively)
2. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
 - 2.1 มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 2.2 สามารถตั้งคำถามสะท้อนความคิด และขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้
3. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
 - 3.1 สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 มีความริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.3 มีการบริหารความเสี่ยง
 - 3.4 มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
4. เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Concern Citizen)
 - 4.1 มีความตระหนักในความเป็นไทย
 - 4.2 มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง
 - 4.3 มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์
5. เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen)
 - 5.1 เข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ
 - 5.2 เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในกระบวนการระดับท้องถิ่นและระดับชาติ
 - 5.3 ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง
 - 5.4 มุ่งใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการเป็นผู้นำและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม
 - 5.5 มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต

6. เป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)

- 6.1 มีความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21
 - 6.2 มีทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา
 - 6.3 มีความรอบรู้หลายด้านและมีทักษะที่ดีในการเขียน และการพูดในที่สาธารณะ
 - 6.4 มีความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย
 - 6.5 รู้สึกดีในการบริหารความเสี่ยง การตั้งคำถามที่เร้าใจและค้นหาทางออกใหม่ ๆ
 - 6.6 มีการสะท้อนความคิดและการประเมินผลที่ดีสำหรับการตัดสินใจ
 - 6.7 สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน
 - 6.8 ตระหนักในคุณค่าของการทำงานเป็นทีม
 - 6.9 ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์
7. เป็นผู้ที่มีสมบรูณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
- 7.1 สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ
 - 7.2 ใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม
 - 7.3 มุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์
 - 7.4 มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์
 - 7.5 มุ่งสร้างสรรค์งานที่ดีที่สุด
 - 7.6 ใช้จุดแข็งและคุณภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างสรรค์โลก
 - 7.7 เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาวะ
 - 7.8 มีกลยุทธ์ความมั่นคงทางการเงิน
 - 7.9 ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม
8. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
- 8.1 มีความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ
 - 8.2 สามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ
 - 8.3 มีทักษะอาชีพในอนาคต
9. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
- 9.1 สามารถตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ
 - 9.2 สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต
 - 9.3 มีกรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset)
 - 9.4 มีทักษะชีวิต (Life Skills)

ตารางที่ 4.2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1. ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
1.1 สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)				
(1) มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในเรื่องที่สอน (Content)	✓	✓	✓	✓
(2) สามารถประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย	✓	-	-	-
(3) มีความรู้แบบสหวิทยาการ	✓	✓	✓	✓
(4) มีทักษะการสร้างหลักสูตร	✓	-	-	-
1.2 สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)				
(1) มีทักษะการสอน (pedagogy)	✓	✓	-	✓
(2) มีทักษะการจัดการ และควบคุมชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓
(3) มีทักษะการสื่อสาร และการสร้างเครือข่าย	✓	-	-	-
(4) สามารถเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน แห่งการเรียนรู้ได้	✓	-	-	-
(5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	-	-
(6) เป็นนวัตกรรม	✓	-	-	-
(7) มีทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	✓	-	-	✓
(8) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	✓	✓	✓	-
(9) มีทักษะการแก้ปัญหา	✓	-	-	-
1.3 สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Value)				
(1) มีจรรยาบรรณ อุดมการณ์ และจิตวิญญาณความเป็นครู	✓	✓	✓	✓
(2) สามารถสร้างบรรยากาศเชิงบวก ในชั้นเรียนได้	✓	-	✓	✓
(3) สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนได้	✓	-	-	✓
(4) มีวินัยในตนเอง	✓	✓	-	-

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1.4 สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)				
(1) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	-	✓
(2) พัฒนานักเรียนให้เป็นนักคิด และสร้างองค์ความรู้เองได้ (Knowledge management facilitator)	-	✓	-	✓
(3) มีทักษะการวิจัย	✓	✓	-	✓
(4) รู้เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาประเทศ	✓	-	-	-
(5) จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น	✓	✓	-	-
(6) มีทักษะการบริหารจัดการ	✓	-	-	✓
1.5 สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)				
(1) อุทิศตนเพื่อศิษย์	✓	✓	✓	✓
(2) มุ่งมั่น เรียนรู้เพื่อศิษย์	✓	-	-	-
(3) มีคุณลักษณะเป็นผู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา	✓	✓	-	✓

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะครูที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดสมรรถนะของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ได้ 5 ด้านหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) และสมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ไม่สอดคล้องกับทั้ง 5 กลุ่มข้างต้น แต่เป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูควรมี จัดไว้ในกลุ่มสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability) รวมเป็น 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)

1.1 ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ

1.2 ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี

1.3 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง

1.4 ความรู้ในบริบททางเศรษฐกิจ

1.5 ความรู้ในบริบททางสังคม

1.6 ความรู้ในบริบททางการเมือง

1.7 ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิง

นวัตกรรม

1.8 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง

1.9 ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลปฏิบัติงานต่างๆ

1.10 ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย

1.11 ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.12 ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทาง

วัฒนธรรม

1.13 ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.14 ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.15 ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.16 ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ

2. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)

2.1 ความรู้ในบริบททางการศึกษา

2.2 ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน

2.3 ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนการสอน

2.4 ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล

2.5 ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร

- 2.6 ความรู้และความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษา
- 2.7 ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน
- 3. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)
 - 3.1 ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills)
 - 3.2 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 3.3 ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง
 - 3.4 ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
 - 3.5 ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน
 - 3.6 ทักษะในการประสานงาน
 - 3.7 ทักษะการทำงานเป็นทีม
 - 3.8 ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 - 3.9 ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและจินตนาการของนักเรียน
 - 3.10 ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้าง

นวัตกรรม

- 3.11 ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน
- 4. สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Value)
 - 4.1 เชื่อมมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
 - 4.2 รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง
 - 4.3 เคารพในความแตกต่างของบุคคล
 - 4.4 เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม
 - 4.5 ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม
 - 4.6 ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม
 - 4.7 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 4.8 ร่วมมือแบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน
 - 4.9 มีพันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ
 - 4.10 มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
- 5. สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)
 - 5.1 ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง
 - 5.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์
 - 5.3 ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม

เป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

5.4 ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

5.5 ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้เรียน
อย่างเต็มที่

5.6 ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน

6. สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

6.1 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

6.2 ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ

6.3 ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุก

ภาคส่วน

6.4 มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ

6.5 อุทิศตนเพื่อพัฒนานักเรียนและชุมชนอย่างเต็มความสามารถ

ตารางที่ 4.3 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดระบบการผลิตครู และคลังข้อสอบเคลื่อนระบบการผลิตครูใหม่ จากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1. ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
1.1 เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
(1) มีเป้าหมายเชิงปริมาณของการผลิตครูแต่ละสาขาในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ		✓		✓
(2) ผลิตครูโดยมีเป้าหมายเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ		✓		✓
(3) มีระบบการจัดการเรียนการสอนนิสิต/นักศึกษาครู ที่เน้นเนื้อหาวิชา (Content)		-		✓
(4) มีหลักสูตรผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ		✓		✓
1.2 สถาบันผลิต และระบบการผลิตครู				
(1) มีระบบประกันการปฏิบัติงานของบัณฑิตครู		✓		-
(2) ควรใช้ข้อมูลความต้องการของสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณของการผลิตครู		✓		✓
(3) ผลิตครูในระบบปิดร้อยละ 60 และระบบเปิดร้อยละ 50 พร้อมประกันการปฏิบัติงาน		✓		-
(4) ควรมีระเบียบ หรือประกาศ ที่ควบคุมปริมาณการผลิตครูเพื่อบังคับใช้		-		✓
(5) มีเงื่อนไขพิเศษให้กับสถาบันผลิตครูที่ผลิตครูเป็นระบบปิด		✓		✓

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1.3 การบริหารระบบการผลิตครู และการจัดสรรงบประมาณ				
(1) ควรให้สถาบันผลิตครูมีอิสระ ในการออกแบบกระบวนการผลิตครูเอง โดยให้มีหน่วยงานกลางประเมินผลผลิต เพียงอย่างเดียว		✓		✓
2. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
2.1 กลไกองค์กรผลิตครู				
(1) จัดให้นิสิต/ นักศึกษาครูมีโอกาส ฝึกปฏิบัติการตั้งแต่เข้าเรียนในทุกชั้นปี		✓		-
(2) ครูสภาพัฒนามาตรฐานการผลิตครู ร่วมกับสถาบันผลิตครู		✓		✓
(3) ควรจัดให้มีการประเมินผลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติสำหรับผู้ที่จะจบการศึกษา จากหลักสูตรผลิตครูที่ต้องการใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ		✓		✓
(4) มีมาตรฐานวิชาชีพครูที่ยืดหยุ่น		✓		-
(5) หน่วยงานหลักควรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการผลิตครูของประเทศ		✓		✓
(6) พัฒนาระบบคัดเลือกผู้เข้าศึกษา ให้ได้ผู้มีความสนใจจะเป็นครูจริง		-		✓
(7) สภาวิชาชีพ (สมาชิกมาจากตัวแทน วิชาชีพ) ควรมีบทบาทหน้าที่ ในการพิจารณา หรือกำหนดเป้าหมาย เชิงคุณภาพของการผลิตครู		✓		-
(8) พิจารณาระยะเวลาตลอดหลักสูตร การผลิตครู (4 - 5 ปี) ตามความเหมาะสม ของสาขาวิชา		✓		-

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
(9) จัดให้มีการวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพ บัณฑิตหลักสูตร 4 ปี และ 5 ปี เพื่อนำผลการวิจัยมากำหนด เป็นนโยบายการผลิตครูในอนาคต		✓		-
(10) จัดให้มีครูพี่เลี้ยง หรืออาจารย์นิเทศ ที่มีประสบการณ์ในการสอนเป็นผู้ดูแล นิสิตในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ		✓		-
(11) ไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผล ผู้จบการศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ เพื่อรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ แต่ควรเน้นเรื่องการตรวจสอบ และรับรองหลักสูตรการผลิตครู		✓		-
(12) ควรจัดให้มีการประเมินผลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติสำหรับผู้ไม่ได้ จบการศึกษาจากหลักสูตรผลิตครู ที่ต้องการใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ		✓		✓
2.2 กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา				
(1) การประเมินหลักสูตรของสถาบันผลิตครู ควรประเมินจากสภาพจริงให้มากกว่า การประเมินจากเอกสาร		-		✓
(2) ครูสภาควรมีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณา หรือกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพของการ ผลิตครู		✓		✓
(3) มีเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตร ที่เน้นผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนิสิต/ นักศึกษาครูมากขึ้น		✓		-
(4) หน่วยงานหลักควรมีหน้าที่ในการสนับสนุน มากกว่าทำหน้าที่ตรวจสอบ		-		✓

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
2.3 กรอบใหม่ในอนาคต				
(1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของครูควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณของการผลิตครู		✓		✓
(2) ตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมาเพื่อกำหนดปริมาณการผลิตครู หรือจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในแต่ละปี		✓		✓
(3) มีกลไกที่แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายของระบบการผลิตครู		✓		✓
(4) กำหนดหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันเป็นกลไกที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน		✓		✓
(5) หน่วยงานที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูควรมาจากทุกภาคส่วน		✓		✓
(6) ควรจัดตั้งองค์คณะบุคคลระดับประเทศเพื่อกำหนดนโยบายการผลิตครูทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ		✓		✓

ตารางที่ 4.4 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาครู และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาจากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1. ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
1.1 เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
(1) ควรมีเป้าหมายของการพัฒนาครู ที่การพัฒนาผู้เรียน		✓		✓
1.2 ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู				
(1) ผู้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู ควรเป็นโรงเรียนมากกว่าจากส่วนกลาง		✓		✓
(2) การพัฒนาครูควรเป็นรูปแบบที่เปิดให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม		✓		-
1.3 รูปแบบการพัฒนาครู				
(1) มีจำนวนหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาครู ที่มีความหลากหลาย เพียงพอต่อ ความต้องการรายบุคคลของครู		-		✓
(2) มีระบบการพัฒนาครูที่ไม่ดึงครู ออกจากชั้นเรียน		✓		✓
(3) มีระบบการกำกับ ติดตามผลการพัฒนาครู		✓		✓
(4) มีหลักสูตร และรูปแบบการพัฒนาครู ที่ทันสมัย		-		✓
(5) ควรสร้างให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน ต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าใช้การสั่งการ จากเบื้องบน		✓		✓

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล			
	นักวิชาการ/ นักวิจัย ด้านการศึกษา	ผู้กำหนด นโยบาย	ภาคส่วน ต่างๆ	ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย
1.4 การบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณ				
(1) มีระบบที่เปิดให้หน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเสนอหลักสูตรการพัฒนาครู และผ่านการกลั่นกรองจากคุรุสภาก่อนนำไปใช้		✓		✓
(2) การออกแบบระบบการพัฒนาครู ควรคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า		-		✓
(3) มีระบบการสนับสนุนงบประมาณที่ตรงความต้องการและเพียงพอ		-		✓
(4) หน่วยงานหลักควรมีหน้าที่ในการสนับสนุนมากกว่าทำหน้าที่ตรวจสอบ		-		✓
2. กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
2.1 กลไกองค์กรพัฒนาครู				
(1) ระบบพัฒนาครูควรพัฒนาสมรรถนะของครู ควบคู่กับความรู้		✓		✓
2.2 กลไกใหม่ในอนาคต				
(1) กลไกการพัฒนาครูอาจไม่ได้ประกอบไปด้วยเพียง โรงเรียน ต้นสังกัด (เขตพื้นที่) คุรุสภา และ ก.ค.ศ.		-		✓
(2) ให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูทั้งหมด รวมทั้งสถาบันผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วม โดยให้อาจารย์และนิสิตนักศึกษาเข้ามามีส่วนในการพัฒนาครู		✓		-
(3) ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Platform) เข้ามาใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการพัฒนาครู		-		✓

เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดกลุ่ม ประกอบกับการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0 คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ระบบการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ โดยคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์นั้นจะเป็นหนึ่งในความสามารถของครูสมรรถนะสูงที่จะต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลลัพธ์ที่พึงประสงค์กล่าวคือ เป็นคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 จากกระบวนการวิจัยทั้งหมดในขั้นตอนนี้สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.5 กรอบแนวคิดหลักของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

ที่	กรอบแนวคิด	รายละเอียด
1	คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0	1. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น 2. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 3. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก 4. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อความเป็นพลเมือง (Concern Citizen) 5. เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen) 6. เป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) 7. เป็นผู้ที่มีบุคลิกด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) 8. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) 9. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
2	ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	2.1 สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability) 2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) 3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Value) 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) 6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ที่	กรอบแนวคิด	รายละเอียด
		2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก (คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์)
3	ระบบการผลิตครู	1. เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 2. สถาบันผลิต และระบบการผลิตครู 3. การบริหารระบบการผลิตครู 4. การจัดสรรงบประมาณ
4	กลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิตครู	1. กลไกองค์กรผลิตครู 2. กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา 3. กลไกใหม่ในอนาคต
5	ระบบการพัฒนาครู	1. เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 2. ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู 3. รูปแบบการพัฒนาครู 4. การบริหารระบบการพัฒนาครู 5. การจัดสรรงบประมาณ
6	กลไกขับเคลื่อนระบบ การพัฒนาครู	1. กลไกองค์กรพัฒนาครู 2. กลไกใหม่ในอนาคต

4.2 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บจากแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 86 ฉบับ แบ่งเป็น นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา จำนวน 14 ฉบับ ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู จำนวน 5 ฉบับ คณบดีคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ จำนวน 6 ฉบับ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 8 ฉบับ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ฉบับ และครู จำนวน 38 ฉบับ แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการตอบแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอนย่อย ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

4.2.3 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

4.2.4 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

4.2.5 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

4.2.6 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 86 คน จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา จำนวน 14 คน ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู จำนวน 5 คน คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 6 คน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 8 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 38 คน จำแนกเป็น 5 ประเด็น ประกอบด้วย ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	นักวิชาการ/นักวิจัยด้านการศึกษา		ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู		คุณสมบัติคุณครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์		ผู้อำนวยการสถานศึกษา		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ												
ก. ชาย	4	40.00	3	60.00	3	50.0	7	87.50	12	31.58	35	40.70
ข. หญิง	10	60.00	2	40.00	3	50.0	1	12.50	26	68.42	51	59.30
2. อายุ												
ก. น้อยกว่า 30 ปี	0	0.00	0	0.00	0	0.0	0	0.00	15	39.47	15	17.44
ข. 30-39 ปี	8	57.14	1	20.00	3	50.0	0	0.00	17	44.73	32	37.21
ค. 40-49 ปี	4	28.57	0	0.00	3	50.0	0	0.00	3	7.90	15	17.44
ง. มากกว่า 50 ปี	2	14.29	4	80.00	0	0.0	8	100.00	3	7.90	24	27.91
3. วุฒิมหาวิทยาลัย												
ก. ปริญญาตรี	2	14.29	0	0.00	2	33.33	0	0.00	20	52.63	25	29.07
ข. ปริญญาโท	10	71.42	3	60.00	3	50.00	7	87.50	18	47.37	49	56.98
ค. ปริญญาเอก	2	14.29	2	40.00	1	16.67	1	12.50	0	0.00	12	13.95
4. สังกัด												
ก. สังกัด สพฐ.												
ข. สังกัด สอศ.												
ค. สังกัด อปท.												
ง. สังกัด สช.												
5. ประสบการณ์ในการทำงาน												
ก. น้อยกว่า 2 ปี	0	0.00	0	0.00	1	16.67	0	0.00	6	15.79	7	8.14
ข. 2-5 ปี	3	21.43	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	31.58	16	18.60
ค. 6-10 ปี	4	28.57	1	20.00	2	33.33	0	0.00	11	28.95	20	23.26
ง. มากกว่า 10 ปี	7	50.00	4	80.00	3	50.00	8	100.00	9	23.68	43	50.00

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 เป็นเพศชายจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษ ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู พบว่าเป็นเพศชายร้อยละ 40.00 60.00 50.0 87.50 40.00 และ 31.58 ตามลำดับ เพศหญิงร้อยละ 60.00 40.00 50.0 12.50 60.00 และ 68.42 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี เป็นจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 37.21 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 50 ปีเป็นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 คณบดีคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 และ 40-49 ปี เป็นจำนวน 3 คน ทั้ง 2 กลุ่มช่วงอายุ คิดเป็นร้อยละ 50.00 ต่อกลุ่ม ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 50 ปี เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 50 ปี เป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และครู ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี เป็นจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.73

วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 56.98 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.42 ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และครู ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63

สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เป็นจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 และครู ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเมื่อพิจารณาผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 คณบดีคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่า 10 ปี เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และครู ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลา 2-5 ปี เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58

4.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสอบถามทั้งหมด 86 ฉบับ จำแนกเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลักมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 สภาพที่พึงประสงค์ของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
1. สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0			
1) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีสมรรถนะหลัก ดังต่อไปนี้			
1.1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)	4.60	มากที่สุด	.626
1.2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)	4.72	มากที่สุด	.479
1.3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)	4.88	มากที่สุด	.331
1.4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Value)	4.73	มากที่สุด	.500
1.5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)	4.83	มากที่สุด	.410
1.6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)	4.73	มากที่สุด	.503
2) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability) ควรมีดังต่อไปนี้			
2.1) ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบ	4.80	มากที่สุด	.429
2.2) ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี	4.33	มาก	.771
2.3) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง	4.66	มากที่สุด	.593
2.4) ความรู้ในบริบททางเศรษฐกิจ	4.37	มาก	.729
2.5) ความรู้ในบริบททางสังคม	4.49	มาก	.653
2.6) ความรู้ในบริบททางการเมือง	4.28	มาก	.729
2.7) ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	4.83	มากที่สุด	.410
2.8) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง	4.88	มากที่สุด	.427
2.9) ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.71	มากที่สุด	.533
2.10) ความสามารถในการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย	4.74	มากที่สุด	.545

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
2.11) ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.79	มากที่สุด	.518
2.12) ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.73	มากที่สุด	.525
2.13) ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.69	มากที่สุด	.539
2.14) ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.79	มากที่สุด	.515
2.15) ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.62	มากที่สุด	.561
2.16) ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ	4.72	มากที่สุด	.530
3) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) ควรมีดังต่อไปนี้			
3.1) ความรู้ในบริบททางการศึกษา	4.74	มากที่สุด	.468
3.2) ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน	4.87	มากที่สุด	.343
3.3) ความรู้และความเข้าใจทฤษฎีวิธีการจัดการเรียนการสอน	4.78	มากที่สุด	.445
3.4) ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล	4.79	มากที่สุด	.439
3.5) ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร	4.77	มากที่สุด	.481
3.6) ความรู้และความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษา	4.65	มากที่สุด	.553
3.7) ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน	4.91	มากที่สุด	.324
4) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ควรมีดังต่อไปนี้			
4.1) ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills)	4.88	มากที่สุด	.365
4.2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.72	มากที่สุด	.480
4.3) ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง	4.79	มากที่สุด	.410
4.4) ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง	4.72	มากที่สุด	.506
4.5) ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน	4.84	มากที่สุด	.400
4.6) ทักษะในการประสานงาน	4.68	มากที่สุด	.496
4.7) ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.80	มากที่สุด	.431

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
4.8) ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ ในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.72	มากที่สุด	.479
4.9) ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและจินตนาการ ของนักเรียน	4.75	มากที่สุด	.488
4.10) ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4.79	มากที่สุด	.469
4.11) ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถ แตกต่างกัน	4.84	มากที่สุด	.402
5) สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Value) ควรมีดังต่อไปนี้			
5.1) เชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้	4.84	มากที่สุด	.558
5.2) รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง	4.89	มากที่สุด	.316
5.3) เคารพในความแตกต่างของบุคคล	4.94	มากที่สุด	.242
5.4) เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม	4.83	มากที่สุด	.379
5.5) ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม	4.90	มากที่สุด	.339
5.6) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม	4.89	มากที่สุด	.354
5.7) มีจิตวิญญาณความเป็นครู	4.98	มากที่สุด	.155
5.8) ร่วมมือแบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน	4.81	มากที่สุด	.391
5.9) พันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ	4.72	มากที่สุด	.504
5.10) มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	4.78	มากที่สุด	.449
6) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ควรมีดังต่อไปนี้			
6.1) ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง	4.76	มากที่สุด	.484
6.2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิต ที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์	4.80	มากที่สุด	.404
6.3) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิต ที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์	4.72	มากที่สุด	.553
6.4) ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน	4.68	มากที่สุด	.546

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
6.5) ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและ ขีดความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่	4.70	มากที่สุด	.488
6.6) ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้ในยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน	4.81	มากที่สุด	.395
7) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) ควรมีดังต่อไปนี้			
7.1) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน	4.94	มากที่สุด	.244
7.2) ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ	4.93	มากที่สุด	.309
7.3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	4.77	มากที่สุด	.451
7.4) มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนา นักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มที่	4.87	มากที่สุด	.335
7.5) อุทิศตนเพื่อการพัฒนาเด็กและชุมชน อย่างเต็มความสามารถ	4.76	มากที่สุด	.459
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก			
8) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก ดังต่อไปนี้			
8.1) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่น ของบุคคลอื่น	4.64	มากที่สุด	.621
8.2) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.84	มากที่สุด	.406
8.3) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก	4.67	มากที่สุด	.524
8.4) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Concern Citizen)	4.80	มากที่สุด	.404
8.5) เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen)	4.81	มากที่สุด	.393
8.6) เป็นผู้มีความรู้และความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ยุคศตวรรษที่ 21	4.80	มากที่สุด	.461
(Marketable Skill and Knowledge)			
8.7) เป็นผู้ที่มีบุคลิกด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)	4.81	มากที่สุด	.455
8.8) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)	4.66	มากที่สุด	.552
8.9) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)	4.70	มากที่สุด	.560

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณสมบัตินักเรียนสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
9) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น ควรมีดังต่อไปนี้			
9.1) สามารถแยกแยะถูกผิด	4.90	มากที่สุด	.304
9.2) สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and Resilient)	4.80	มากที่สุด	.464
9.3) คิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างอิสระ (Thinks Independently and Critically)	4.56	มากที่สุด	.612
9.4) สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicates Effectively)	4.83	มากที่สุด	.382
10) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ควรมีดังต่อไปนี้			
10.1) มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.88	มากที่สุด	.331
10.2) มีการตั้งคำถามสะท้อนความคิด และขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้	4.74	มากที่สุด	.443
11) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก ควรมีดังต่อไปนี้			
11.1) สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	มากที่สุด	.439
11.2) มีการริเริ่มสร้างสรรค์	4.80	มากที่สุด	.403
11.3) มีการบริหารความเสี่ยง	4.54	มากที่สุด	.615
11.4) มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ	4.65	มากที่สุด	.530
12) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Concern Citizen) ควรมีดังต่อไปนี้			
12.1) มีความตระหนักในความเป็นไทย	4.65	มากที่สุด	.618
12.2) มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง	4.78	มากที่สุด	.449
12.3) มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ของเพื่อนมนุษย์	4.68	มากที่สุด	.520
13) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive citizen) ควรมีดังต่อไปนี้			
13.1) เข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติ ของสิทธิและความรับผิดชอบ	4.71	มากที่สุด	.508
13.2) เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง ในกระบวนการระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	4.60	มากที่สุด	.542

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
13.3) ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคล และวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง	4.69	มากที่สุด	.516
13.4) มุ่งใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการเป็นผู้นำและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม	4.68	มากที่สุด	.544
13.5) มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต	4.76	มากที่สุด	.457
14) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (marketable skill and knowledge) ควรมีดังต่อไปนี้			
14.1) มีความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21	4.80	มากที่สุด	.433
14.2) มีทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา	4.72	มากที่สุด	.506
14.3) มีความรอบรู้หลายด้านและมีทักษะที่ดีในการเขียน และการพูดในที่สาธารณะ	4.65	มากที่สุด	.530
14.4) มีความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้ จากประสบการณ์ที่หลากหลาย	4.6	มากที่สุด	.558
14.5) รู้สึกละเอียดในการบริหารความเสี่ยง การตั้งคำถาม ที่เข้าใจและค้นหาทางออกใหม่ๆ	4.50	มาก	.636
14.6) มีการสะท้อนความคิดและการประเมินผล ที่ดีสำหรับการตัดสินใจ	4.63	มากที่สุด	.486
14.7) สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	4.71	มากที่สุด	.508
14.8) ตระหนักในคุณค่าของการทำงานเป็นทีม	4.67	มากที่สุด	.499
14.9) ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งมนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์	4.67	มากที่สุด	.548
15) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ควรมีดังต่อไปนี้			
15.1) สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ	4.66	มากที่สุด	.526
15.2) ใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม	4.79	มากที่สุด	.493
15.3) มุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์	4.75	มากที่สุด	.464
15.4) มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์	4.76	มากที่สุด	.457
15.5) มุ่งสร้างสรรค์งานที่ดีที่สุด	4.75	มากที่สุด	.490

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
15.6) ใช้จุดแข็งและคุณภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างสรรค์โลก	4.55	มากที่สุด	.593
15.7) เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาวะ	4.59	มากที่สุด	.587
15.8) มีกลยุทธ์ความมั่นคงทางการเงิน	4.49	มาก	.595
15.9) ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม	4.65	มากที่สุด	.530
16) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) ควรมีดังต่อไปนี้			
16.1) มีความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ	4.80	มากที่สุด	.431
16.2) สามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ	4.53	มากที่สุด	.693
16.3) มีทักษะอาชีพในอนาคต	4.75	มากที่สุด	.537
17) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) ควรมีดังต่อไปนี้			
17.1) สามารถตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ	4.60	มากที่สุด	.587
17.2) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต	4.74	มากที่สุด	.443
17.3) มีกรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset)	4.71	มากที่สุด	.482
17.4) มีทักษะชีวิต (Life Skills)	4.78	มากที่สุด	.474

จากตารางที่ 4.7 สภาพที่พึงประสงค์ของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

1. สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีสสมรรถนะหลัก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = .331) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = .410) และสมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Value) ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = .500) ตามลำดับ

2) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = .427) รองลงมาคือ ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .410) และความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .429) ตามลำดับ

3) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = .324) รองลงมาคือความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = .343) และความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = .439) ตามลำดับ

4) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills) ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = .365) รองลงมาคือทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = .400) และ ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = .402) ตามลำดับ

5) สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Value) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 1.55) รองลงมาคือเคารพในความแตกต่างของบุคคล ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = .242) และความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .339) ตามลำดับ

6) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .395) รองลงมาคือความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .404) และความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .484) ตามลำดับ

7) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) ของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = .244) รองลงมาคือความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = .309) และ มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = .335) ตามลำดับ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก

8) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = .406) รองลงมาคือเป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen) ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .393) และเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .455) ตามลำดับ

9) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สามารถแยกแยะถูกผิด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = .304) รองลงมาคือมีสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicates Effectively) ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = .382) และ สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and Resilient) ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .464) ตามลำดับ

10) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = .331) รองลงมาคือมีการตั้งคำถามสะท้อนความคิด และขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .443) ตามลำดับ

11) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .403) รองลงมาคือ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = .439) และ มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .530) ตามลำดับ

12) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Concern Citizen) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .449) รองลงมาคือ มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .520) และมีความตระหนักในความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .618) ตามลำดับ

13) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive citizen) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .457) รองลงมาคือเข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .508) และ ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .516) ตามลำดับ

14) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ยุคศตวรรษที่ 21 (marketable skill and knowledge) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .433) รองลงมาคือ ทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .506) และสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .508) ตามลำดับ

15) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = .493) รองลงมาคือ ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .457) และมุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .464) ตามลำดับ

16) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ มีความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = .431) รองลงมาคือ มีทักษะอาชีพในอนาคต ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .537) และ สามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .693) ตามลำดับ

17) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ มีทักษะชีวิต (Life Skills) ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .474) รองลงมาคือสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .443) และมีการรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset) ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .482) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสอบถาม พบว่า

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้านสมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) มีความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน (Computer Integration) (F = 10)
- 2) มีความแม่นยำด้านเนื้อหา (Content) (F = 3)
- 3) มีความคิดเชิงโครงสร้าง (Constructionist) (F = 3)
- 4) มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Connectivity and Collaboration) (F = 3)
- 5) มีทัศนคติในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (F = 3)

- 6) เป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ทั้งใน และนอกเวลางาน (F = 2)
- 7) มีทักษะการสื่อสาร (Communication) (F = 2)
- 8) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (F = 2)
- 9) มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจ (Caring) (F = 1)
- 10) มีความอดทนอดกลั้น และสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสภาพ (F = 1)
- 11) มีความสามารถในการไตร่ตรองความเหมาะสม และการวางตัวที่ดีในองค์กร

(F = 1)

- 12) มีความสามารถในการจัดการความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน (F = 1)
- 13) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (F = 1)
- 14) มีภาวะผู้นำ (Leadership) (F = 1)
- 15) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน (F = 1)

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) มีอำนาจในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (F = 2)
- 2) มีใจรักในการถ่ายทอดความรู้ และทุ่มเทเพื่อการพัฒนาการของศิษย์ (F = 2)
- 3) มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ความรู้ และการจัดการเรียนการสอน

(F = 2)

- 4) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความพร้อมในโลกของงาน (F = 1)
- 5) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีของประเทศ และของโลก

(F = 1)

- 6) เน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (F = 1)

4.2.3 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสอบถามทั้งหมด 86 ฉบับ จำแนกเป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สถาบันผลิต และระบบการผลิตครู และการบริหารระบบการผลิตครู และการจัดสรรงบประมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
1. เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0			
1) ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีเป้าหมายเชิงปริมาณ ดังนี้			
1.1) ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ	4.66	มากที่สุด	.779
1.2) ผลิตตามจำนวนที่สถาบันผลิตครูมีความพร้อม	4.31	มาก	.983
1.3) ผลิตตามจำนวนที่ผู้เรียนต้องการ	3.95	มาก	1.208
1.4) ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูต้องการส่วนหนึ่ง ผลิตตามความต้องการของผู้เรียนและความพร้อมของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง	4.28	มาก	.968
2. สถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู			
2) การผลิตครูควรผลิตโดยสถาบัน ดังต่อไปนี้			
2.1) สถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู	4.36	มาก	1.016
2.2) สถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐและเอกชน	4.01	มาก	1.131
2.3) สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐ	3.84	มาก	1.237
2.4) สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน	4.00	มาก	1.158
3) การผลิตครูควรใช้ระบบการผลิตครู ดังต่อไปนี้			
3.1) ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีทุนการศึกษาให้และนบอายุราชการตั้งแต่เข้าศึกษา	3.70	มาก	1.327
3.2) ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน โดยการประกันงานและมีทุนการศึกษาบางส่วน	4.09	มาก	1.131
3.3) ผลิตในระบบเปิด คือ การเปิดเสรีการผลิตครูตามความต้องการของผู้เรียน และสถาบันผลิตครู	3.01	ปานกลาง	1.364
3.4) ผลิตด้วยระบบผสม คือ ระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50	3.45	ปานกลาง	1.282

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
3. การบริหารระบบการผลิตครู			
4) การบริหารระบบการผลิตครู ควรบริหารดังต่อไปนี้			
4.1) บริหารโดยสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งเป็นเอกเทศ	3.33	ปานกลาง	1.430
4.2) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด	3.85	มาก	1.163
4.3) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด	3.85	มาก	1.115
4.4) บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ	4.36	มาก	.979
4. การจัดสรรงบประมาณ			
5) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู ควรจัดดังนี้			
5.1) จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียวโดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด	3.96	มาก	1.198
5.2) จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบเปิดแบบเดียวโดยการสนับสนุนงบประมาณบางส่วน และให้ผู้เรียนรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	3.71	มาก	1.214
5.3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดควบคู่กัน	3.65	มาก	1.276

จากตารางที่ 4.8 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

1. เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีเป้าหมายเชิงปริมาณ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .779) รองลงมาคือ ผลิตตามจำนวนที่สถาบันผลิตครูมีความพร้อม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .983) และผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูต้องการส่วนหนึ่งผลิตตามความต้องการของผู้เรียนและความพร้อมของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .968) ตามลำดับ

2. สถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู

2) การผลิตครูควรผลิตโดยสถาบัน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 1.016) รองลงมาคือสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 1.131) และ สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.158) ตามลำดับ

3) การผลิตครูควรใช้รูปแบบการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตในระบบปิด คือผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐละเอกชน โดยการประกันงานและมีทุนการศึกษาบางส่วน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.131) รองลงมาคือ ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีทุนการศึกษาให้และนับอายุราชการตั้งแต่เข้าศึกษา ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.327) และ ผลิตด้วยระบบผสม คือระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50 ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.282) ตามลำดับ

3. การบริหารระบบการผลิตครู

4) การผลิตครูควรใช้ระบบการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .979) รองลงมาคือบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.115) และบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.163) ตามลำดับ

4. การจัดสรรงบประมาณ

5) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียวโดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.198) รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบเปิดแบบเดียวโดยการสนับสนุนงบประมาณบางส่วน และให้ผู้เรียนรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.214) และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดควบคู่กัน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.276) ตามลำดับ

4.2.4 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสอบถามทั้งหมด 86 ฉบับ จำแนกเป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย กลไกองค์กรผลิตครู กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา และกลไกใหม่ในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.9 สภาพที่พึงประสงค์ของไกลับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง
สำหรับประเทศไทย 4.0

ไกลับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
1. กลไกองค์กรผลิตครู			
1) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครูดังต่อไปนี้			
1.1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)	4.62	มากที่สุด	.768
1.2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)	4.74	มากที่สุด	.628
1.3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)	4.81	มากที่สุด	.573
1.4) สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Values)	4.65	มากที่สุด	.655
1.5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)	4.73	มากที่สุด	.649
1.6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)	4.71	มากที่สุด	.638
2) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนดังต่อไปนี้			
2.1) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น	4.41	มาก	.902
2.2) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.60	มากที่สุด	.829
2.3) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก	4.57	มากที่สุด	.836
2.4) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อความเป็นพลเมือง (concern citizen)	4.65	มากที่สุด	.809
2.5) เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive citizen)	4.66	มากที่สุด	.789
2.6) เป็นผู้มีความรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (marketable skill and knowledge)	4.70	มากที่สุด	.796
2.7) เป็นผู้ที่มีบุคลิกด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)	4.65	มากที่สุด	.807
2.8) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)	4.67	มากที่สุด	.806
2.9) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)	4.68	มากที่สุด	.844

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
3) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครู ดังต่อไปนี้			
3.1) ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี	4.32	มาก	1.041
3.2) ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 4 ปี	3.72	มาก	1.164
3.3) ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive program) ป.ตรี 4 ปี + ป.บัณฑิต 1 ปี	3.60	มาก	1.232
3.4) ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive program) ป.ตรี 4 ปี + ป.โท 2 ปี	4.17	มาก	1.040
4) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ดังต่อไปนี้			
4.1) เกณฑ์ด้านมาตรฐานหลักสูตร	4.70	มากที่สุด	.642
4.2) เกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต	4.67	มากที่สุด	.771
4.3) เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต	4.76	มากที่สุด	.620
5) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต ควรมีดังนี้			
5.1) มีความรู้ - เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันผลิตครู	4.82	มากที่สุด	.475
5.2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการรายงานผล	4.72	มากที่สุด	.711
5.3) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับความเป็นครู โดยสถาบันรับรอง	4.65	มากที่สุด	.809
5.4) การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ ความเป็นผู้นำ โดยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม	4.66	มากที่สุด	.762
6) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร ควรมีดังนี้			
6.1) โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต	4.57	มากที่สุด	.670
6.2) การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร)	4.65	มากที่สุด	.692

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
7) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู ควรมีดังนี้			
7.1) มีกระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา	4.74	มากที่สุด	.699
7.2) กำหนดจำนวนนิสิต นักศึกษา	4.64	มากที่สุด	.730
7.3) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคณาจารย์	4.62	มากที่สุด	.751
7.4) กำหนดทรัพยากรการเรียนรู้	4.49	มาก	.924
7.5) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.78	มากที่สุด	.609
7.6) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	4.67	มากที่สุด	.832
8) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยวิธีการดังนี้			
8.1) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่คุรุสภารับรอง	4.12	มาก	1.187
8.2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่คุรุสภารับรอง และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา	4.20	มาก	1.156
8.3) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอนและผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา	4.22	มาก	1.144
8.4) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ที่ระบุสาขาวิชาหรือระดับการศึกษาที่จะสอนให้กับผู้ผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา	4.10	มาก	1.199
8.5) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 2 ปี ให้กับผู้ผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา (แทนการผ่อนผันคราวละ 2 ปี โดยไม่มีการทดสอบ)	3.59	มาก	1.290
2. กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา			
9) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ดังนี้			
9.1) ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน **	4.63	มากที่สุด	.817
9.2) โครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต	4.56	มากที่สุด	.775
9.3) ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาชีพครู	4.55	มากที่สุด	.848
9.4) ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก	4.57	มากที่สุด	.821

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
3. กลไกใหม่ในอนาคต			
10) การผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ดังต่อไปนี้			
10.1) มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อบท.) (3) สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ศรสุภา และ (5) สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูฯ	4.63	มากที่สุด	.798
10.2) มีเครือข่ายไตรภาคีระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัด ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อบท.)	4.33	มาก	.868
10.3) มีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของ สถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อบท.)	4.34	มาก	.826
11) หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูตามข้อ 11 ควรเป็นหน่วยงานต่อไปนี้			
11.1) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	4.04	มาก	1.185
11.2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	3.87	มาก	1.26 5
11.3) สำนักงานเลขาธิการศรสุภา	4.11	มาก	1.151
11.4) หน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบ การผลิตครูแห่งชาติ)	4.03	มาก	1.358
12) กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูตามข้อ 11 นั้น ควรจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพในระยะยาว ดังนี้			
12.1) 10 ปี	4.58	มากที่สุด	.920
12.2) 15 ปี	3.61	มาก	1.119
12.3) 20 ปี	3.45	ปานกลาง	1.146

จากตารางที่ 4.9 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

(1) กลไกองค์กรผลิตครู

1) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .573) รองลงมาคือสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .628) และสมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .649) ตามลำดับ

2) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (marketable skill and knowledge) ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .796) รองลงมาคือเป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .844) และ เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .806) ตามลำดับ

3) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 1.041) รองลงมาคือ ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive program) ป.ตรี 4 ปี + ป.โท 2 ปี ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.040) และควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 4 ปี ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.164) ตามลำดับ

4) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .620) รองลงมาคือ เกณฑ์ด้านมาตรฐานหลักสูตร ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = .642) และเกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .771) ตามลำดับ

5) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้ - เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันผลิตครู ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = .475) รองลงมาคือ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการรายงานผล ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .711) และการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ ความเป็นผู้นำ โดยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .762) ตามลำดับ

6) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร) ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .692) รองลงมาคือ โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .670) ตามลำดับ

7) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .609) รองลงมาคือ กระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .699) และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .832) ตามลำดับ

8) องค์การวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอนและผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 1.144) รองลงมาคือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่คุรุสภารับรอง และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.156) และ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่คุรุสภารับรอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 1.187) ตามลำดับ

(2) กลไกสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือกระทรวงอุดมศึกษา

9) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .817) รองลงมาคือ ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .821) และโครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .775) ตามลำดับ

(3) กลไกใหม่ในอนาคต

10) การผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู

(2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .798) รองลงมาคือ มีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษา ในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .826) และมีเครือข่ายไตรภาคีระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .868) ตามลำดับ

11) หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูตามข้อ 11 ควรเป็นหน่วยงานต่อไปนี้ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 1.151) รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.185) และหน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการผลิตครูแห่งชาติ) ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.358) ตามลำดับ

12) กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูตามข้อ 11 นั้น ควรจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะยาว ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 10 ปี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .920) รองลงมาคือ 15 ปี ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.119) และ 20 ปี ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.146) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) คัดคนเก่งเข้ามาเป็นครู (F = 5)
- 2) คัดเลือกผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู (F=5)
- 3) สร้างบัณฑิตครูที่มีทักษะทางเทคโนโลยี และเป็นนวัตกรรม (F = 5)
- 4) ควรมีสถาบัน หรือศูนย์การศึกษาครูโดยเฉพาะในการผลิตครู (F = 3)
- 5) ผลิตครูในระบบปิด และประกันการมีงานทำ (F = 2)
- 6) คัดสรรคณาจารย์ที่มีความรู้ และประสบการณ์เข้ามาเป็นครูของครู (F = 2)
- 7) มีระบบการสอบวัดคุณภาพผู้จบการศึกษาอย่างเข้ม (F=1)
- 8) วางระบบการพัฒนาผู้สนใจเข้าเรียนครูตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา (F = 2)
- 9) มีหลักสูตรการผลิตบัณฑิตครูที่เน้นภาคปฏิบัติ (F = 2)
- 10) สร้างบัณฑิตครูที่มีทักษะทางภาษา (F = 1)
- 11) จัดให้มีระบบการติดตามผลการผลิตครู (F = 1)

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) วางเป้าหมายการผลิตครูให้มีความชัดเจน เป็นเอกภาพ และเป็นระยะยาว (F = 9)
- 2) มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ควบคุม และประเมินคุณภาพบัณฑิตครูในทุกปีการศึกษา (F = 4)
- 3) มีกลไกระดับกลุ่มจังหวัดในการกำกับ ดูแลการผลิตครู (F = 1)
- 4) ครูสภาเป็นหน่วยงานบริการการด้านปฏิบัติงานของครู (F = 1)

4.2.5 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสอบถามทั้งหมด 86 ฉบับ จำแนกเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู และการบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.10 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
1. เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0			
1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีดังนี้			
1.1) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 20 ชั่วโมง ต่อปี	4.00	มาก	1.140
1.2) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี	4.15	มาก	1.008
1.3) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 100 ชั่วโมง ภายใน 5 ปี	3.78	มาก	1.147
1.4) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 150 ชั่วโมง ภายใน 5 ปี	3.72	มาก	1.175
2. ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู			
2) การพัฒนาครูควรรับผิดชอบโดยบุคคลหรือหน่วยงาน ดังต่อไปนี้			
2.1) ครู	4.61	มากที่สุด	.823
2.2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	4.46	มากที่สุด	.936
2.3) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา	4.20	มาก	1.011
2.4) สถานศึกษา	4.64	มากที่สุด	.713
2.5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.33	มาก	.935
2.6) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	4.12	มาก	1.166

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
2.7) สถาบันผลิตครู	4.73	มากที่สุด	.568
2.8) ครูสภา	4.42	มาก	.987
3. รูปแบบการพัฒนาครู			
3) การพัฒนาครูควรใช้รูปแบบการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้			
3.1) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job Training) เช่น การอบรม สัมมนา	4.20	มาก	1.060
3.2) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC	4.72	มากที่สุด	.504
3.3) การพัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ	4.30	มาก	1.030
3.4) การพัฒนาแบบ 1) + 2) + 3) รวมกัน	4.73	มากที่สุด	.614
4) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามเป้าหมายในข้อ 2 ควรประกอบด้วยจำนวนชั่วโมงของระบบการพัฒนา ดังต่อไปนี้			
4.1) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) เท่านั้น	3.62	มาก	1.328
4.2) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) และ 4 (2) รวมกัน	3.82	มาก	1.135
4.3) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) และ 4 (3) รวมกัน	3.58	มาก	1.117
4.4) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) 4 (2) และ 4 (3) รวมกัน	4.38	มาก	1.032
4. การบริหารระบบการพัฒนาครู			
5) การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารดังต่อไปนี้			
5.1) บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง	3.99	มาก	1.055
5.2) บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัด	3.94	มาก	.985
5.3) บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัด	4.10	มาก	1.001
5.4) บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา	4.30	มาก	1.036
5.5) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในกลุ่มจังหวัด	4.13	มาก	.933
5.6) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในจังหวัด	4.16	มาก	.974
5.7) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตพื้นที่การศึกษา	4.19	มาก	1.032
5.8) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติ	4.28	มาก	1.031

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
6) การบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ ควรบริหารโดยผู้รับผิดชอบหลักดังต่อไปนี้			
6.1) สถาบันผลิตครูในกลุ่มจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.20	มาก	1.036
6.2) สถาบันผลิตครูในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.24	มาก	1.034
6.3) หน่วยงานต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.17	มาก	.919
6.4) หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.28	มาก	.954
5. การจัดสรรงบประมาณ			
7) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ควรจัดดังนี้			
7.1) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) เพื่อให้ครูนำไปใช้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ครูสภารับรองเพียงช่องทางเดียว	3.41	ปานกลาง	1.347
7.2) เปิดโอกาสให้เครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา และ/หรือต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัด หรือจังหวัด ร่วมพัฒนาครู โดยใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ได้อีกช่องทางหนึ่ง	4.06	มาก	.979
7.3) เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเอง ได้อีกช่องทางหนึ่ง	4.40	มาก	.983

จากตารางที่ 4.10 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

1. เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 1.008) รองลงมาคือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมง ต่อปี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.140) และ) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 100 ชั่วโมง ภายใน 5 ปี ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.147) ตามลำดับ

2. ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู

2) การพัฒนาครูควรรับผิดชอบโดยบุคคลหรือหน่วยงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันผลิตครู ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .568) รองลงมาคือสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .713) และครู ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .823) ตามลำดับ

3. รูปแบบการพัฒนาครู

3) การพัฒนาครูควรใช้รูปแบบการพัฒนาครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาแบบ 1) + 2) + 3) รวมกัน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .614) รองลงมาคือการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = .504) และการพัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 1.030) ตามลำดับ

4) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามเป้าหมายในข้อ 2 ควรประกอบด้วยจำนวนชั่วโมงของระบบการพัฒนา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) 4 (2) และ 4 (3) รวมกัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 1.032) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) และ 4 (2) รวมกัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.135) และ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในข้อ 4 (1) เท่านั้น ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.328) ตามลำดับ

4. การบริหารระบบการพัฒนาครู

5) การบริหารระบบการพัฒนาครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 1.036) รองลงมาคือ บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 1.031) และบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 1.032) ตามลำดับ

6) การบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ ควบคุมโดยผู้รับผิดชอบหลัก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .954) รองลงมาคือสถาบันผลิตครูในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 1.034) และสถาบันผลิตครูในกลุ่มจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 1.036) ตามลำดับ

5. การจัดสรรงบประมาณ

7) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .983) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้เครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา และ/หรือต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัด หรือจังหวัด ร่วมพัฒนาครูโดยใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ได้อีกช่องทางหนึ่ง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .979) และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) เพื่อให้ครูนำไปใช้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ครูสภารับรองเพียงช่องทางเดียว ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.347) ตามลำดับ

4.2.6 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากแบบสอบถามทั้งหมด 86 ฉบับ จำแนกเป็น 2 ประเด็น ประกอบด้วย กลไกองค์กรพัฒนาครู และกลไกใหม่ในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.11 สภาพที่พึงประสงค์ของคลังข้อสอบเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

คลังข้อสอบเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0	ระดับความประสงค์		
	Mean	แปลผล	SD
1. กลไกองค์กรพัฒนาครู			
1) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการพัฒนาครู โดยการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครู เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้			
1.1) เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	4.76	มากที่สุด	.557
1.2) เพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.39	มาก	.883
1.3) เพื่อใช้ในการเบิกเงินงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนการพัฒนาครู	4.10	มาก	1.139
2) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครู ที่เน้นการพัฒนาต่อไปนี้			
2.1) สมรรถนะครู (Competency based)	4.68	มากที่สุด	.652
2.2) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)	4.61	มากที่สุด	.703
2. กลไกใหม่ในอนาคต			
3) การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคนที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ดังต่อไปนี้			
3.1) มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ	4.71	มากที่สุด	.640
3.2) มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด	4.34	มาก	.766
3.3) มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด	4.41	มาก	.809
4) หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู ตามข้อ 3 ควรเป็นหน่วยงานดังต่อไปนี้			
4.1) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	4.54	มากที่สุด	.781
4.2) สถาบันคุรุพัฒนา	4.35	มาก	.787
4.3) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	4.01	มาก	1.122
4.4) หน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูแห่งชาติ)	4.06	มาก	1.188

จากตารางที่ 4.11 สภาพที่พึงประสงค์ของคลังข้อสอบเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

1. กลไกองค์กรพัฒนาครู

1) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการพัฒนาครูโดยการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูเพื่อวัตถุประสงค์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เพื่อการต่อไปในอนาคตประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = .557) รองลงมาคือเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 4.39$ S.D. = .883) และเพื่อใช้ในการเบิกเงินงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 1.139) ตามลำดับ

2) องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูที่เน้นการพัฒนาด้าน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะครู (Competency based) ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .652) รองลงมาคือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based) ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .703) ตามลำดับ

2. กลไกใหม่ในอนาคต

3) การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคนที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .640) รองลงมาคือ มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .809) และมีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .766) ตามลำดับ

4) หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู ตามข้อ 3 ควรเป็นหน่วยงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .781) รองลงมาคือ สถาบันคุรุพัฒนา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .787) และหน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูแห่งชาติ) ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.188) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พบว่า

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) คำนึงถึงความต้องการจำเป็น และความแตกต่างของครูแต่ละบุคคล แต่ละสถานศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาครู (F = 5)
- 2) จัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูสำหรับครูโรงเรียนเอกชน (F = 4)
- 3) เน้นการพัฒนาครูหลังเข้าประจำการอย่างต่อเนื่อง (F = 4)
- 4) พัฒนาครูให้มีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (F = 4)
- 5) ยึดเป้าหมายการพัฒนาครูเพื่อตอบสนองเป้าหมาย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2.ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม 3.การยกระดับคุณภาพมนุษย์ 4.การรักษาสิ่งแวดล้อม (F = 2)
- 6) มีระบบติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (F = 2)
- 7) การจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากต้นสังกัด (F = 2)
- 8) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 7 ปี ให้ผู้ที่ต้องการต่ออายุใบอนุญาตฯ ผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา (F = 1)
- 9) เพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู (F = 1)
- 10) จัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูสำหรับครูโรงเรียนนานาชาติ (F = 1)
- 11) มีระดับวิทยฐานะให้ครูเอกชนเช่นเดียวกับครูรัฐบาล (F = 1)

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) จัดตั้งศูนย์พัฒนาครูโดยเฉพาะที่ผลิตนวัตกรรมสำหรับการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ (F = 2)
- 2) วางเป้าหมายการพัฒนาครูให้มีความชัดเจน เป็นเอกภาพ และเป็นระยะยาว (F = 2)
- 3) มีกลไกเครือข่ายระดับกลุ่มจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายที่ทำงานของครู (F = 1)
- 4) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดระบบการพัฒนาครู (F = 1)
- 5) มีระบบการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงกับเงื่อนไขการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (F = 1)

4.3 กรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

กรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่เก็บจากนักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู คณะบดีคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ประกอบกับการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปเป็นกรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0

คณะผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนย่อยตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.3.1 ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย

4.3.2 ร่างระบบ และกรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย

4.3.3 สรุปข้อเสนอแนะของร่างระบบ และกรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 จากการสนทนากลุ่ม

4.3.4 ระบบ และกรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามในส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้ยกร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย

ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย	
1. สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
1) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพและการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Skills and Practice)	1.1 สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ 1. ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills) 2. ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน 3. ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน 4. ทักษะการทำงานเป็นทีม 5. ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง 6. ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 7. ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและจินตนาการของนักเรียน 8. ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 9. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง 11. ทักษะในการประสานงาน 1.2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำนยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ 3. ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง 4. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ 5. ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่ 6. ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย	
2) สมรรถนะด้านเจตคติ ค่านิยม และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Values, Attitude and Professional Engagement)	2.1 สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. เคารพในความแตกต่างของบุคคล 3. ความรับผิดชอบต่อนตนเอง วิชาชีพ และสังคม 4. รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง 5. ความซื่อสัตย์ต่อนตนเอง วิชาชีพ และสังคม 6. เชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 7. เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 8. ร่วมมือแบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน 9. มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 10. พันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ 2.2 สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 2. ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ 3. มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ 4. ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 5. อุทิศตนเพื่อการพัฒนาการเรียนและชุมชนอย่างเต็มความสามารถ
3) สมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจทางวิชาชีพ และ ความรู้ความสามารถทั่วไป (Professional Knowledge and understanding with General knowledge and Ability)	3.1 สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ 1. ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของผู้เรียน ที่แตกต่างกัน 2. ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน 3. ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล 4. ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนการสอน 5. ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร 6. ความรู้ในบริบททางการศึกษา 7. ความรู้และความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษา

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย	
	3.2 สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป 1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง 2. ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3. ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ 4. ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 6. ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย 7. ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 8. ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ 9. ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลปฏิบัติงานต่างๆ 10. ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 11. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง 12. ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 13. ความรู้ในบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง 14. ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์	
1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก	1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) 3. เป็นผู้ที่มีสมบุรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) 4. เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย	
	5. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) 6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก 7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) 8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
2) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	1. มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. มีการตั้งคำถามสะท้อนความคิด และขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้
3) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง	ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นพลเมืองคุณภาพ 1. มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต 2. เข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ 3. ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรม รวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง 4. มุ่งใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการเป็นผู้นำและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม 5. เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในกระบวนการระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง 1. มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมือง 2. มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ 3. มีความตระหนักในความเป็นไทย
4) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม	1. ใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม 2. มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ 3. มุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์ 4. มุ่งสร้างสรรค์งานที่ดีที่สุด 5. สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ 6. ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม 7. เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาวะ 8. ใช้จุดแข็งและคุณภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างสรรค์โลก 9. มีกลยุทธ์ความมั่นคงทางการเงิน

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ร่างสภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ สำหรับประเทศไทย 4.0 โดยคณะผู้วิจัย	
5) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็น ผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น ในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21	1. มีความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 2. มีทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา 3. สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน 4. ตระหนักในคุณค่าของการทำงานเป็นทีม 5. ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 6. มีความรอบรู้หลายด้านและมีทักษะที่ดีในการเขียน และการพูด ในที่สาธารณะ 7. มีความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย 8. มีการสะท้อนความคิดและการประเมินผลที่ดีสำหรับการตัดสินใจ 9. รู้สึกละเอียดในการบริหารความเสี่ยง การตั้งคำถามที่เร้าใจและค้นหา ทางออกใหม่ ๆ
6) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็น ผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต	1. มีทักษะชีวิต (Life Skills) 2. สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต 3. มีกรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset) 4. สามารถตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ
7) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็น ผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก	1. มีการริเริ่มสร้างสรรค์ 2. สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ 4. มีการบริหารความเสี่ยง
8) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็น ผู้มีความพร้อมสำหรับ โลกการทำงาน	1. มีความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ 2. มีทักษะอาชีพในอนาคต 3. สามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ
9) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการเป็น บุคคลที่มั่นใจในตนเองและ เป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น	1. สามารถแยกแยะถูกผิด 2. สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicates Effectively) 3. สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and Resilient) 4. คิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างอิสระ (Thinks Independently and Critically)

4.3.2 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามในส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้ยกร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.13 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย

ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	
1. ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
1.1 เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ผลิตครูตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการเป็นขั้นต่ำ และผลิตตามความต้องการของผู้เรียน และความพร้อมของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง
1.2 สถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู	
2) สถาบันผลิตครู	สถาบันผลิตครูควรเป็นสถาบันเฉพาะทางที่เป็นของรัฐและเอกชน เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู
3) ระบบการผลิตครู	ผลิตด้วยระบบผสม คือ ระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50
1.3 การบริหารระบบการผลิตครู และการจัดสรรงบประมาณ	
4) การบริหารระบบการผลิตครู	บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ
5) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู	จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียวโดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	
2. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
2.1 กลไกองค์กรผลิตครู	
1) การกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครู	การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครู ประกอบด้วย 1. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ และการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Skills and Practice) 2. สมรรถนะด้านเจตคติ ค่านิยม และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Values, Attitude and Professional Engagement) 3. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ และความรู้ความสามารถ ทั่วไป (Professional Knowledge and understanding with General knowledge and Ability)
2) การกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กับนักเรียน	การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ประกอบด้วย 1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) 3. เป็นผู้ที่มีสมบรูณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) 4. เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) 5. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) 6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก 7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) 8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
3) การกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบ การผลิตครู	ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี

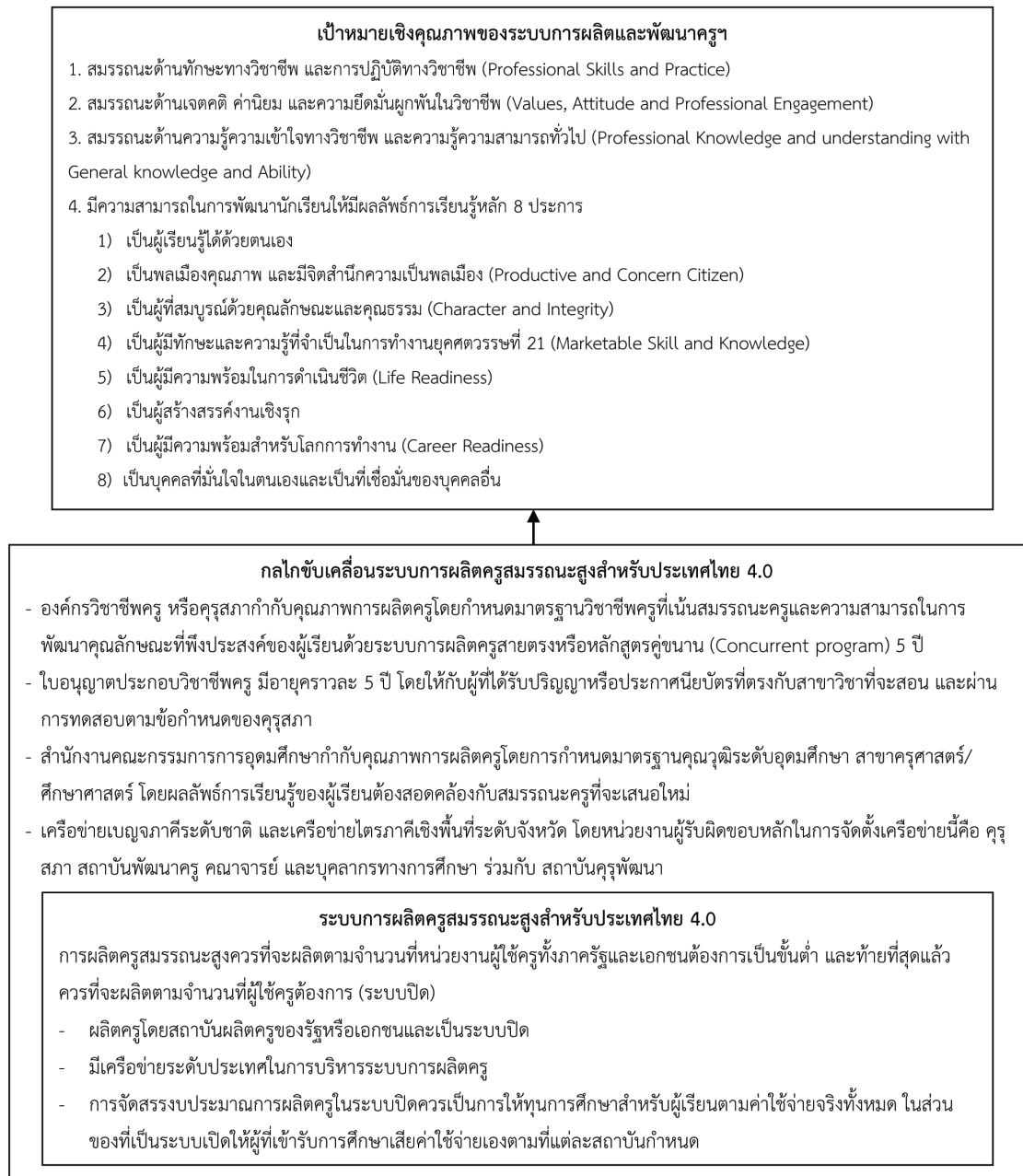
ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	
4) การกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์	การกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ยังคงเสนอให้มีเกณฑ์การรับรองปริญญา 3 ด้านคือ 1. เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต 2. เกณฑ์ด้านมาตรฐานหลักสูตร 3. เกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต
5) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต	เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต - มีความรู้ - เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันผลิตครู - การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการรายงานผล - การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ ความเป็นผู้นำ โดยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม
6) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร	1. เกณฑ์การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร) 2. โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต
7) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู	เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู - กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูและการความสามารถในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน - มีกระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา - กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
8) การกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการใช้วิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูง ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	
2.2 กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา	
9) การกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา หรือกระทรวง อุดมศึกษา โดยการกำหนด มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 1. ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน 2. ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก 3. โครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต โดยผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องสอดคล้องกับสมรรถนะครูที่จะเสนอใหม่ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน
2.3 กลไกใหม่ในอนาคต	
10) กลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ระบบการผลิตครูให้สอดคล้อง กับความต้องการครูในอนาคต ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่มีความเป็นพลวัต	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครู ในอนาคตมีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบัน ผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ครุสภา และ (5) สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูฯ โดยมีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของ สถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) เป็นองค์ประกอบย่อย
11) หน่วยงานที่ควรเป็น ผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้ง กลไกใหม่ในการขับเคลื่อน การผลิตครูที่สอดคล้องกับ ความต้องการครูในอนาคต ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่มีความเป็นพลวัต	หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน การผลิตครู คือ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
12) กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู ที่สอดคล้องกับความต้องการครู ในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและ คุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีการจัดทำสารสนเทศ ความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพในระยะยาว	การจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในระยะยาว 10 ปี

จากตารางที่ 4.13 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย สรุปเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย

ตารางที่ 4.14 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย

ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	
1. ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
1.1 เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี
1.2 ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู	
2) บุคคลหรือหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบต่อการพัฒนาครู	สถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนา
1.3 รูปแบบการพัฒนาครู	
3) รูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาครู	การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online
4) รูปแบบของการพัฒนาครูที่ควรประกอบด้วยเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online
1.4 การบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณ	
5) ผู้ที่ควรรับผิดชอบการบริหารระบบการพัฒนาครู	บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา
6) ผู้ที่ควรรับผิดชอบการบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่	หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก
7) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู	เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย	
2. กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
2.1 กลไกองค์กรพัฒนาครู	
1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครู โดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐาน ในการพัฒนาครูเพื่อวัตถุประสงค์ ของครู	เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อน วิทยฐานะ
2) การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครู โดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนา	การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพหรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)
2.2 กลไกใหม่ในอนาคต	
3) กลไกใหม่ในการขับเคลื่อน การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับ ความต้องการในการพัฒนา นักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคน ที่มีความเป็นพลวัต	มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ และ เครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ ระดับจังหวัด
4) หน่วยงานที่ควรเป็นผู้รับผิดชอบ หลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนานักเรียนอย่างทั่วถึง ทุกคนที่มีความเป็นพลวัต	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันครูพัฒนา

จากตารางที่ 4.14 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย สรุปเป็นภาพได้ดังนี้

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครู

1. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ และการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Skills and Practice)
2. สมรรถนะด้านเจตคติ ค่านิยม และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Values, Attitude and Professional Engagement)
3. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ และความรู้ความสามารถทั่วไป (Professional Knowledge and understanding with General knowledge and Ability)
4. มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก 8 ประการ
 - 1) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
 - 2) เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen)
 - 3) เป็นผู้ที่มีคุณธรรมด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
 - 4) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
 - 5) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
 - 6) เป็นผู้สร้างสรรคงานเชิงรุก
 - 7) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
 - 8) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น



กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง
- การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภานั้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และ ความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)
- เครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ และเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้คือ คุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันคุรุพัฒนา

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี

- การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- สถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนาควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาครู
- รูปแบบในการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online ที่สามารถนับรวมชั่วโมงเพื่อต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้
- การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายในระดับประเทศและเชิงพื้นที่
- หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารระบบการพัฒนาครู
- งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) สามารถใช้ในการพัฒนาครู On-the-job Training และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้

ภาพที่ 4.2 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 โดยคณะผู้วิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพของระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ข้างต้น ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 เพื่อประกอบการสนทนากลุ่มในขั้นต่อไปเป็นดังภาพประกอบ 4.3

เป้าหมายเชิงคุณภาพของการพัฒนาครู

1. สมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพ และการปฏิบัติงานวิชาชีพ (Professional Skills and Practice)
2. สมรรถนะด้านเจตคติ ค่านิยม และความมุ่งมั่นในวิชาชีพ (Values, Attitude and Professional Engagement)
3. สมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาชีพ และความรู้ความสามารถทั่วไป (Professional Knowledge and Understanding with General knowledge and Ability)
4. มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้หลัก 8 ประการ
 - 1) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
 - 2) เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen)
 - 3) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
 - 4) เป็นผู้มีความรู้และทักษะจำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
 - 5) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
 - 6) เป็นผู้สร้างเสริมสร้างงานเชิงรุก
 - 7) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
 - 8) เป็นบุคคลที่มีใจใญ่ตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- องค์การวิชาชีพ หรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง
- การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภานั้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และ ความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะทั้งสี่ ประเด็นให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)
- จัดตั้งเครือข่ายแบบบูรณาการระดับชาติ และเครือข่ายไปตรงมาสี่ถึงทั้งระดับจังหวัด
- โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันคุรุพัฒนา

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

คุรุทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี

- การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานยังคงเป็นส่วนหนึ่งของครูต่อไปในส่วนของครูที่พัฒนาครู
- สถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนาควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาครู
- รูปแบบในการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online ที่สามารถเรียนรู้ร่วมกันเพื่อต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้
- การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในแต่ละพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายในระดับประเทศและจังหวัด
- หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการระบบการพัฒนาครู
- งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) สามารถใช้ในการพัฒนาครู On-the-job Training และการพัฒนาแบบการศึกษา ด้วยตนเองได้

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- องค์การวิชาชีพ หรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง
- การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภานั้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และ ความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะทั้งสี่ ประเด็นให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)
- จัดตั้งเครือข่ายแบบบูรณาการระดับชาติ และเครือข่ายไปตรงมาสี่ถึงทั้งระดับจังหวัด
- โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันคุรุพัฒนา

ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

คุรุทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี

- การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานยังคงเป็นส่วนหนึ่งของครูต่อไปในส่วนของครูที่พัฒนาครู
- สถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนาควรเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาครู
- รูปแบบในการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online ที่สามารถเรียนรู้ร่วมกันเพื่อต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้
- การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในแต่ละพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายในระดับประเทศและจังหวัด
- หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการระบบการพัฒนาครู
- งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) สามารถใช้ในการพัฒนาครู On-the-job Training และการพัฒนาแบบการศึกษา ด้วยตนเองได้

ภาพที่ 4.3 ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1

4.3.3 สรุปข้อเสนอแนะของร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 จากการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะของร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับที่ 1 จากการสนทนากลุ่ม

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
1. เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง				
1) สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)	4.87		
	5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)	4.82		
	4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values)	4.72		
	6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)	4.72		
	2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)	4.71		
	1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)	4.60		
	ร่างฯ สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มี 3 ด้าน ดังนี้ 1. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ และการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Skills and Practice) 2. สมรรถนะด้านเจตคติ ค่านิยม และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Values, Attitude and Professional Engagement) 3. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ และความรู้ความสามารถทั่วไป (Professional Knowledge and understanding with General knowledge and Ability)		13 ท่าน	1 ท่าน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
	ข้อเสนอแนะ 1. การเรียงลำดับสมรรถนะ เรื่องจิตวิญญาณความเป็นครูควรมาเป็นอันดับ 1 2. สมรรถนะหลักมีการจัดกลุ่มรวมมากเกินไป เสนอให้พิจารณาแยกออกมาจะทำให้ชัดเจนมากกว่า เพราะเมื่อนำสมรรถนะหลักบางตัวไปรวมกันจะทำให้เนื้อหาของสมรรถนะรองกว้างเกินไป 3. เสนอให้แยกสมรรถนะออกเป็น 5 สมรรถนะหลัก โดยรวมด้านความรู้ไว้ในข้อเดียวกัน 4. เสนอให้ปรับชื่อสมรรถนะหลักให้กระชับมากยิ่งขึ้น เช่น สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยมให้เรียกว่าเป็นสมรรถนะด้านค่านิยมทางวิชาชีพ 5. เสนอให้ด้านความรู้ เมื่อรวมประเด็นกันแล้ว ให้เปลี่ยนชื่อเป็นสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ เพราะ ความรู้ความสามารถทั่วไปนั้น กว้างเกินไป 6. การจัดลำดับของสมรรถนะควรมาจากค่าความต้องการจำเป็น			
2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก	2) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.83		
	5) เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen)	4.81		
	7) เป็นผู้ที่มีสมบุรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)	4.80		
	6) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)	4.79		
	4) เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Concern Citizen)	4.79		
	9) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)	4.69		
	3) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก	4.66		
	8) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)	4.65		
	1) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น	4.63		
	ร่างฯ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก 1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) 3. เป็นผู้ที่มีสมบุรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) 4. เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) 5. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) 6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก		13 ท่าน	1 ท่าน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ความ ประสงค์	เห็นด้วย/ เหมาะสม	ไม่ เห็นด้วย/ ควรแก้ไข
	7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) 8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น (เรียงลำดับตามความถี่และรวมข้อเป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen)			
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรต้องพิจารณาด้วยว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 2. ผลลัพธ์เรียนรู้ของผู้เรียนควรต้องคำนึงถึงความเป็นไทยด้วยหรือไม่ 3. ควรต้องพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง			
2. ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
2.1 เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
1) เป้าหมายเชิงปริมาณ ของระบบผลิตครู สมรรถนะสูงสำหรับ ประเทศไทย 4.0	1) ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครุภาครัฐและเอกชน ต้องการ	4.66		
	2) ผลิตตามจำนวนที่สถาบันการผลิตครูมีความพร้อม	4.30		
	4) ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูต้องการเป็นขั้นต่ำ ผลิตตามความต้องการของผู้เรียน และความพร้อม ของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง	4.27		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย ผลิตครูตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ เป็นขั้นต่ำ และผลิตตามความต้องการของผู้เรียน และความพร้อม ของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง		13 ท่าน	3 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรให้การผลิตกับความต้องการสอดคล้องกันและปรับให้เป็นระบบปิด			
2.2 สถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู				
2) สถาบันผลิตครู	1) สถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู	4.36		
	2) สถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐและเอกชน	4.00		
	4) สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐ และเอกชน	3.99		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย สถาบันผลิตครูควรเป็นสถาบันเฉพาะทางที่เป็นของรัฐและเอกชน เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู		12 ท่าน	2 ท่าน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรจำกัดปริมาณการรับและประเมินสถานศึกษา/หน่วยผลิตครูตามคุณภาพบัณฑิต 2. ควรเป็นสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะ และเป็นของรัฐ			
3) รูปแบบการผลิตครู	2) ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐละเอกชน โดยการประกันงานและมีทุนการศึกษาบางส่วน	4.08		
	1) ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีทุนการศึกษาให้และนบอายุราชการตั้งแต่เข้าศึกษา	3.69		
	4) ผลิตด้วยระบบผสม คือ ระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิด ร้อยละ 50	3.43		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย ผลิตด้วยระบบผสม คือ ระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50		3.69	11 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรเป็นระบบปิด แต่มีความยืดหยุ่นเหมือนระบบเปิด			
2.3 การบริหารระบบการผลิตครู และการจัดสรรงบประมาณ				
4) การบริหารระบบการผลิตครู	4) บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ	4.35		
	2) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด	3.84		
	3) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด	3.84		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ		14 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรให้มีเครือข่ายใหญ่ และเครือข่ายย่อย เพื่อประสานงานทุกระดับและพัฒนาทั้งระบบร่วมกัน 2. ควรมีเครือข่ายระหว่างประเทศ			
5) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู	1) จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียว โดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด	3.95		
	2) จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบเปิดแบบเดียว โดยการสนับสนุนงบประมาณบางส่วน และให้ผู้เรียนรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	3.71		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
	3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดควบคู่กัน	3.64		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียวโดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด		8 ท่าน	7 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. หากจำเป็นต้องมีทั้งสองระบบ ควรจัดสรรงบประมาณให้เท่ากัน เนื่องจากมีข้อจำกัดแตกต่างกันจึงมาอยู่ในระบบที่ต่างกัน แต่มีความเป็นครูเช่นเดียวกัน จึงควรจัดงบประมาณให้เท่ากัน 2. ควรเป็นระบบเปิดร้อยละ 20 และระบบปิดร้อยละ 80 และมีการให้ทุนการศึกษาของค่าใช้จ่ายตามจริง			
3. กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
3.1 กลไกองค์กรผลิตครู				
1) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ที่เน้นสมรรถนะครู	3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)	4.81		
	2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding)	4.74		
	5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)	4.73		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครู ประกอบด้วย 1. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ และการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Skills and Practice) 2. สมรรถนะด้านเจตคติ ค่านิยม และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Valuess, Attitude and Professional Engagement) 3. สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ และความรู้ความสามารถทั่วไป (Professional Knowledge and understanding with General knowledge and Ability)		13 ท่าน	0 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 2. เสนอให้ปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
2) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	6) เป็นผู้มีความรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (marketable skill and knowledge)	4.69		
	9) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)	4.68		
	8) เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)	4.66		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ประกอบด้วย 1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) 3. เป็นผู้ที่มีสมบรูณด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) 4. เป็นผู้มีความรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) 5. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) 6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก 7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) 8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น		13 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. เสนอให้ปรับให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง			
3) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครู	1) ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี	4.31		
	4) ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive program) ป.ตรี 4 ปี + ป.โท 2 ปี	4.17		
	2) ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 4 ปี	3.71		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี		11 ท่าน	4 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ระบบการผลิตครูต้องเน้นที่การปฏิบัติ และเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับโรงเรียนอย่างเป็นระบบ			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และคลังข้อสอบเคลื่อน ระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ความ ประสงค์	เห็นด้วย/ เหมาะสม	ไม่ เห็นด้วย/ ควรแก้ไข
4) การกำกับคุณภาพ การผลิตครูโดยองค์กร วิชาชีพครู หรือครูสภา โดยการกำหนดเกณฑ์ การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตร ทางการศึกษา ที่เน้นเกณฑ์	3) เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต	4.75		
	1) เกณฑ์ด้านมาตรฐานหลักสูตร	4.69		
	2) เกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต	4.67		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย การกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษา ที่เน้นเกณฑ์ ยังคงเสนอให้มีเกณฑ์การรับรองปริญญา 3 ด้านคือ 1. เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต 2. เกณฑ์ด้านมาตรฐานหลักสูตร 3. เกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต		13 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ -			
5) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต	1) มีความรู้ - เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์ การประเมินของสถาบันผลิตครู	4.81		
	2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการรายงานผล	4.71		
	4) การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ ความเป็นผู้นำ โดยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม	4.67		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต - มีความรู้ - เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมิน ของสถาบันผลิตครู - การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการรายงานผล - การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ ความเป็นผู้นำ โดยร่วม กิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม		14 ท่าน	0 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ในการตั้งเกณฑ์ควรเพิ่มในส่วนที่เป็นการผ่านการฝึกสอนให้มากขึ้น และควรมีการ นิเทศสอนงานที่ชัดเจน 2. ควรมีการฝึกประสบการณ์ย่อยในช่วงปี 1-3 ก่อนจะออกฝึกประสบการณ์จริง 3. การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ควรจัดภาคเรียนละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
6) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร	2) เกณฑ์การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร)	4.64		
	1) โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต	4.56		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย 1. เกณฑ์การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร, การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร) 2. โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต		12 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. หลักสูตรควรมีจุดเน้นและความทันสมัย ตลอดจนถึงทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
7) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู	5) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน	4.78		
	1) มีกระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา	4.74		
	6) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	4.67		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู - กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูและการความสามารถในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน - มีกระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา - กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา		14 ท่าน	0 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรเพิ่มการทำงานร่วมกับโรงเรียนเครือข่ายในการพัฒนาวิชาชีพครู 2. ควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการพิจารณาเลือกนักศึกษ			
8) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการใช้วิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	3) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา	4.21		
	2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่คุรุสภารับรอง และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา	4.19		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ความ ประสงค์	เห็นด้วย/ เหมาะสม	ไม่ เห็นด้วย/ ควรแก้ไข
	1) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่คุรุสภารับรอง	4.13		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน และผ่านการทดสอบ ตามข้อกำหนดของคุรุสภา		9 ท่าน	4 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. การสอบต้องมีความชัดเจนว่าจะสอบใคร สอบอะไร สอบอย่างไร และผลการสอบ สามารถคัดกรองได้โดยตรง (KPI/ สมรรถนะ)			
3.2 กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา				
9) การกำกับคุณภาพ การผลิตครู โดยสำนักงาน คณะกรรมการ การอุดมศึกษา หรือ กระทรวงอุดมศึกษา โดยการกำหนด มาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษา สาขา ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	1) ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน	4.62		
	4) ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก	4.56		
	2) โครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต	4.55		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 1. ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน 2. ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก 3. โครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต โดยผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องสอดคล้องกับสมรรถนะครูที่จะเสนอใหม่ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน		14 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรจัดให้มีการระดมสมองในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อจะได้ภาพและมุมมองที่แตกต่างกัน			
3.3 กลไกใหม่ในอนาคต				
10) กลไกใหม่ในการ ขับเคลื่อนระบบ การผลิตครูให้สอดคล้อง กับความต้องการครู ในอนาคตทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพที่มี ความเป็นพลวัต	1) มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูฯ	4.63		
	3) มีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของ สถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อปท.)	4.34		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
	2) มีเครือข่ายไตรภาคีระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อปท.)	4.33		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตมีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ศุภสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ โดยมีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อปท.) เป็นองค์ประกอบย่อย		12 ท่าน	2 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรมีการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงโดยไม่สร้างภาพ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา 2. การรวมทุกหน่วยงานจะครบทุกแห่งหรือไม่ และหากรวมแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนหรือไม่ 3. ควรมีการร่างกลยุทธ์ระยะยาว และให้เบญจภาคีดำเนินการพัฒนามตามแผนเพื่อความชัดเจน			
11) หน่วยงานที่ควรเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต	3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	4.10		
	1) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	4.04		
	4) หน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการผลิตครูแห่งชาติ)	4.03		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย หน่วยงานที่ผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครู คือ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา		11 ท่าน	3 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรมีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมด้วย 2. คุรุสภาควรเป็นอิสระในฐานะเป็นองค์กรวิชาชีพ 3. ควรมีมากกว่าคุรุสภาในการรับผิดชอบหลัก			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
12) กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัตควรมีการจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะยาว	1) 10 ปี	4.59		
	2) 15 ปี	3.59		
	3) 20 ปี	3.44		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย การจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะยาว 10 ปี		11 ท่าน	3 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. อาจพิจารณาให้มีการจัดทำสารสนเทศในระยะยาวและ ในระยะสั้นด้วย			
4. ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
4.1 เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	2) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี	4.15		
	1) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมง ต่อปี	4.00		
	3) ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 100 ชั่วโมงภายใน 5 ปี	3.77		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี		9 ท่าน	5 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรพัฒนาทักษะที่ทำให้เกิดประโยชน์จริงในสถานศึกษา และเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วควรมีระบบติดตามผลการพัฒนาที่ชัดเจน 2. สมรรถนะ กิจกรรม เวลาควรสัมพันธ์กัน จึงควรกำหนด 5 ปี 3. การกำหนดจำนวนชั่วโมงอาจไม่ใช่ประเด็นสำคัญ ควรพิจารณาในส่วนของการพัฒนาครูสมรรถนะสูง และมีรูปแบบที่หลากหลาย			
4.2 ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู				
2) บุคคลหรือหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบต่อการพัฒนาครู	7) สถาบันผลิตครู	4.73		
	4) สถานศึกษา	4.64		
	1) ครู	4.60		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย สถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนา		12 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. กระทรวงศึกษาธิการควรเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน			
4.3 รูปแบบการพัฒนาครู				
3) รูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาครู	4) การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online	4.73		
	2) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC	4.72		
	3) การพัฒนาโดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ	4.29		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online		13 ท่าน	2 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ -			
4) รูปแบบของการพัฒนาครูที่ควรประกอบด้วยเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	4) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online	4.38		
	2) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบ On-the-job Training และ Off-the-job Training ผสมผสานกัน	3.81		
	1) จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบ Off-the-job Training เท่านั้น	3.61		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ แบบ Online		10 ท่าน	4 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรใช้รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับครูเป็นรายบุคคล			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ความ ประสงค์	เห็นด้วย/ เหมาะสม	ไม่ เห็นด้วย/ ควรแก้ไข
4.4 การบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณ				
5) ผู้ที่ควรรับผิดชอบ การบริหารระบบ การพัฒนาครู	4) บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา	4.29		
	8) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติ	4.27		
	7) บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตพื้นที่การศึกษา	4.18		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่าย เชิงพื้นที่ในระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา		11 ท่าน	2 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรเป็น School Based 2. การแยกส่วนบริการทำให้คุณภาพแตกต่าง ควรบริหารโดยกระทรวงศึกษาธิการ			
6) ผู้ที่ควรรับผิดชอบ การบริหารระบบ การพัฒนาครูโดยมี เครือข่ายเชิงพื้นที่	4) หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.27		
	2) สถาบันผลิตครูในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.23		
	1) สถาบันผลิตครูในกลุ่มจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก	4.19		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก		11 ท่าน	2 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. ควรให้หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก เพราะมีอำนาจตัดสินใจมากกว่า			
7) การจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาครู	3) เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลา ปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนา แบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง	4.40		
	2) เปิดโอกาสให้เครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา และ/หรือต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัด หรือจังหวัด ร่วมพัฒนาครูโดยใช้งบประมาณสนับสนุน การพัฒนาครูรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ได้อีกช่องทางหนึ่ง	4.05		
	1) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) เพื่อให้ครูนำไปใช้เข้ารับ การพัฒนาในหลักสูตรที่ครูสภารับรองเพียงช่องทางเดียว	3.41		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ยความประสงค์	เห็นด้วย/เหมาะสม	ไม่เห็นด้วย/ควรแก้ไข
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง ข้อเสนอแนะ 1. การพัฒนาตนเองควรใช้งบประมาณของตนเอง เพราะตนเองได้เป็นผู้รับการพัฒนานอกจากนี้ครูยังมีเงินตำแหน่ง เงินรายได้อื่นๆ 2. การจัดงบประมาณควรดูตามภาระงาน 3. การพัฒนาครูต้องพัฒนาทั้งระบบ ซึ่งประกอบด้วยการผลิตครู การอำนวยการรักษาครูที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ จึงจะได้ครูที่มีคุณภาพตามต้องการ		11 ท่าน	2 ท่าน
5. กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
5.1 กลไกองค์กรพัฒนาครู				
1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาครูเพื่อวัตถุประสงค์ของครู	1) เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	4.76		
	2) เพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.38		
	3) เพื่อใช้ในการเบิกเงินงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนการพัฒนาครู	4.09		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ข้อเสนอแนะ -		11 ท่าน	3 ท่าน
2) การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนา	1) สมรรถนะครู (Competency based)	4.67		
	2) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)	4.61		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพหรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based) ข้อเสนอแนะ 1. ควรพัฒนาให้ตรงกับความต้องการและปัญหาของครู และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง		13 ท่าน	0 ท่าน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ร่างระบบ และกลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0 จากการสนทนากลุ่ม	ค่าเฉลี่ย ความ ประสงค์	เห็นด้วย/ เหมาะสม	ไม่ เห็นด้วย/ ควรแก้ไข
5.2 กลไกใหม่ในอนาคต				
3) กลไกใหม่ในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับ ความต้องการในการ พัฒนานักเรียน อย่างทั่วถึงทุกคนที่มี ความเป็นพลวัต	1) มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูฯ	4.71		
	3) มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของ สถานศึกษาในจังหวัด	4.40		
	2) มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัด ของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด	4.33		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ และ เครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ ระดับจังหวัด		12 ท่าน	1 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ -			
4) หน่วยงานที่ควรเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก ในการจัดตั้งกลไกใหม่ ในการขับเคลื่อน การพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับ ความต้องการในการ พัฒนานักเรียน อย่างทั่วถึงทุกคน ที่มีความเป็นพลวัต	1) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	4.56		
	2) สถาบันครูพัฒนา	4.34		
	4) หน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบ การพัฒนาครูแห่งชาติ)	4.09		
	ร่างฯ โดยคณะผู้วิจัย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันครูพัฒนา		9 ท่าน	4 ท่าน
	ข้อเสนอแนะ 1. การมีสถาบันควรมีเครื่องมือวัดที่สามารถวัดได้ และจำนวนบุคลากรเพียงพอ 2. หน่วยงานที่มีอยู่แล้วสามารถรับผิดชอบได้ ถ้ามีความจริงจังในการปฏิบัติ และทำงาน ในเชิงรุกมากขึ้น 3. ในการพัฒนาสมรรถนะครู Inputเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ผลิตครูควรให้ความสำคัญ หรือควรมีการพิจารณาคุณลักษณะของผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ให้เหมาะสมตามคุณสมบัติ 4. ควรเป็นหน่วยงานใหม่ที่ ครอบคลุมร่วมกับ สคปศ. และสถาบันครูพัฒนา ที่ดูแลเฉพาะทาง 5. ควรเป็นหน่วยงานเดียวกันที่จัดตั้งเพื่อพัฒนาครูตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อลด ความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการ อีกทั้งเพื่อให้ชัดเจนและเป็นเอกภาพมากขึ้น			

4.3.4 ระบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์

จากการสรุปข้อเสนอแนะจากการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสรุประบบ และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์ ได้ดังนี้

4.3.4.1 เป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ได้แก่

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
(1) มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) 10 ประการ	2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 3. เคารพในความแตกต่างของบุคคล 4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม 5. รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง 6. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม 7. เชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 8. เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 9. ร่วมมือแบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน 10. มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 11. พันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ
(2) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) 6 ประการ	1. ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ 3. ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง 4. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ 5. ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่ 6. ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
(3) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ	1. ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills) 2. ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน 3. ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน 4. ทักษะการทำงานเป็นทีม 5. ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง 6. ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม 7. ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและจินตนาการของนักเรียน 8. ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 9. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง 11. ทักษะในการประสานงาน
(4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) 5 ประการ	1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 2. ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ 3. มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ 4. ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน 5. อุทิศตนเพื่อการพัฒนานักเรียนและชุมชนอย่างเต็มความสามารถ
(5) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge and understanding) 21 ประการ	1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง 2. ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 3. ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ 4. ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง 6. ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย 7. ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม 8. ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0	
	9. ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลปฏิบัติงานต่างๆ 10. ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 11. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง 12. ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 13. ความรู้ในบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง 14. ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี 15. ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน 16. ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน 17. ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล 18. ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนการสอน 19. ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร 20. ความรู้ในบริบททางการศึกษา 21. ความรู้และความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษา
(6) มีความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ	1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หมายถึง มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถตั้งคำถามสะท้อนความคิด ทั้งยังขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้ 2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) หมายถึง มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต เข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง มุ่งใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการเป็นผู้นำและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในกระบวนการระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จิตสำนึกในความเป็นพลเมือง มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ และมีความตระหนักในความเป็นไทย

เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

3. เป็นผู้ที่มีบุคลิกด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
หมายถึง สามารถใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ มุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์ มุ่งสร้างสรรค์งานที่ดีที่สุด สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาวะ ใช้จุดแข็งและคุณภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างสรรค์โลก และมีกลยุทธ์ความมั่นคงทางการเงิน
4. เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
หมายถึง มีความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ตระหนักในคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีความรอบรู้หลายด้านและมีทักษะที่ดีในการเขียน และการพูดในที่สาธารณะ มีความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการสะท้อนความคิดและการประเมินผลที่ดีสำหรับการตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง การตั้งคำถามที่เร้าใจ และค้นหาทางออกใหม่ ๆ
5. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
หมายถึง มีทักษะชีวิต (Life Skills) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต มีกรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset) และสามารถตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ
6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
หมายถึง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ
7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
หมายถึง มีความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ มีทักษะอาชีพในอนาคต และสามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ
8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
หมายถึง สามารถแยกแยะถูกผิด สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicates Effectively) สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and Resilient) และคิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างอิสระ (Thinks Independently and Critically)

2) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตและการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

2.1) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 คือการผลิตครูสมรรถนะสูงควรที่จะผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการเป็นขั้นต่ำ และท้ายที่สุดแล้วควรที่จะผลิตตามจำนวนที่ผู้ใช้ครูต้องการ (ระบบปิด)

2.2) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 คือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปี ทั้งนี้การพัฒนาคณาการปฏิบัติงานยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

4.3.4.2 ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีลักษณะดังนี้

1) สถาบันผลิตครู ควรเป็นสถาบันเฉพาะทางที่เป็นของรัฐและเอกชน เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครูโดยเฉพาะ

2) รูปแบบการผลิตครู ควรจะผลิตด้วยระบบผสม คือ เป็นระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิด ร้อยละ 50 เพื่อให้ได้ครูตรงความต้องการของการใช้ครู และเป็นการเปิดเสรีให้ผู้ที่สนใจศึกษาด้านการศึกษามาโอกาสเลือกเรียนสายวิชาชีพนี้ และท้ายที่สุดแล้วให้ผลิตครูเป็นระบบปิด

3) การบริหารระบบการผลิตครู ควรเป็นการบริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ เพื่อให้สามารถควบคุมทิศทางการผลิตครูได้โดยภาพรวม

4) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู การจัดสรรงบประมาณการผลิตครูในระบบปิดควรเป็นการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ในส่วนของที่เป็นระบบเปิดให้ผู้เข้ารับการศึกษาย่อยค่าใช้จ่ายเองตามที่แต่ละสถาบันกำหนด

4.3.4.3 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีลักษณะดังนี้

1. กลไกกำกับคุณภาพการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) กำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครูและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก ดังนี้

(1) มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) 10 ประการ คือ

1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู
2. เคารพในความแตกต่างของบุคคล
3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม
4. รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง
5. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม

วัฒนธรรม

6. เชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
7. เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายทาง

8. ร่วมมือแบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน
9. มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
10. พันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ

(2) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)

6 ประการ

คุณธรรมเป็นฐาน

คุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

ทุกคนอย่างทั่วถึง

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

สามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่

ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

1. ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำนยุคใหม่ที่มี
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มี
3. ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน
4. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้เพื่อให้
5. ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความ
6. ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่

(3) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ

สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

นักเรียน

อย่างสร้างสรรค์

1. ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills)
2. ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน
3. ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม
5. ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง
6. ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดริเริ่ม
7. ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและจินตนาการของ
8. ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา

9. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
10. ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง
11. ทักษะในการประสานงาน

(4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

5 ประการ

1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน
2. ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ
3. มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียนทุกคน

อย่างเต็มที่และเต็มใจ

4. ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มี

ส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

5. อุทิศตนเพื่อการพัฒนานักเรียนและชุมชนอย่างเต็มความ

สามารถ

(5) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (professional Knowledge

and understanding) 21 ประการ

1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติในชีวิตจริง
2. ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สะท้อนคิด

และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

3. ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยี

การสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ

4. ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

5. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

6. ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพใน

บริบทที่หลากหลาย

7. ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความ

หลากหลายทางวัฒนธรรม

8. ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงและ

สร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ

9. ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ ดำเนินการ

และประเมินผลปฏิบัติงานต่างๆ

10. ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ
โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

11. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง
12. ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
13. ความรู้ในบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง
14. ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี
15. ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความต้องการของ

ผู้เรียนที่แตกต่างกัน

16. ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน
17. ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล
18. ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนการสอน
19. ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร
20. ความรู้ในบริบททางการศึกษา
21. ความรู้และความเข้าใจนโยบายทางการศึกษา

(6) มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้

หลักและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ

1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen)
3. เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
4. เป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
5. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)
6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น

2) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา กำหนดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานความรู้ โดยรายละเอียดของแต่ละมาตรฐานจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะครูที่เสนอใหม่ข้างต้น

3) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครูในระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี เพื่อให้ได้ครูสมรรถนะสูงที่ตรงกับความต้องการของการพัฒนาประเทศไทย 4.0

4) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ดังนี้

(1) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต

(2) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร

(3) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิต โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะครูและความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งยังมีกระบวนการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาเพื่อให้ได้ผู้เข้าศึกษาที่มีคุณภาพ และมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการผลิตครู

5) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยใช้วิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี โดยให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา

6) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องสอดคล้องกับสมรรถนะครูที่จะเสนอใหม่

2. กลไกกำกับระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) ควรมีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ โดยมีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อปท.) เป็นองค์ประกอบย่อย โดยองค์กรคณะบุคคลนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรเป็นผู้ประสานงานหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือนี้ และเพื่อให้ระบบการผลิตครูสอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีการจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะ 10 ปี

4.3.4.4 ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- 1) บุคคลหรือหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบต่อการพัฒนาครู ควรเป็นสถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนา
- 2) รูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ การศึกษาด้วยตนเองทั้งแบบ Online และจัดหาสื่อเรียนเสริม
- 3) จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาครูควรเป็นแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ การศึกษาด้วยตนเองทั้งแบบ Online และจัดหาสื่อเรียนเสริม
- 4) การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายในระดับประเทศและเชิงพื้นที่
- 5) ผู้ที่ควรรับผิดชอบการบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ คือหน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก
- 6) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ควรเปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้ด้วย

4.3.4.5 กรอบขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

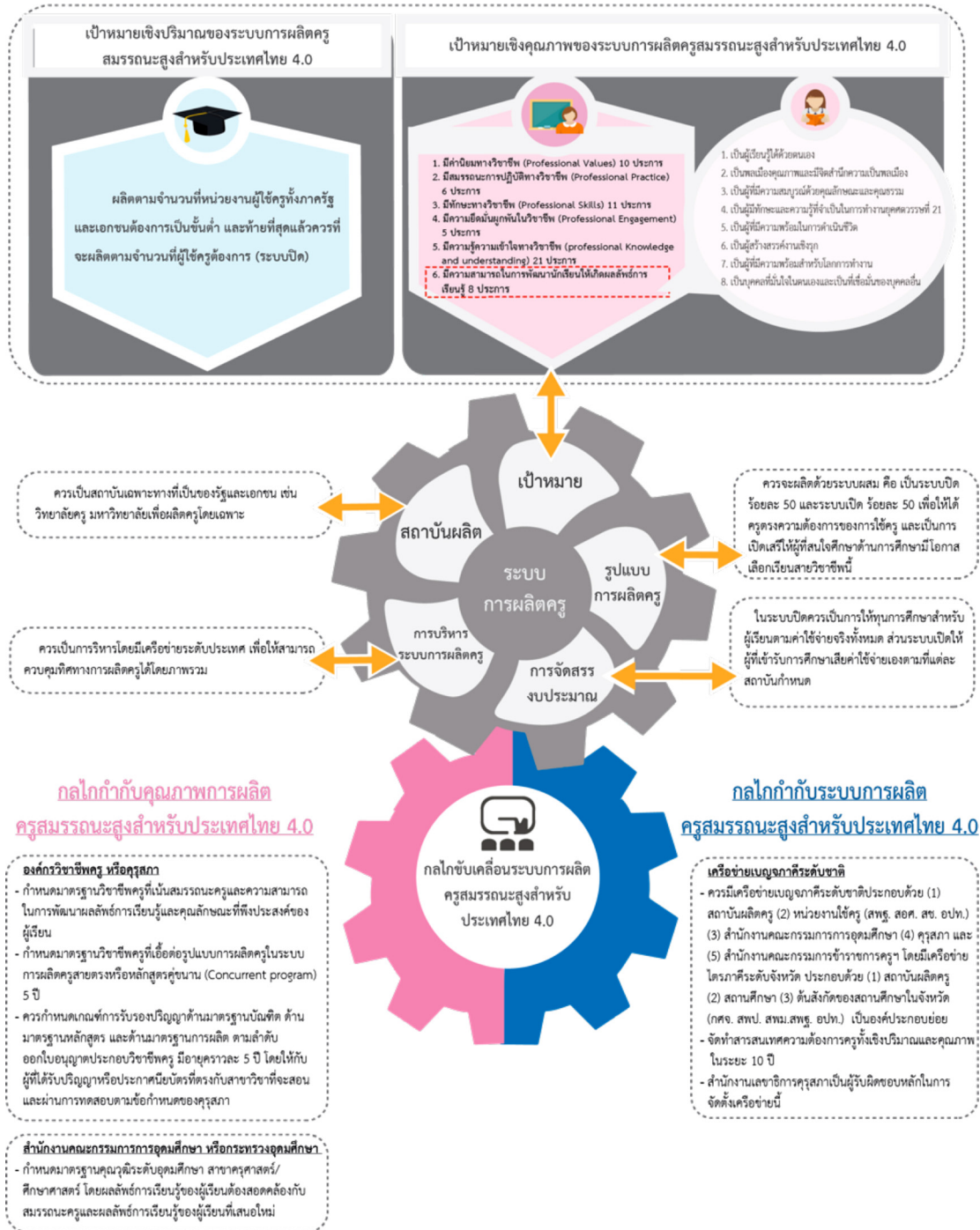
1. กรอบกำกับคุณภาพการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

- 1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นไปตามสมรรถนะของครูสมรรถนะสูงที่กำหนดขึ้น องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อบัณฑิตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง
- 2) การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และ ความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)

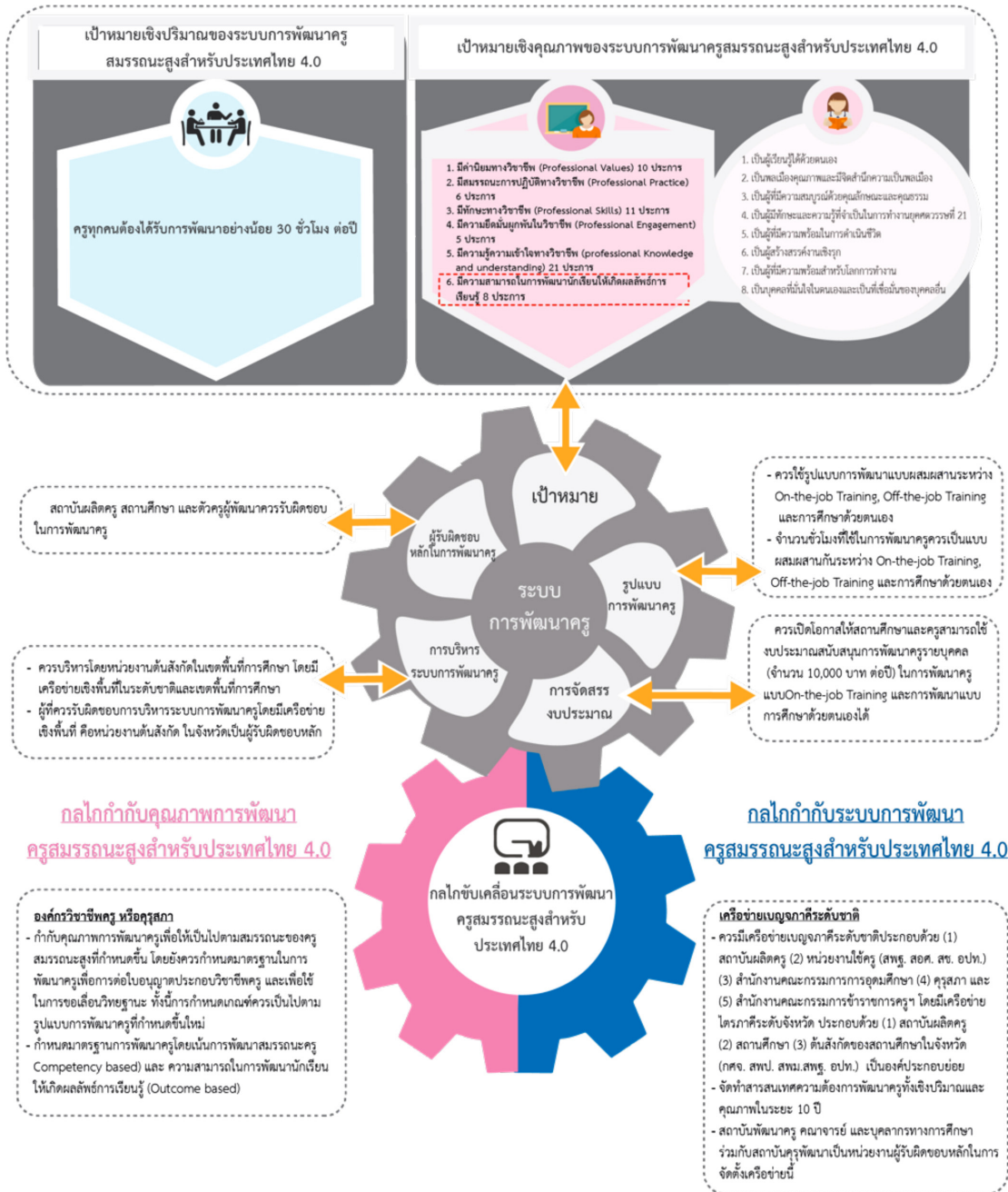
2. กลไกกำกับระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

3) จัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และ เครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันครูพัฒนา

ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์ สรุปลงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.4 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์



ภาพที่ 4.5 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ฉบับสมบูรณ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0

จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0 คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ระบบการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมากำหนดแนวความคิดเบื้องต้นของระบบการผลิตครู ระบบการพัฒนาครู และกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทยในการขับเคลื่อนสู่สังคม 4.0 แล้วนำแนวความคิดเบื้องต้นไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดหลักในการดำเนินการวิจัย เป็นการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ สรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้

คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มีดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น
2. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
3. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก
4. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อความเป็นพลเมือง (Concern Citizen)
5. เป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen)
6. เป็นผู้มีความรู้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge)
7. เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity)
8. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness)
9. เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness)

ดังต่อไปนี้

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีสมรรถนะและความสามารถ

1. สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
 - 1) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General knowledge and Ability)
 - 2) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional knowledge and understanding)
 - 3) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)
 - 4) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values)
 - 5) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)
 - 6) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก (Learning Outcome)

ระบบการผลิตครู

1. เป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
2. สถาบันผลิตครู และรูปแบบการผลิตครู
3. การบริหารระบบการผลิตครู
4. การจัดสรรงบประมาณ

ระบบการพัฒนาครู

1. เป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0
2. ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู
3. รูปแบบการพัฒนาครู
4. การบริหารระบบการพัฒนาครู
5. การจัดสรรงบประมาณ

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู

1. กลไกองค์กรผลิตครู
2. กลไก สกอ. หรือกระทรวงอุดมศึกษา
3. กลไกใหม่ในอนาคต

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู

1. กลไกองค์กรพัฒนาครู
2. กลไกใหม่ในอนาคต

5.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

5.1.2.1 สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ได้จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบสอบถาม ดังสรุปได้ดังนี้

1) สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีรายละเอียดดังนี้

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีสมรรถนะหลัก ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) และสมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Value) ตามลำดับ

สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical skills) รองลงมาคือทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน และทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ตามลำดับ

สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นายุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน รองลงมา คือความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์ และความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

สมรรถนะด้านเจตคติ และค่านิยม (Attitude and Value) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีจิตวิญญาณความเป็นครู รองลงมาคือเคารพในความแตกต่างของบุคคล และความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม ตามลำดับ

ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลักและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รองลงมาคือเป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive Citizen) และเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ตามลำดับ

คุณลักษณะผู้เรียนด้านการเป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมาคือมีการตั้งคำถามสะท้อนความคิด และขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้ ตามลำดับ

คุณลักษณะผู้เรียนด้านการเป็นพลเมืองคุณภาพ (Productive citizen) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต รองลงมาคือเข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ และชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

คุณลักษณะผู้เรียนด้านการเป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม รองลงมาคือความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ และมุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์ ตามลำดับ

2) สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

2.1) สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการ รองลงมาคือ ผลิตตามจำนวนที่สถาบันผลิตครูมีความพร้อม และผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูต้องการส่วนหนึ่งและผลิตตามความต้องการของผู้เรียนและความพร้อมของสถาบันผลิตครูอีกส่วนหนึ่ง ตามลำดับ

2.2) สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อปี รองลงมาคือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี และครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 100 ชั่วโมงภายใน 5 ปี ตามลำดับ

5.1.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

การผลิตครูควรผลิตโดยสถาบันใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู รองลงมาคือสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐและเอกชน และ สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน ตามลำดับ

การผลิตครูควรใช้รูปแบบการผลิตครูแบบใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ผลิตในระบบปิด คือผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐละเอกชน โดยการประกันงานและมีทุนการศึกษาบางส่วน รองลงมาคือ ผลิตในระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีทุนการศึกษาให้และนับอายุราชการตั้งแต่เข้าศึกษา และผลิตด้วยระบบผสม คือ ระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50 ตามลำดับ

การผลิตครูควรใช้ระบบการบริหารระบบการผลิตครูแบบใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ระดับ 3 อันดับ ได้แก่ บริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ รองลงมาคือบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด และบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ระดับ ตามลำดับ

การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ระดับ 3 อันดับ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดแบบเดียวโดยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบเปิดแบบเดียวโดยการสนับสนุนงบประมาณบางส่วน และให้ผู้เรียนรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดควบคู่กัน ตามลำดับ

5.1.2.3 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ระดับ 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) และสมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ตามลำดับ

องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ระดับ 3 อันดับ ได้แก่ เป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge รองลงมาคือเป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) และ เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) ตามลำดับ

องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ระดับ 3 อันดับ ได้แก่ ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี รองลงมาคือ ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive program) ป.ตรี 4 ปี + ป.โท 2 ปี และควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 4 ปี ตามลำดับ

องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ระดับ 3 อันดับ ได้แก่ เกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต รองลงมาคือ เกณฑ์ด้านมาตรฐานหลักสูตร และเกณฑ์ด้านมาตรฐานการผลิต ตามลำดับ

เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันผลิตครู รองลงมาคือ การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และการรายงานผล และการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/ความเป็นผู้นำ โดยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม ตามลำดับ

เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 2 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร 3 ข้อ (กระบวนการพัฒนาหลักสูตร, คุณสมบัติของคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหรือการปรับปรุงหลักสูตร) รองลงมาคือ โครงสร้างของหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ตามลำดับ

เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน รองลงมาคือ กระบวนการคัดเลือกนิสิต นักศึกษา และกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอนและผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา รองลงมาคือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่คุรุสภารับรอง และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่คุรุสภารับรอง ตามลำดับ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู โดยกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ ผลการเรียนรู้ 6 ด้าน รองลงมาคือ ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอก และโครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ตามลำดับ

การผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุดที่ 3 อันดับ ได้แก่ มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ รองลงมาคือ มีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด

(กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อบท.) และมีเครือข่ายไตรภาคีระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด (กศจ. สพป. สพม. สพฐ. อบท.) ตามลำดับ

หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการผลิตครูข้างต้นนั้น ควรเป็นหน่วยงานต่อไป นี้ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการผลิตครูแห่งชาติ) ตามลำดับ

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูตามข้างต้นนั้น ควรจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะยาว ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 10 ปี รองลงมาคือ 15 ปี และ 20 ปี ตามลำดับ

5.2.1.4 สภาพที่พึงประสงค์ของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

การพัฒนาครูควรรับผิดชอบโดยบุคคลหรือหน่วยงานใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันผลิตครู รองลงมาคือ สถานศึกษา และครู ตามลำดับ

การพัฒนาครูควรใช้รูปแบบการพัฒนาครูแบบใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการศึกษาด้วยตนเองรวมกัน รองลงมาคือการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC และการโดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ตามลำดับ

จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามเป้าหมายของการพัฒนาครู ควรประกอบด้วยจำนวนชั่วโมงของระบบการพัฒนาอย่างไร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการศึกษาด้วยตนเองรวมกัน รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) และการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) รวมกัน และ จำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) เท่านั้น ตามลำดับ

การบริหารระบบการพัฒนาครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ บริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมาคือ บริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติ และบริหารโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตพื้นที่ ตามลำดับ

การบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ ควบบริหารโดยผู้รับผิดชอบหลักเป็นหน่วยงานใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก รองลงมาคือสถาบันผลิตครูในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และสถาบันผลิตครูในกลุ่มจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ตามลำดับ

การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้เครือข่ายเชิงพื้นที่ที่มีสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา และ/หรือ ต้นสังกัดในกลุ่มจังหวัดหรือจังหวัด ร่วมพัฒนาครูโดยใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ได้อีกช่องทางหนึ่ง และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล (เช่น จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) เพื่อให้ครูนำไปใช้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ครูสภารับรองเพียงช่องทางเดียว ตามลำดับ

5.2.2.5 สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภาควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการพัฒนาครูโดยการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูเพื่อวัตถุประสงค์ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู รองลงมาคือเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ และเพื่อใช้ในการเบิกเงินงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนการพัฒนาครู ตามลำดับ

จุดมุ่งเน้นของมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภาผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 2 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะครู (Competency based) รองลงมาคือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based) ตามลำดับ

การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนานักเรียนอย่างทั่วถึงทุกคนที่มีความเป็นพลวัต ควรมีกลไกใหม่ในการขับเคลื่อน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ รองลงมาคือ มีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด และมีเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับกลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในกลุ่มจังหวัด ตามลำดับ

หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งกลไกใหม่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครู ตามข้อ 3 ควรเป็นหน่วยงานใด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ สถาบัน

ครูพัฒนา และหน่วยงานใหม่ (อาจใช้ชื่อว่าสำนักงานขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูแห่งชาติ) ตามลำดับ

5.1.3 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย

กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีรายละเอียดดังนี้

5.1.3.1 กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีลักษณะดังนี้

1. กลไกกำกับคุณภาพการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) กำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์การวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครูและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามเป้าหมายของการผลิตครู ดังนี้

- (1) มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) 10 ประการ คือ
- (2) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)
- (3) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ
- (4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

6 ประการ

5 ประการ

(5) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) 21 ประการ

(6) มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลักและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการ

2) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์การวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เอื้อต่อรูปแบบการผลิตครูในระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent program) 5 ปี เพื่อให้ได้ครูสมรรถนะสูงที่ตรงกับความต้องการของการพัฒนาประเทศไทย 4.0

3) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์การวิชาชีพครู หรือคุรุสภา ควรกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ ดังนี้

- (1) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานบัณฑิต
- (2) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานหลักสูตร

(3) เกณฑ์การรับรองปริญญา ด้านมาตรฐานการผลิตครู โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะครู และความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งยังมีกระบวนการคัดเลือก นิสิต นักศึกษาเพื่อให้ได้ผู้เข้าศึกษาที่มีคุณภาพ และมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการผลิตครู

4) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์การวิชาชีพครู หรือคุรุสภา โดยการใช้วิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีอายุคราวละ 5 ปี โดยให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน และผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา

5) การกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกระทรวงอุดมศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขา ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องสอดคล้องกับสมรรถนะครูที่จะเสนอใหม่

2. กลไกกำกับระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) ควรมีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ โดยมีเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อปท.) เป็นองค์ประกอบย่อย โดยองค์คณะบุคคลนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรเป็นผู้ประสานงานหลักเพื่อให้เกิดความร่วมมือนี้ และเพื่อให้ระบบการผลิตครูสอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่มีความเป็นพลวัต ควรมีการจัดทำสารสนเทศความต้องการครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระยะ 10 ปี

ซึ่งกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่กล่าวในข้างต้น ควรมีระบบการผลิตครูที่สอดคล้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้านสถาบันผลิตครู และรูปแบบการผลิตครู ด้านการบริหารระบบการผลิตครู และด้านการจัดสรรงบประมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านเป้าหมายของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1.1) เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ต้องผลิตครูให้มีสภาพที่พึงประสงค์ของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) มีค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values)

10 ประการ คือ

1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู
2. เคารพในความแตกต่างของบุคคล
3. ความรับผิดชอบต่องาน วิชาชีพ และสังคม
4. รักและห่วงใยลูกศิษย์ทุกคนอย่างทั่วถึง
5. ความซื่อสัตย์ต่องาน วิชาชีพ และสังคม
6. เชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
7. เข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลาย

ทางวัฒนธรรม

8. ร่วมมือแบ่งปันและมีจิตใจมุ่งมั่นต่อความเป็นทีมงาน
9. มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ความเป็นเลิศทางนวัตกรรม

อย่างต่อเนื่อง

10. พันธะผูกพันและเสียสละเพื่อวิชาชีพ

(2) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional

Practice) 6 ประการ

1. ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ

ยุคใหม่ที่มีคุณธรรมเป็นฐาน

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเป้าหมาย

ชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

3. ความสามารถในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของ

นักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง

4. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนในการเรียนรู้

เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตที่มีคุณค่าต่อเพื่อนมนุษย์

5. ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพและ

ขีดความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มที่

6. ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมทางการ

เรียนรู้ที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน

(3) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) 11 ประการ

1. ทักษะในการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical

skills)

2. ทักษะในการสื่อสารเพื่อพัฒนานักเรียน

แตกต่างกัน	3. ทักษะในการพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถ
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม	4. ทักษะการทำงานเป็นทีม 5. ทักษะสะท้อนคิดหรือคิดไตร่ตรอง 6. ทักษะในการเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ
จินตนาการของนักเรียน	7. ทักษะในการพัฒนาทักษะทางปัญญาและ
การศึกษาอย่างสร้างสรรค์	8. ทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในการจัด 9. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10. ทักษะด้านการบริหารจัดการตนเอง 11. ทักษะในการประสานงาน
(4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) 5 ประการ	(4) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) 5 ประการ 1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 2. ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ 3. มุ่งมั่นผูกพันกับการใส่ใจช่วยเหลือพัฒนานักเรียน
ทุกคนอย่างเต็มที่และเต็มใจ	4. ความพร้อมที่จะเรียนรู้จากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน
และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	5. อุทิศตนเพื่อการพัฒนาเด็กนักเรียนและชุมชนอย่าง
เต็มความสามารถ	(5) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) 21 ประการ
ปฏิบัติในชีวิตจริง	1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้สู่การ 2. ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
สะท้อนคิด และคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3. ความรู้ในวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ

ตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลาย

ของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จริงและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ

ดำเนินการ และประเมินผลปฏิบัติงานต่าง ๆ

ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พัฒนาที่ยั่งยืน

ต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน

การเรียนการสอน

การเรียนรู้หลัก 8 ประการ

ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถตั้งคำถามสะท้อนความคิด ทั้งยังขยันหมั่นเพียรในการเรียนรู้

4. ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนา

5. ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

6. ความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมี

7. ความสามารถที่จะเข้าใจ ยอมรับ และเห็นคุณค่า

8. ความสามารถในการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในชีวิต

9. ความสามารถในการริเริ่ม วางแผน บริหารจัดการ

10. ความสามารถในการแสดงออกถึงคุณลักษณะ

11. ความรู้เกี่ยวกับตนเอง

12. ความสามารถในการบูรณาการศาสตร์เพื่อการ

13. ความรู้ในบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

14. ความรู้ในหลักการการเป็นผู้ประกอบการที่ดี

15. ความรู้และความเข้าใจถึงคุณลักษณะ ความ

16. ความรู้และความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน

17. ความรู้และความเข้าใจการวัดประเมินผล

18. ความรู้และความเข้าใจทฤษฎี วิธีการจัด

19. ความรู้และความเข้าใจหลักสูตร

20. ความรู้ในบริบททางการศึกษา

21. ความรู้และความเข้าใจในนโยบายทางการศึกษา

(6) มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์

1. เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หมายถึง มีความรับผิดชอบ

2. เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) หมายถึง มุ่งมั่นอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ของคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต เข้าใจความหมายของพลเมืองคุณภาพในมิติของสิทธิและความรับผิดชอบ ชื่นชมและเคารพในความแตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมรวมทั้งคุณค่าของการใส่ใจทุกคนอย่างทั่วถึง มุ่งใช้ศักยภาพสูงสุดของตนในการเป็นผู้นำและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในกระบวนการระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จิตสำนึกในความเป็นพลเมือง มีบทบาทในการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ และมีความตระหนักในความเป็นไทย

3. เป็นผู้ที่มีสมบุรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) หมายถึง สามารถใช้ปัญญาอย่างเป็นธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ มุ่งประโยชน์ชุมชนและเพื่อนมนุษย์ มุ่งสร้างสรรค์งานที่ดีที่สุด สามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม เข้าใจและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่มีสุขภาวะ ใช้จุดแข็งและคุณภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างสรรค์โลก และมีกลยุทธ์ความมั่นคงทางการเงิน

4. เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) หมายถึง มีความรู้และทักษะอาชีพในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการคิดวิพากษ์และแก้ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน ตระหนักในคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีความรอบรู้หลายด้านและมีทักษะที่ดีในการเขียน และการพูดในที่สาธารณะ มีความสามารถในการเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการสะท้อนความคิดและการประเมินผลที่ดีสำหรับการตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง การตั้งคำถามที่เข้าใจและค้นหาทางออกใหม่ ๆ

5. เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) หมายถึง มีทักษะชีวิต (Life Skills) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายชีวิต มีกรอบความคิดที่เติบโต (Growth mindset) และสามารถตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ

6. เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก หมายถึง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสร้างนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ

7. เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) หมายถึง มีความตระหนักในคุณค่าของงานอาชีพ มีทักษะอาชีพในอนาคต และสามารถเลือกงานอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ

8. เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น หมายถึง สามารถแยกแยะถูกผิด สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Communicates

Effectively) สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่น (Adaptable and Resilient) และคิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างอิสระ (Thinks Independently and Critically)

1.2) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 การผลิตครูสมรรถนะสูงควรที่จะผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการเป็นขั้นต่ำ และท้ายที่สุดแล้วควรที่จะผลิตตามจำนวนที่ผู้ใช้ครูต้องการ (ระบบปิด)

2) ด้านสถาบันผลิต และรูปแบบการผลิตครู

(1) สถาบันผลิตครู ควรเป็นสถาบันเฉพาะทางที่เป็นของรัฐและเอกชน เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครูโดยเฉพาะ

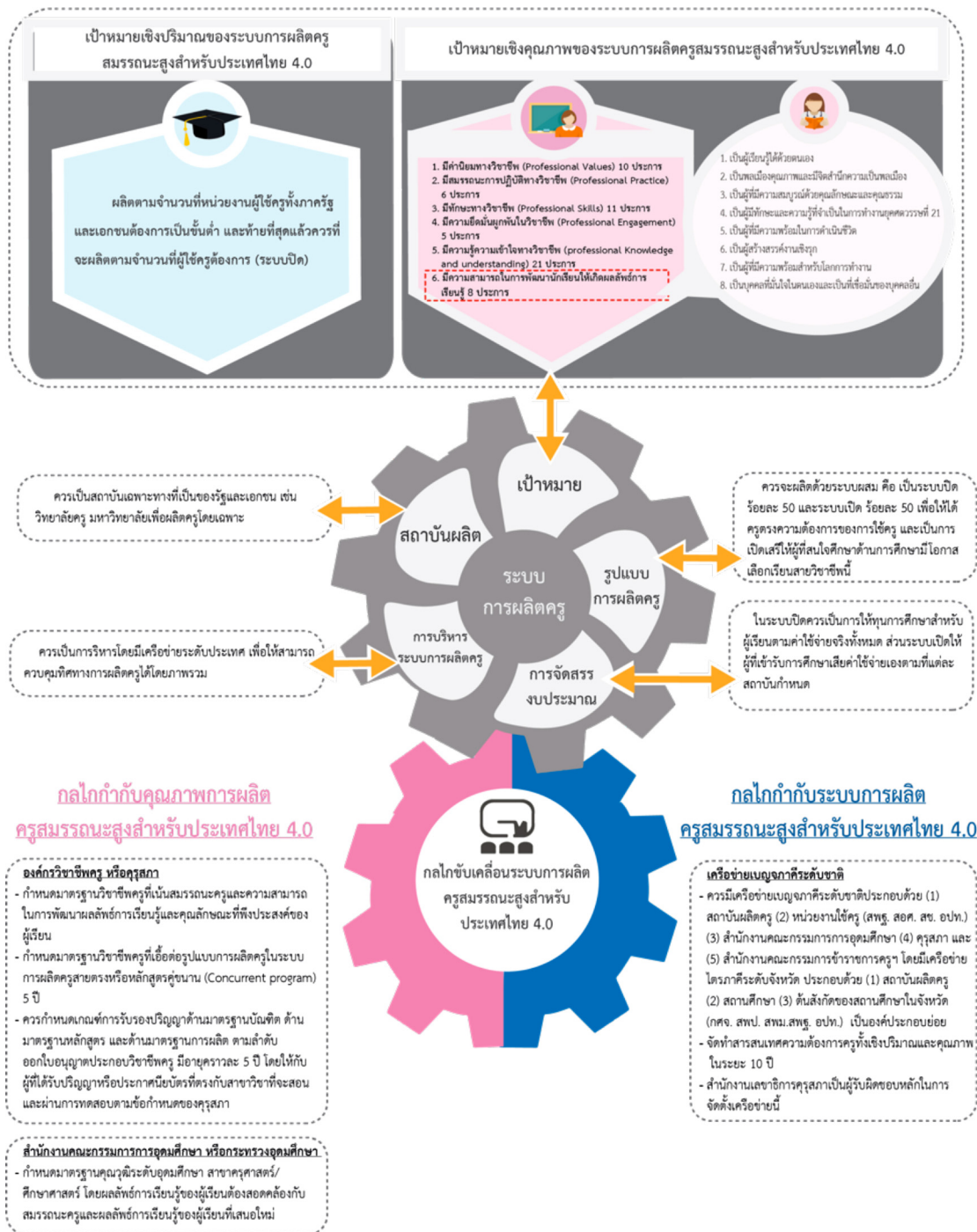
(2) รูปแบบการผลิตครู ควรจะผลิตด้วยระบบผสม คือ เป็นระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิด ร้อยละ 50 เพื่อให้ได้ครูตรงความต้องการของการใช้ครู และเป็นการเปิดเสรีให้ผู้สนใจศึกษาด้านการศึกษามาโอกาสเลือกเรียนสายวิชาชีพนี้

3) ด้านการบริหารระบบการผลิตครู และการจัดสรรงบประมาณ

(1) การบริหารระบบการผลิตครู ควรเป็นการบริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ เพื่อให้สามารถควบคุมทิศทางการผลิตครูได้โดยภาพรวม

(2) การจัดสรรงบประมาณการผลิตครู การจัดสรรงบประมาณการผลิตครูในระบบปิดควรเป็นการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ในส่วนของที่เป็นระบบเปิดให้ผู้เข้ารับการศึกษามีค่าใช้จ่ายเองตามที่แต่ละสถาบันกำหนด

กรอบขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สรุปได้ดังแผนภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 5.1 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

5.1.3.2 กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 มีลักษณะดังนี้

1. กลไกกำกับคุณภาพการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นไปตามสมรรถนะของครูสมรรถนะสูงที่กำหนดขึ้น องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อบริบทประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง

2) การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภา โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และความสามารถในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)

2. กลไกกับระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1) จัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) คุรุสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และ เครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สถาบันคุรุพัฒนา

ซึ่งกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่กล่าวในข้างต้น ควรมีระบบการพัฒนาครูที่สอดรับเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้านผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู ด้านรูปแบบการพัฒนาครู และด้านการบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านเป้าหมายของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1.1) เป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เป้าหมายของการพัฒนาครูต้องสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพของการผลิตครู กล่าวคือมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักดังต่อไปนี้

(1) ค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values)

(2) สมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice)

(3) ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)

(4) ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

(5) ความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge

and understanding)

(6) มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก

1.2) เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

เป้าหมายเชิงปริมาณของระบบพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 คือครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาน้อย 30 ชั่วโมงต่อปี

ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานยังคงเป็นส่วนหนึ่งของการต่อบริบทประกอบวิชาชีพครู

2) ด้านผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครู

บุคคลหรือหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบต่อการพัฒนาครู ควรเป็นสถาบันผลิตครู สถานศึกษา และตัวครูผู้พัฒนา

3) ด้านรูปแบบการพัฒนาครู

(1) รูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ การศึกษาด้วยตนเองทั้งแบบ Online และใช้สื่อประเภทอื่นๆ

(2) จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาครูควรเป็นแบบผสมผสานกันระหว่าง On-the-job Training, Off-the-job Training และ การศึกษาด้วยตนเองทั้งแบบ Online และใช้สื่อประเภทอื่นๆ

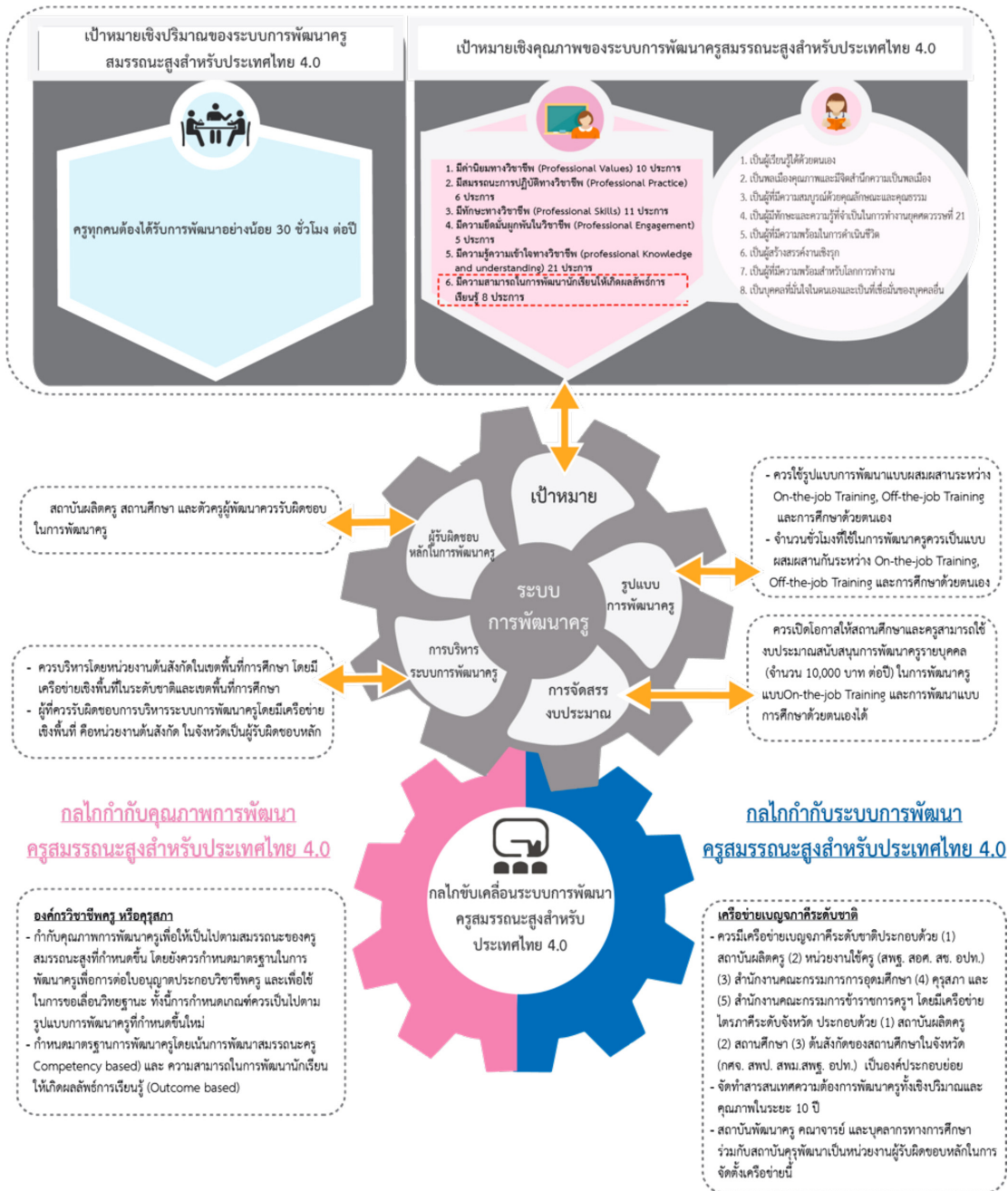
4) ด้านการบริหารระบบการพัฒนาครู และการจัดสรรงบประมาณ

(1) การบริหารระบบการพัฒนาครู ควรบริหารโดยหน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ในระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ผู้ที่ควรรับผิดชอบการบริหารระบบการพัฒนาครูโดยมีเครือข่ายเชิงพื้นที่ คือหน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

(3) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู ควรเปิดโอกาสให้สถานศึกษาและครูสามารถใช้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล (จำนวน 10,000 บาท ต่อปี) ไปใช้ในการพัฒนาครูแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการพัฒนาแบบการศึกษาด้วยตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง

กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สรุปได้ดังแผนภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 5.2 ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจะมีประเด็นในการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของเป้าหมายของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สมรรถนะหลักที่มีค่าความต้องการสูงที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) และสมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values) ตามลำดับ สอดคล้องกับสมรรถนะของครูในหลายๆ ประเทศไม่ว่าจะเป็นออสเตรเลีย หรือฟินแลนด์ ซึ่งมีความแตกต่างจากประเทศสิงคโปร์ในเรื่องของการให้ความสำคัญของแต่ละด้าน เพราะจากคุณลักษณะของวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 (Attributes of the 21st Century Teaching Professional, 2009) ประเทศสิงคโปร์ได้ให้ความสำคัญกับเจตคติและค่านิยม ว่าเป็นหลักของสมรรถนะครู

ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการผลิตครูควรผลิตโดยสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐ เช่น วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยเพื่อผลิตครู รองลงมาคือสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะที่เป็นของรัฐและเอกชน และ สถาบันผลิตครูที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับระบบการผลิตครูของประเทศฟินแลนด์และประเทศสิงคโปร์ ที่ผลิตครูโดยสถาบันเฉพาะทางที่ควบคุมทั้งในเรื่องคุณภาพและปริมาณการผลิตครูเข้าสู่ระบบในแต่ละปี

ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการผลิตครูควรใช้รูปแบบการผลิตครูในระบบปิดคือผลิตตามจำนวนที่มีอัตราบรรจุในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน โดยการประกันงานและมีทุนการศึกษาบางส่วน ซึ่งสอดคล้องกับระบบการผลิตครูของประเทศฟินแลนด์และประเทศสิงคโปร์ที่ควบคุมจำนวนครูที่ผลิตเข้าสู่ระบบการศึกษาในแต่ละปี และมีการรับรองการรับเข้าทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูควรใช้รูปแบบการพัฒนาครูควรพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการศึกษาดูด้วยตนเองรวมกัน สอดคล้องกับระบบการพัฒนาครูของประเทศทางยุโรปและประเทศญี่ปุ่น โดยการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น จะมีการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตความเป็นครู โดยผู้ที่มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมแบ่งได้เป็น 2 ระดับหลัก คือ การฝึกอบรมที่จัดในระดับชาติและการฝึกอบรมที่จัดระดับจังหวัด สาระที่จัดการฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาครูเป็นระยะได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 20 ปี หลักสูตรอบรมที่ออกแบบเพื่อครูและผู้บริหารระดับต่าง ๆ เช่น หลักสูตรสำหรับครูแนะแนว หลักสูตรสำหรับครูใหญ่ และผู้ช่วยครูใหญ่ หลักสูตรสำหรับผู้ดูแลนักเรียน เป็นต้น (มนตรี แยมกสิกร, 2548) ซึ่งจะเป็นการอบรมหลากหลายรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่าครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 จะต้องประกอบไปด้วย ครูมี ค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) มีสมรรถนะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) มีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) มีความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) และมีความสามารถในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งในคุณลักษณะประการสุดท้ายนี้จะเป็นการคำนึงถึงผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcome based) สอดคล้องกับงานวิจัยของ R.M.Harden, 2002 ที่ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่คำนึงถึงผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย 4.0

1. องค์กรวิชาชีพครู หรือ ครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งจัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีการผลิตครูระดับชาติที่ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด ที่ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษา (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด (กศจ. สพป. สพม.สพฐ. อปท.) เพื่อให้กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูฯ ที่ประกอบไปด้วยกลไกกำกับคุณภาพการผลิตครู คือ องค์กรวิชาชีพครู หรือครูสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และกลไกกำกับระบบการผลิตครู คือเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติและเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด

2. องค์กรวิชาชีพ หรือครูสภา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีการพัฒนาครูระดับชาติที่ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท.) (3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (4) ครูสภา และ (5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครู (2) สถานศึกษาและ (3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัดให้เกิดขึ้นโดยเร็ว เพื่อให้กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ที่ประกอบด้วยกลไกกำกับคุณภาพการพัฒนาครู คือองค์กรวิชาชีพครู หรือ ครูสภา และกลไกกำกับระบบการพัฒนาครู คือเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติและเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด

3. องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งปรับเปลี่ยนเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงโดยใช้ฐานสมรรถนะ (Competency based) ควบคู่กับฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcome based) ในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สมรรถนะที่สำคัญ คือ ค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional Values) การปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) และความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and understanding) ส่วนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สำคัญ คือ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นพลเมืองคุณภาพ และมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) เป็นผู้ที่มีสมบรูณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 (Marketable Skill and Knowledge) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) และเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีเป้าหมายเชิงคุณภาพที่ประกอบด้วยครูที่มีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ 8 ประการ

4. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) องค์กรวิชาชีพครู และสถาบันผลิตครู ควรเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูเป็นแบบผสมผสานระหว่างระบบปิดกับระบบเปิดในระยะแรก และ ควรพัฒนาเป็นระบบปิดที่มีรูปแบบทางเลือกในการผลิตตามความต้องการการใช้ครูที่มีความแตกต่างหลากหลายตามบริบทของการจัดการศึกษาในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการผลิตครูควรเป็นระบบปิดและมีรูปแบบทางเลือกในการผลิต

5. องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งกำหนดมาตรฐานใหม่สำหรับสถาบันผลิตครู โดยให้การผลิตครูจะต้องผลิตโดยสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะ/ สถาบัน/ วิทยาลัยที่มีคณาจารย์สาขาครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์เท่านั้น และผู้ที่จะมีคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จะต้องสำเร็จการศึกษาในสถาบันผลิตครูตามมาตรฐานใหม่ เนื่องจากการผลการวิจัยพบว่า สถาบันผลิตครูควรเป็นสถาบันเฉพาะทางทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน และการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น ควรให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ตรงกับสาขาวิชาที่จะสอน

6. สถาบันผลิตครูควรเร่งปรับเปลี่ยนการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันผลิตครู ในด้านรูปแบบวิธีการสอน หรือกระบวนการทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 คือ มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์

นวัตกรรมได้ เนื่องจากผลการวิจัยและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ครูสมรรถนะสูงควรมีสมรรถนะที่พึงประสงค์และความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถาบันผลิตครู สถานศึกษา ครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครู ควรเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่และมีรูปแบบทางเลือกในการพัฒนาครูเพื่อให้การพัฒนาครูส่งผลถึงการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง การพัฒนาในเวลาการปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การพัฒนานอกเวลางาน (Off-the-job Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งแบบ Online และใช้สื่อรูปแบบต่างๆ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สถาบันผลิตครู สถานศึกษา ครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครู ควรเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู และการพัฒนาครูควรมีรูปแบบผสมผสานระหว่าง การพัฒนาในเวลาการปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การพัฒนานอกเวลางาน (Off-the-job Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งแบบ Online และใช้สื่อรูปแบบต่างๆ

8. องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรปรับแก้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาในบทบัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพที่เน้นฐานสมรรถนะ และฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ควรมีทั้งสมรรถนะ 5 ด้าน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ 8 ประการ

9. เครือข่ายเบญจภาคีการผลิตและการพัฒนาครูระดับชาติ รวมทั้งเครือข่ายไตรภาคีการผลิตและการพัฒนาครูระดับจังหวัด ควรเร่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการผลิตและพัฒนาครูในระดับชาติและระดับจังหวัด เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลสารสนเทศทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการควบคุมคุณภาพและการบริหารจัดการทั้งระบบการผลิต และระบบการพัฒนาครู

10. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาควรเร่งนำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ไปเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพิจารณาในเชิงนโยบายในการจัดตั้งกลไกระดับชาติและเครือข่ายเชิงพื้นที่ เพื่อให้ระบบการผลิตและการพัฒนาครู มีความเป็นพลวัต สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทในอนาคต เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระบบการผลิตและการพัฒนาครูจะมีสมรรถนะสูงได้ จำเป็นต้องมีกลไกกำกับคุณภาพของระบบที่เป็นการร่วมมือร่วมพลังของเบญจภาคีระดับชาติ และเครือข่ายไตรภาคีระดับจังหวัด

รายการอ้างอิง

- Gray, A. (2016). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
- Nessipbayeva, O. (2012). *THE COMPETENCIES OF THE MODERN TEACHER*. Paper presented at the The Annual Meeting of the Bulgarian Comparative Education Society Kyustendil, Bulgaria.
- OECD. (2014). *Competency Framework*. https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf
- P21. (2015). *Framework for 21st Century Learning Definition*. http://www.p21.org/storage/documents/docs/P21_Framework_Definitions_New_Logo_2015.pdf
- Harden RM. (2002). *Learning outcomes and instructional objectives: is there a difference?*. Med Teach. Mar. 24 (2) :151-5.
- Training, D. o. E. a. (2004). *Competency Framework for Teachers*. Eart Perth: Department of Education and Training
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2560). *การขับเคลื่อนนวัตกรรมในต่างประเทศ : แนวทางการพัฒนา ด้านการศึกษาของสิงคโปร์*. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/thailand4/th/news/6909/77112-แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษาของสิงคโปร์.html>.
- เกษมสันต์ วัฒนารงค์. (2556). *การฝึกหัดครูของ University of Helsinki ประเทศฟินแลนด์*. ไทยรัฐ. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/content/347192>
- การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. (2557). ใน *อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่ประสงค์*. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ไข่มุกข์ บุญส่ง. (n.d.). *การสังเคราะห์งานวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี*.

- คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในคณะกรรมการการศึกษาฯ (2557). *สรุปผลการเสวนา เรื่อง “ครูและการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21”* ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข 306 - 307 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา 2.
- คุรุสภา. (2560). *มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2560 <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254&tid=3&pid=6>
- ถวิลวดี บุรีกุล, รัชวดี แสงมเหหมัด, Eugenie Merieau, & Volpe, M. (2555). *ความเป็นพลเมืองในประเทศไทย*. http://kpi.ac.th/media/pdf/M10_452.pdf
- ธัญวิษ วิเชียรพันธ์ และปวีณา จันทร์สุข. (2556). *รายงานโครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชนไทย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นจาก https://qlf-production.s3.amazonaws.com/uploads/project/file_en/1394622022-โครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 20 ของเด็กและเยาวชนไทยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน.pdf
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพมหานคร: ก.พลทิพย์ 1996 จำกัด.
- มนตรี แยมกลีกร. (2548). *ระบบการผลิตและพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น* (Teacher Training System in Japan). *วารสารศึกษาศาสตร์*, 16(2), 41.
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (2556). *รวมบทความเรื่อง การจัดการการศึกษาในประชาคมอาเซียน และคู่เจรจา : สิงคโปร์ บรูไน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย เวียดนาม พม่า และลาว : จีน อินเดีย ญี่ปุ่น และนิวซีแลนด์*. ณ ห้องประชุม 6-1 อาคารเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร.
- สมบัติ นพรัก. (2558). *ยุทธศาสตร์การผลิต และพัฒนาครู ถอดบทเรียนจากงานวิจัยของ Sir Michael Barber แห่ง McKinsey & Company และถอดบทเรียนจากประเทศไทย อดีต-ปัจจุบัน*. ใน การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 1/2558, ณ ห้องประชุมภูซังค์ เฟงศรี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมาคมที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. (2560). *ระเบียบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560*. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2560 <http://admission.cuas.or.th/download/adm60book.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อพิจารณารายงานการวิจัยเรื่อง แนวนโยบายการผลิตและพัฒนาครู*. กรุงเทพมหานคร: หจก.วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). สารสนเทศอุดมศึกษา. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2560 <http://www.info.mua.go.th/information>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). คู่มือการปฏิบัติงาน การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานผลการศึกษา เรื่องสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์ในประเด็นกรอบแนวคิดการวิจัย

นักวิชาการ/นักวิจัยด้านการศึกษา

1. รศ.ดร.พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์
2. รศ.พเยาว์ ยินดีสุข

ผู้กำหนดนโยบาย

1. คุณวรวรรณ พลิกามิน	ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2. ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์	เลขาธิการสภาการศึกษา
3. นางสาวนุชนภา รื่นอบเชย	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐาน และประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
4. นายพีรสมร อุทุมทอง	รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. นายยศพล เวณุโกเศศ	รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. นางสาววิภา ลัคนาพรวิสิฐ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ ครูสภา

ภาคส่วนต่าง ๆ

1. คุณวรรณา ดุยาสิทธิพร	ภาคธุรกิจ ผจก.ฝ่ายบุคคล บริษัท โตชิบา จำกัด
2. อาจารย์วัลลภ ตั้งคณานุรักษ์	ภาคประชาสังคม
3. นพ.วรงค์ เดชกิจวิกรม	ภาคการเมือง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ	คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ว่าที่ร้อยตรีเจษฎาภรณ์ พรหมทองแสน	รองศึกษาธิการจังหวัด รักษาราชการ แทนศึกษาธิการ จ.ชัยภูมิ

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. รศ.ดร.มนตรี แย้มกสิกร	อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และอดีตรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม
2. ผอ.กรรณิการ์ บาร์มี	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวิชาชีพ ครุสภา
3. รองผอ.ดร.ศกลวรรณ เปลี่ยนขำ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
4. ดร.ฐาปนัฐ อุดมศรี	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
5. ดร.ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์	สถาบันพัฒนาวิชาการ (พว.)
6. อ.ปองภพ วิทิพย์รอด	นักวิชาการ
7. ดร.ดิเรก พรสีมา	คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
8. ผศ.ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
9. ผศ.ดร.ปริญญ์ มีสุข	ผู้แทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
10. ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์	อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
11. ผศ.ดร. วิลาวัณย์ จารุอรียานนท์	อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
12. ผศ.ดร. วัชรพล วิบูลยศรีน	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
13. ดร.พิมพ์ลักษณ์ มูลโพธิ์	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
14. ดร.อนุสรา สุวรรณวงศ์	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
15. ดร.กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
16. ผอ.สุภัทรา พลอยบ้านแพ้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหัวลำโพง
17. ดร.วรศักดิ์ อัครเดชเรืองศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนภูมิสมิทธิ์
18. ผอ.ยุทธชัย ดำรงมณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์วิทยาลัย เวียงป่าเป้า จ.เชียงราย
19. ดร.อนันท์ งามสะอาด	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีไต้หวัน (BDI)
20. นายเกริกก้อง มังคละพฤษ	ผู้แทนผู้อำนวยการเกริกวิทยาลัย
21. นายอิศเรศ จันท์เจริญ	ผู้แทนผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีกรุงธน
22. นายธพลศจกรณ์ พิมพ์ชัยกุล	ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ

สรุปการสัมภาษณ์กรอบแนวคิดระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง
กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง
และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
1. คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ และคุณสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
1.1) ประเทศไทย 4.0	1. เน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน 3. ให้ความสำคัญกับการศึกษา เป็นตัวกลางในการพิจารณา	1. สร้างคนตามยุทธศาสตร์ การเรียนการสอนเปลี่ยนไป ให้คนมีทักษะศตวรรษที่ 21 2. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น 3. บริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา ศักยภาพของบุคคลในการ ประกอบอาชีพ	1. เน้นใช้เทคโนโลยี ICT	1. ยืนอยู่ด้วยกำลังของตนเองได้ 2. เป็นประเทศผู้ผลิตมากกว่า ประเทศผู้บริโภค 3. การผลิตและการประกอบการ ผสานกันได้ลงตัวกับสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์ 4. เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง คนต้องปรับตัวรวดเร็ว
1.2) คนไทย ที่พึงประสงค์ สำหรับ ประเทศไทย 4.0	1. รักการเรียนรู้ รู้ดีในเนื้อหา รู้วิธีสืบสอบ รู้วิธีทำงาน ทำโครงการได้ สร้างสิ่งต่าง ๆ ได้ 2. มีทักษะความเป็นผู้นำ 3. ICT Literature 4. รู้ลึกพอเพียงไปใช้ 5. มีความพอเพียงและคุณธรรม 6. รับผิดชอบสร้างนวัตกรรม ด้วยการทำโครงการ	1. มีทักษะและสมรรถนะ หลายด้าน โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ 2. มีความอดทน กล้าแสดงออก มีสัมมาคารวะ มีความเป็นไทย 3. เห็นผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตาม 4. มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 5. เป็น self learner	1. เป็นคนเก่ง 2. เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม 3. มีวินัย รู้สิทธิและหน้าที่ของตน รู้จักปกป้องสิทธิของตนเอง 4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) คิดเชิง เหตุผลเป็น 5. สามารถพูดได้อย่างน้อย 2 ภาษา	1. ยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ด้านเศรษฐกิจ 1. ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. มีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ การสร้างงาน/นวัตกรรม 3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ด้านเศรษฐกิจ 1. ไม่พึ่งเศรษฐกิจพอเพียง เพียงพองตนเองได้ 2. มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ 3. มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ	ด้านเศรษฐกิจ 1. เก่ง มีองค์ความรู้ ทำงาน ทำธุรกิจ based on knowledge	ด้านเศรษฐกิจ 1. มีวิถีชีวิตและวิถีชีวิตแบบ ผู้ประกอบการ
		6. พูดได้มากกว่า 1 ภาษา 7. ตระหนักถึงคุณภาพและ ความสำเร็จของงาน มีงานทำ 8. มีความรับผิดชอบต่อการ การปฏิบัติ เป็นสมาชิกของ สังคมที่ดี 9. ที่มีคุณธรรม ไม่แก่งแย่งแข่งขัน 10. มีทักษะในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาตนเอง/ ทำงาน/สังคม 11. ให้ความสำคัญต่อคุณค่า ของความเป็นมนุษย์	6. มีทักษะชีวิต รู้มากกว่า ในห้องเรียน 7. สามารถใช้เทคโนโลยีได้	

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ด้านสังคม 1. มีคุณธรรม จริยธรรมทางสังคม 2. มีวินัยในตนเอง 3. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม/ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 4. มีความเอื้อเฟื้อเอื้ออาทร	ด้านสังคม 1. มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณ 2. คุณธรรมจริยธรรมที่ดี 3. กล้าคิดกล้าแสดงออก 4. “ไทยนิยม” เน้นความสัมพันธ์ ในครอบครัวมากขึ้น 5. ใช้ชีวิตอย่างสมดุลระหว่าง การทำงาน การพักผ่อน 6. การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ชุมชน มีความปลอดภัย	ด้านสังคม 1. ภูมิปัญญาและวิถีชีวิต 2. ศาสนาและวัฒนธรรม 3. เศรษฐกิจและสังคม 4. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ด้านสังคม 1. สนใจเรื่องต่าง ๆ ของสังคม ผ่านระบบเครือข่ายทางสังคม ที่เข้มแข็ง 2. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
	ด้านการเมือง 1. มีวิจักษ์ญาณทางการเมือง 2. มีความซื่อสัตย์ 3. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 4. รู้สิทธิและหน้าที่ 5. ปฏิบัติดีในการทำงานเป็นทีม	ด้านการเมือง 1. มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม 2. มีความเป็นประชาธิปไตย 3. รู้จักสิทธิและหน้าที่ มีวินัย 4. เคารพกฎหมาย	ด้านการเมือง -	ด้านการเมือง 1. มีความรู้และเท่าทัน 2. เป็น Active citizen มีส่วนร่วม 3. ทางการเมือง

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ด้านเทคโนโลยี 1. มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและ Digital Learning 2. มีทักษะการใช้เทคโนโลยี 3. เป็นนวัตกรรมทางเทคโนโลยี 4. รู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) 5. Critical Thinking 6. Learning Resource Platform	ด้านเทคโนโลยี 1. มีทักษะดิจิทัล 2. มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 3. มี Digital Literacy	ด้านเทคโนโลยี 1. มีเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้และการทำงาน 2. ใช้ computer software ได้ ใช้ mobile devices ได้	ด้านเทคโนโลยี 1. มีความรอบรู้และเท่าทันทางเทคโนโลยี
	ด้านสุขภาพ 1. ดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ 2. มีความรู้ทางสุขภาพและการ 3. มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ 4. ชีวิตที่ผ่อนคลาย 5. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 6. สุขได้ด้วยคุณธรรม	ด้านสุขภาพ 1. รู้จักดูแลตนเองเป็นอันดับแรกและไม่ทำลายสุขภาพผู้อื่น 2. มีสุขภาพดี 3. มีความรู้ในการดูแลสุขภาพ 4. เน้นป้องกันมากกว่ารักษา	ด้านสุขภาพ 1. แข็งแรง กินอาหารถูกสุขลักษณะ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พักผ่อนเพียงพอ 2. สนใจ/ใส่ใจในเรื่องสุขภาพ	ด้านสุขภาพ -
	อื่น ๆ 1. เป็นนักสังเกต 2. มีวิจารณ์ 3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4. มีทักษะการแก้ปัญหา	อื่น ๆ -	อื่น ๆ -	อื่น ๆ -

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี 6. มีความสามารถ ควบคุมตนเอง 7. มี Self Regulation 8. มี Social Skills”			
1.3) ครูสมรรถนะสูง สำหรับ ประเทศไทย 4.0	ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 1. มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในเรื่องที่สอน (Content) 2. ความไม่ไม่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่สอน 3. มีทักษะการสอน เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 4. มีเทคนิคการควบคุมชั้นเรียน สร้างบรรยากาศเชิงบวก เรียนรู้ อย่างมีความสุข 5. พัฒนานักเรียนให้เป็นนักคิด และ สร้างองค์ความรู้เองได้ 6. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับบริบทท้องถิ่น 7. ใช้สื่อการสอนตามสภาพจริง สื่อCT และแหล่งเรียนรู้ ตามสภาพจริง	ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 1. มีความรู้หลากหลาย และ สามารถปรับให้ผู้เรียนดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 2. มีความรู้ในศาสตร์ของตนเอง 3. อำนวยความสะดวก และเป็น ผู้คัดกรองแหล่งเรียนรู้ที่มี คุณภาพ และเชื่อมโยงผู้เรียน กับแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 4. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี 5. มีทักษะภาษาในการสื่อสาร 6. เอาใจใส่และมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ผู้เรียนให้ใช้ศักยภาพของตนเอง 7. ส่งเสริม สนับสนุน และ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก ถึงศักยภาพของตนเอง	ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 1. รู้ในสิ่งที่สอน รู้จริง 2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 3. รู้เป้าหมายและทิศทางการของ ประเทศ เพื่อที่จะสร้างเด็ก ให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 1. มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี 2. เชี่ยวชาญในเนื้อหา (Content expert) 3. มีความรู้เรื่องศาสตร์การสอน

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	8. ใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย 9. พัฒนาครูใช้กระบวนการชี้แนะแบบที่เลือกผ่านกระบวนการ PLC	8. กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนในการพัฒนาตนเอง สู่การพัฒนาตน		
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ 1. มีทักษะการสื่อสาร 2. มีทักษะการสังเกต 3. มีทักษะการสรุปความ 4. มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 5. มีทักษะการสังเกต 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7. มีทักษะการแก้ปัญหา 8. มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 9. ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 10. ทักษะการพัฒนาหลักสูตร	ด้านทักษะทางวิชาชีพ 1. มีจิตวิทยาในการสอน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนได้ 2. มีทักษะการสอน การถ่ายทอดความรู้ 3. สามารถออกแบบวางแผนการเรียนการสอนและกิจกรรม 4. จัดสิ่งแวดล้อมเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ได้ 5. รู้หลักการวัดและประเมินผล	ด้านทักษะทางวิชาชีพ 1. เป็นครูที่สนใจเด็ก ประเมินคุณภาพ/วัดที่ได้ 2. สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่เปิดต่อการแสดงความคิดเห็น และสนับสนุนการคิดเชิงเหตุผล	ด้านทักษะทางวิชาชีพ 1. มีทักษะอำนวยความสะดวก (Knowledge management facilitator) 2. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
ด้านเจตคติ 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. เห็นคุณค่าในวิชาชีพครู 3. มั่นใจในตนเอง 4. มีความซื่อสัตย์สุจริต 5. มีความรักต่อวิชาชีพเหมือนลูก ของตนเอง 6. ไม่มีความลำเอียง อดทนต่อศิษย์ 7. มีความเข้าใจนักเรียน แก้ไข ปัญหาให้นักเรียนได้ 8. มีความคิดเชิงบวก	ด้านเจตคติ 1. มีอุดมการณ์เป็นครู 2. รักในวิชาชีพ ตั้งใจจริง ในการพัฒนาผู้อื่น 3. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. รับผิดชอบต่อผู้เรียน ตนเอง และผู้อื่น	ด้านเจตคติ 1. มีเจตคติที่ดีต่อเด็ก 2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 3. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. มีความรักต่อศิษย์ 5. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 6. มีความรักต่อศิษย์ 7. มีความรักต่อศิษย์ 8. มีความรักต่อศิษย์	ด้านเจตคติ 1. มีเจตคติที่ดีต่อเด็ก 2. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 3. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. มีความรักต่อศิษย์ 5. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ	ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็น นักคิด และเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต 2. มีทักษะการวิจัย 3. สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. สามารถจัดการเรียนการสอน แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ 2. สามารถวิจัยในชั้นเรียนได้ 3. สามารถบริหารจัดการตนเองได้ 4. เข้าใจเป้าหมายของการพัฒนา ผู้เรียน	ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ สอดคล้องกับบริบทสังคม ท้องถิ่น 2. มีทักษะการบริหารชั้นเรียน 3. สามารถวิจัยในชั้นเรียนได้ 4. พัฒนานักเรียนตามความสามารถ รายบุคคล	ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็น นักคิด และเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต 2. มีทักษะการวิจัย 3. สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็น นักคิด และเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต 2. มีทักษะการวิจัย 3. สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ 1. สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็น นักคิด และเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต 2. มีทักษะการวิจัย 3. สามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 1. ชุมชนทำงาน/ เติบโตความสามารถ 2. สร้างผลงานที่เน้นประโยชน์ของผู้เรียน 3. มีทักษะการบริหารจัดการเวลา	ด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 1. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. ชุมชนเสียสละ รักลูกศิษย์	ด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 1. ยึดมั่นในความเป็นครู	ด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ 1. ยึดมั่นผูกพันในการพัฒนาตนเอง 2. พัฒนาผู้เรียน
	สมรรถนะด้านอื่น ๆ 1. ชยัน ชุมชน ใฝ่รู้ตลอดเวลา 2. มีความพยายาม ไม่ท้อแท้ ต่ออุปสรรค 3. ทำงานครุด้วยใจรัก มีความสุขกับการทำงาน”	สมรรถนะด้านอื่น ๆ -	สมรรถนะด้านอื่น ๆ -	สมรรถนะด้านอื่น ๆ 1. ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 2. พัฒนาตนเองตลอดเวลา
2. ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
2.1) ปัญหาของการผลิตครู	เชิงปริมาณ -	เชิงปริมาณ 1. ไม่มี demand side ออกมาในระยะ 5-10 ปี 2. รัฐควรกำกับสถาบันการผลิตครู และประกันการมีงานทำ เช่น โครงการครูคืนถิ่น 3. จำนวนครูที่ผลิตไม่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต	เชิงปริมาณ -	เชิงปริมาณ 1. ผลิตเกินในบางสาขา และบางสาขาผลิตไม่เพียงพอ 2. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการผลิตครูของประเทศ”

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	เชิงคุณภาพ -	เชิงคุณภาพ 1. ครูสภาควรร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา 2. ครูอาจยังไม่แม่นยำในถ่ายทอด นิเทศ ไม่มีศิลปะในการถ่ายทอด นิเทศ ยังไม่จริงจัง และตรงจุดพอ 3. สถาบันการผลิตครูต้องเปลี่ยนวิธีการผลิตครูใหม่	เชิงคุณภาพ -	เชิงคุณภาพ 1. ครูที่ผลิตได้ในปัจจุบันยังไม่มีสมรรถนะสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 2. ครูบางส่วนมีสมรรถนะไม่ได้มาตรฐาน 3. นิสิต/ นักศึกษาเข้าศึกษาไม่ตรงตามความสนใจ 4. อัตราการต่งงานของบัณฑิตครู 5. คุณภาพบัณฑิตครูตกต่ำ
2.2) เป้าหมายของ การผลิตครู	เป้าหมายเชิงคุณภาพ - หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย -	เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1. ควรมีการกำหนดและมีการกำกับติดตามกระบวนการผลิตครู และมีแนวทางในการก้าวสู่อาชีพ หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย 1. ครูสภาควรกำหนดส่วนหนึ่ง 2. สภาวิชาชีพ (มาจากตัวแทนวิชาชีพ)	เป้าหมายเชิงคุณภาพ - หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย -	เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1. เน้นมาตรฐานความรู้ และทักษะให้เพียงพอสำหรับครูในยุคไทย 4.0 2. เหมาะสม เพียงพออยู่แล้ว หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย 1. ครูสภา

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ปริมาณของการผลิตครูในปัจจุบัน -	ปริมาณของการผลิตครูในปัจจุบัน 1. ความต้องการของสถานศึกษา 2. Over supply แต่สาขาคณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ ภาษาอังกฤษ หายาก	ปริมาณของการผลิตครูในปัจจุบัน -	ปริมาณของการผลิตครูในปัจจุบัน 1. ยังไม่เหมาะสม เพราะไม่มีการวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง 2. ผลิตมากเกินไป ก่อให้เกิดอัตราการทำงานสูง
	การกำหนดปริมาณการผลิตครู -	การกำหนดปริมาณการผลิตครู 1. อาจจะต้องหน่วยงานหนึ่งขึ้นมาใหม่เพื่อพิจารณาในเรื่องดังกล่าว	การกำหนดปริมาณการผลิตครู -	การกำหนดปริมาณการผลิตครู 1. อาจเป็นระบบปีตรอยละ 60 ยังเป็นระบบปิดโดยสมบูรณ์ไม่ได้ เพราะยังมีหน่วยงานอื่นที่ต้องการครูด้วย 2. ควรมีการกำหนด โดยให้ออกเป็นกฎกระทรวงและประกาศใช้
	ปัจจัยในการกำหนดปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษา -	ปัจจัยในการกำหนดปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษา 1. มีสมรรถนะตรงความต้องการ 2. ตามความต้องการของตลาดแรงงาน	ปัจจัยในการกำหนดปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษา -	ปัจจัยในการกำหนดปริมาณของผู้สำเร็จการศึกษา 1. อัตรากำลังครูที่ต้องการ 2. เงื่อนไขพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยที่ผลิตในระบบเปิดบางส่วน 3. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณของการผลิตครู -	หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณของการผลิตครู 1. สภาพัฒนา	หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณของการผลิตครู -	หน่วยงานที่กำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณของการผลิตครู 1. แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดเอง
2.3) ระบบการผลิตครู	การผลิตครูสายตรงมี ความเหมาะสม/ควรปรับปรุง อย่างไร -	การผลิตครูสายตรง มีความเหมาะสม/ควรปรับปรุง อย่างไร 1. ควรผลิตให้สอดคล้องกับ ความต้องการในอนาคต 2. ควรเป็นเกณฑ์ที่ยืดหยุ่น 3. มีความเห็นร่วมกันระหว่าง ครูสุภาพกับอุดมศึกษาด้วย 4. กระบวนการจัดการเรียน การสอนควรมีทั้งศาสตร์ และศิลป์	การผลิตครูสายตรง มีความเหมาะสม/ควรปรับปรุง อย่างไร -	การผลิตครูสายตรง มีความเหมาะสม/ควรปรับปรุง อย่างไร 1. มีความเหมาะสม โดยครูใน ระดับ อนุบาล - มัธยมศึกษาตอนต้น 4 ปีน่าจะมีความรู้เพียงพอ 2. ระดับมตอนปลายและระดับ อาชีวศึกษา ยังควรเป็นระบบ 5 ปี
	หลักสูตร 4+1 และ 4+2 (Consecutive program) มีความเหมาะสมเพียงใด -	หลักสูตร 4+1 และ 4+2 (Consecutive program) มีความเหมาะสมเพียงใด 1. หากไม่ได้นำปฏิบัติตามเกณฑ์ ก็ไม่มีประโยชน์	หลักสูตร 4+1 และ 4+2 (Consecutive program) มีความเหมาะสมเพียงใด -	หลักสูตร 4+1 และ 4+2 (Consecutive program) มีความเหมาะสมเพียงใด 1. ในปัจจุบันมีความเหมาะสม อยู่แล้ว

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
		2. ระบบประเมินและตรวจสอบ ต้องทำตามเกณฑ์ 3. ควรทำวิจัยวัดประสิทธิภาพ ระหว่างหลักสูตร 5 ปี และ 4+1 หรือ 4+2 ต่างกันอย่างไร มีความเป็นครูชัดเจนหรือไม่ 4. หน่วยงานผลิตครูควรร่วมมือ กับสถาบันการศึกษา 5. ปรับหลักสูตรภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติให้เหมาะสม ในแต่ละสาขา 6. กำหนดให้มีการฝึกงานจริง ในโรงเรียน พร้อมทั้งมีเงิน ค่าตอบแทน		
	เกณฑ์ในการรับรองปริญญา สำหรับหลักสูตรผลิตครูของ ครูสภา -	เกณฑ์ในการรับรองปริญญา สำหรับหลักสูตรผลิตครู ของครูสภา 1. ควรให้ผู้เรียนมีโอกาส ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตั้งแต่ปี 1	เกณฑ์ในการรับรองปริญญา สำหรับหลักสูตรผลิตครู ของครูสภา -	เกณฑ์ในการรับรองปริญญา สำหรับหลักสูตรผลิตครู ของครูสภา 1. ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม เพราะ เป็นเกณฑ์แบบธรรมดา ทั่วไป และเป็นการตรวจสอบ เอกสารเพียงอย่างเดียว

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
		2. บางเกณฑ์ rigidเกินไป ควรวัด ที่ end results 3. ให้อิสระต่อสถาบันใน การออกแบบกระบวนการ 4. ควรให้หน่วยงานที่ผลิตครู มีส่วนร่วมในการรับรอง		2. มีความเหมาะสมมากอยู่แล้ว
	เกณฑ์ในการรับรองหลักสูตร ตามกรอบคุณวุฒิฯ ของสกอ. -	เกณฑ์ในการรับรองหลักสูตร ตามกรอบคุณวุฒิฯ ของสกอ. 1. Learning outcome ต้องมองเห็นได้ 2. มีองค์ความรู้แบบบูรณาการ 3. ค่อนข้างเห็นด้วยกับแนวทาง ในปัจจุบัน	เกณฑ์ในการรับรองหลักสูตร ตามกรอบคุณวุฒิฯ ของสกอ. -	เกณฑ์ในการรับรองหลักสูตร ตามกรอบคุณวุฒิฯ ของสกอ. 1. ไม่เหมาะสม เพราะ เป็นเกณฑ์ แบบธรรมดาทั่วไป และเป็น การตรวจสอบเอกสาร 2. ในปัจจุบันมีความเหมาะสม อยู่แล้ว
	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรป.ตรี 5 ปี -	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรป.ตรี 5 ปี 1. ควรมีพี่เลี้ยงหรือ mentor ที่ดี จัดหาอาจารย์พิเศษที่เก่ง 2. ควรให้ นศ.ฝึกปฏิบัติงานจริง พร้อมได้รับค่าตอบแทน	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรป.ตรี 5 ปี -	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรป.ตรี 5 ปี -

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรผลิตครู 4+2 -	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรผลิตครู 4+2 1. แม้หลักสูตรแต่ถ้าไม่มี หรือ mentor ที่ดีก็ไม่มี ประโยชน์ จะต้องจัดหา อาจารย์ในเทศน์ที่เก่งด้วย	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรผลิตครู 4+2 -	ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับหลักสูตรผลิตครู 4+2 -
	ระบบการออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพมีความเหมาะสมหรือไม่ -	ระบบการออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพมีความเหมาะสมหรือไม่ 1. ควรมี แต่ควรมีระยะเวลา ที่ต้องต่อไปประกอบวิชาชีพด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง 2. ควรจัดให้มีการประเมิน ขณะฝึกสอนก่อนออก ใบประกอบฯ ด้วย เพื่อดูผลผลิต ของจริง 3. ควรให้สถาบันการผลิตครู มีส่วนร่วม 4. ไม่ควรให้มีการจัดสอบเพื่อขอ รับใบประกอบวิชาชีพ แต่ควร ตรวจสอบที่หลักสูตร	ระบบการออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพมีความเหมาะสมหรือไม่ -	ระบบการออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพมีความเหมาะสมหรือไม่ 1. มีความเหมาะสมมากอยู่แล้ว

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ควรจะต้องจัดสอบผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรผลิตครู (ป.ตรี 5 ปี) เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ -	5. ควรมีการจัดสอบใบประกอบวิชาชีพ ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ควรจะต้องจัดสอบผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรผลิตครู (ป.ตรี 5 ปี) เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ 1. ไม่จำเป็น แต่ควรมีการรับรองหลักสูตรดังกล่าวแล้ว และต่ออายุใบประกอบวิชาชีพเมื่อถึงเวลาสมควร 2. สอบได้ แต่ไม่ยุ่งกับกระบวนการผลิต และให้วัดประเมินตามจริง	ควรจะต้องจัดสอบผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรผลิตครู (ป.ตรี 5 ปี) เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ -	ควรจะต้องจัดสอบผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรผลิตครู (ป.ตรี 5 ปี) เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ 1. ควรมีการสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
ควรจะต้องให้บัณฑิตที่ไม่ใช่บัณฑิตครู 5 ปี หรือ 4+1 และ 4+2 สอบเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ -	ควรจะต้องให้บัณฑิตที่ไม่ใช่บัณฑิตครู 5 ปี หรือ 4+1 และ 4+2 สอบเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ 1. ควรสอบ แต่ต้องมีหลักเกณฑ์ที่ยืดหยุ่น	ควรจะต้องให้บัณฑิตที่ไม่ใช่บัณฑิตครู 5 ปี หรือ 4+1 และ 4+2 สอบเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ 1. ควรสอบ แต่ต้องมีหลักเกณฑ์ที่ยืดหยุ่น	ควรจะต้องให้บัณฑิตที่ไม่ใช่บัณฑิตครู 5 ปี หรือ 4+1 และ 4+2 สอบเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ -	ควรจะต้องให้บัณฑิตที่ไม่ใช่บัณฑิตครู 5 ปี หรือ 4+1 และ 4+2 สอบเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพฯ หรือไม่ 1. ควรมีการสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และเป็นข้อสอบชุดเดียวกันกับบัณฑิตที่เรียนหลักสูตร 5 ปี

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2.4) กลไกขับเคลื่อน ระบบการผลิตครู	กลไกขับเคลื่อนระบบผลิตครู ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษา สกอ.และคุรุสภา มีความเหมาะสม หรือไม่ -	กลไกขับเคลื่อนระบบผลิตครู ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษา สกอ.และคุรุสภา มีความเหมาะสม หรือไม่ 1. กลไกฯ ในปัจจุบันยังไม่ เหมาะสม เพราะขาด การประสานงาน หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานผู้ผลิต ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ผู้กำหนดนโยบาย ควรพัฒนา/ขับเคลื่อนกลไกฯ ร่วมกัน 2. มีการแบ่งหน้าที่ (คุรุสภา - วิชาชีพ, สกอ. - นโยบาย, มหาลัย - supply, ผู้ใช้งาน - demand) แต่ทุกหน่วยงาน ทำงานไม่ประสานกัน	กลไกขับเคลื่อนระบบผลิตครู ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษา สกอ.และคุรุสภา มีความเหมาะสม หรือไม่ -	กลไกขับเคลื่อนระบบผลิตครู ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษา สกอ.และคุรุสภา มีความเหมาะสม หรือไม่ 1. คุรุสภาและสกอ. ควรเป็น ผู้สนับสนุนมหาวิทยาลัยให้ มากกว่า ในขณะนี้เป็นผู้ ผู้ตรวจสอบเสียมากกว่า 2. มีความเหมาะสมมากอยู่แล้ว
	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบ การผลิตครู ควรเป็นอย่างไร -	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบ การผลิตครู ควรเป็นอย่างไร 1. มีการกำหนดการผลิตครู ทั้งระบบปิดและเปิดควบคู่กัน	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบ การผลิตครู ควรเป็นอย่างไร -	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบ การผลิตครู ควรเป็นอย่างไร -

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
		2. มีหลักสูตรที่เข้มข้น การคัดเลือก ที่ไม่ใช่เพียงทักษะทดสอบ 3. ทดลองโครงการครูคืนถิ่น มี demand side เป็นตัวกำหนด แต่แรก		
	องค์คณะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของ กลไกใหม่ ควรมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร -	องค์คณะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของ กลไกใหม่ ควรมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร 1. องค์ประกอบก็ต้องมีทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต พัฒนา การใช้ครู	องค์คณะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของ กลไกใหม่ ควรมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร -	องค์คณะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของ กลไกใหม่ ควรมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร 1. ควรมีองค์คณะบุคคลระดับ ประเทศ เพื่อกำหนดนโยบาย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2. ไม่ควรมี
3. ระบบและกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0				
3.1) ปัญหาของ การพัฒนาครู	ปัญหาในเชิงปริมาณ -	ปัญหาในเชิงปริมาณ 1. การเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ 2. จำนวนผู้เข้าอบรมในแต่ละ หลักสูตรมีมากเกินไป 3. การพัฒนาครูแบบอบรม มีมากเกินไป ทำให้ครูไม่มีเวลา อยู่ในชั้นเรียน	ปัญหาในเชิงปริมาณ -	ปัญหาในเชิงปริมาณ 1. ใช้ทรัพยากรทั้งเงินและเวลามากเกินไปแต่ได้ประสิทธิภาพ 2. หลักสูตรการพัฒนาครูน้อยเกินไป

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ปัญหาเชิงคุณภาพ -	ปัญหาเชิงคุณภาพ 1. การพัฒนาไม่ตรงความต้องการ จำเป็นของครู ไม่ควรใช้หลักสูตรเดียวกันอบรมทั่วประเทศ 2. คนที่จะรับการพัฒนา ไม่มี การวิเคราะห์ตนเอง เมื่ออบรม แล้ว ไม่รู้ว่าหลักสูตร เพิ่มสมรรถนะอะไรให้ตนเอง 3. ไม่มีการประเมินหลังอบรม 4. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา 5. ความต่อเนื่องและการลงไป ปฏิบัติน้อย	ปัญหาเชิงคุณภาพ -	ปัญหาเชิงคุณภาพ 1. การอบรมไม่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2. ระบบเชื้อซ้ำไม่ทันเวลา 3. งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
3.2) เป้าหมายของ การพัฒนาครู	เป้าหมายของการพัฒนาครู ในปัจจุบันที่มีความเหมาะสม เพียงใด -	เป้าหมายของการพัฒนาครู ในปัจจุบันที่มีความเหมาะสม เพียงใด 1. ควรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	เป้าหมายของการพัฒนาครูใน ปัจจุบันที่มีความเหมาะสมเพียงใด -	เป้าหมายของการพัฒนาครูใน ปัจจุบันที่มีความเหมาะสมเพียงใด 1. ทำให้ครูมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถเท่ากับผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 2. ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
3.3) ระบบการพัฒนา ครู		3. เป้าหมายที่แท้จริง คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของครูประจำการในด้าน ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ		
	หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาครู -	หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาครู 1. โรงเรียน เพราะรู้ความต้องการ จะพัฒนาเรื่องใด 2. ครู ควรตั้งเป้า วางแผน ไม่จำเป็นต้องให้ใครมากำกับ	หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาครู -	หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนด เป้าหมายของการพัฒนาครู 1. สอศ. ตีอยู่แล้ว
	การพัฒนาครูควรพัฒนาโดยใคร -	การพัฒนาครูควรพัฒนาโดยใคร 1. เป็นหน่วยงานใดก็ได้ที่มี องค์ความรู้ในเรื่องที่ครูหรือ โรงเรียนต้องการ 2. สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนา ตนเอง ให้เกิดการพัฒนาจาก ตนเอง หน่วยงานทำหน้าที่ เพียงให้การสนับสนุน	การพัฒนาครูควรพัฒนาโดยใคร -	การพัฒนาครูควรพัฒนาโดยใคร 1. ครูควรต้องเป็นผู้รู้ตัวเอง ในการพัฒนาตนเอง 2. สอศ. เพราะมีความรู้ และ ประสบการณ์ในการพัฒนา ครูอาชีวะ

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
		3. ผู้บริหารโรงเรียนและ คณะกรรมการสถานศึกษา 4. โรงเรียนร่วมกับต้นสังกัด เพราะ เน้นผู้เกี่ยวข้องกับผู้มีผล ในการพัฒนา 5. การพัฒนาโดยภาคี 3 ฝ่าย ใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมทุก ขั้นตอน PDCA		
	ควรพัฒนาครูโดยภาคี 3 ฝ่ายใน พื้นที่แบบ Area based -	ควรพัฒนาครูโดยภาคี 3 ฝ่าย ในพื้นที่แบบ Area based ควรมีรูปแบบเป็นอย่างไร 1. ควรพัฒนาที่โรงเรียน โดย ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาให้ ความร่วมมือและพัฒนาร่วมกัน 2. ควรเน้นที่ตัวครู ให้สามฝ่ายเป็น ผู้สนับสนุน	ควรพัฒนาครูโดยภาคี 3 ฝ่าย ในพื้นที่แบบ Area based -	ควรพัฒนาครูโดยภาคี 3 ฝ่ายใน พื้นที่แบบ Area based ควรมี รูปแบบเป็นอย่างไร 1. ต้องพัฒนาครูในเรื่องสมรรถนะ ไม่ใช้ความรู้ 2. ไม่เห็นด้วย ควรจัดให้มี การอบรมรูปแบบเหมือน ๆ กัน ทั้งประเทศอยู่แล้ว

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	ควรพัฒนาครูโดยให้หน่วยงานภายนอกเสนอหลักสูตรที่ผ่านการรับรองโดยสถาบันครูพัฒนาหรือไม่ -	ควรพัฒนาครูโดยให้หน่วยงานภายนอกเสนอหลักสูตรที่ผ่านการรับรองโดยสถาบันครูพัฒนาหรือไม่ 1. เสนอหลักสูตรเข้ามา และมีภาคีกรองโดยสถาบันครูพัฒนา แต่เป็นสิทธิของครูที่จะเลือกพัฒนาเรื่องที่ตนเองสนใจ 2. ควรมีการรับรองหลักสูตรพัฒนาครู ใหม่นี้ไว้ว่าจบหลักสูตรแล้วจะได้ outcome อะไรบ้าง 3. ไม่ควรให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอหลักสูตร เพราะหน่วยงานภายนอกไม่มีส่วนรับผิดชอบกับการนำผลการพัฒนาสู่การปฏิบัติ และไม่สามารถติดตามผลได้อย่างต่อเนื่อง	ควรพัฒนาครูโดยให้หน่วยงานภายนอกเสนอหลักสูตรที่ผ่านการรับรองโดยสถาบันครูพัฒนาหรือไม่ -	ควรพัฒนาครูโดยให้หน่วยงานภายนอกเสนอหลักสูตรที่ผ่านการรับรองโดยสถาบันครูพัฒนาหรือไม่ 1. มหาวิทยาลัยและภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
3.4) กลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู	กลไกขับเคลื่อนระบบพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน ต้นสังกัด (เขตพื้นที่) ครูสภาและ กคศ. เป็นหลัก มีความเหมาะสมในการกำกับการพัฒนาครูในเชิงปริมาณ และคุณภาพได้ดีเพียงใด -	กลไกขับเคลื่อนระบบพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน ต้นสังกัด (เขตพื้นที่) ครูสภาและ กคศ. เป็นหลัก มีความเหมาะสมในการกำกับการพัฒนาครูในเชิงปริมาณ และคุณภาพได้ดีเพียงใด 1. ความร่วมมือมีมากกว่า 3 ฝ่ายนี้ได้ เพียงแต่ออกแบบให้มีการพัฒนาที่ไม่ทำให้ครูออกนอกห้องเรียน ให้การพัฒนาถึงตัวเด็กโดยตรงอย่างทั่วถึง 2. มีความเหมาะสม แต่ขาดการประสานงาน ควร การศึกษา ความเข้าใจและความต้องการของผู้ปฏิบัติ และไม่ควรรำคาญกันเกินไปในการพัฒนาที่เหมือนกันทุกคน	กลไกขับเคลื่อนระบบพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน ต้นสังกัด (เขตพื้นที่) ครูสภาและ กคศ. เป็นหลัก มีความเหมาะสมในการกำกับการพัฒนาครูในเชิงปริมาณ และคุณภาพได้ดีเพียงใด -	กลไกขับเคลื่อนระบบพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียน ต้นสังกัด (เขตพื้นที่) ครูสภาและ กคศ. เป็นหลัก มีความเหมาะสมในการกำกับการพัฒนาครูในเชิงปริมาณ และคุณภาพได้ดีเพียงใด 1. เป้าหมายคือทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในการพัฒนาตนเอง 2. สอศ. และโรงเรียนเอกชนทำเอง มีความเหมาะสมอยู่แล้ว

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู ควรเป็นอย่างไร -	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู ควรเป็นอย่างไร 1. เป็นหน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ให้กับครูไม่ว่าจะเป็นทางออนไลน์หรือทีมบุคคลที่สามารถเข้าถึงพื้นที่ สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้ได้ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนมากกว่าสั่งการ 2. เน้นการสร้างแรงขับเคลื่อนที่ครู ไม่นับหน่วยงาน 3. ควรมีกลไก ในการให้ผลตอบแทนจากการพัฒนาให้แก่ครูประจำการที่นำผลการพัฒนาไปใช้และเกิดผลงานที่มีคุณภาพ 4. หลักสูตรควรมีการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันคุณภาพของหลักสูตร	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู ควรเป็นอย่างไร -	กลไกใหม่ในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครู ควรเป็นอย่างไร 1. ควรเป็นการพัฒนาผ่านระบบ online (Digital platform) ให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ เมื่อต้องการ ทุกที่ทุกเวลา ประหยัด เข้าถึงง่าย วัดสมรรถนะที่พัฒนาได้จริง 2. ให้ สอศ. (เดิม) ออกแบบ หลักสูตร และส่งการมาที่สถานศึกษาโดยตรง 3. ให้ สอศ. (เดิม) ส่งวิทยากรมาอบรม แก่สถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ กรอบแนวคิด	นักวิชาการ/ นักวิจัยด้านการศึกษา	ผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการผลิต และพัฒนาครู	ภาคส่วนต่าง ๆ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
	องค์กรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลไกใหม่ของการพัฒนาครู ควรมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร -	องค์กรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลไกใหม่ของการพัฒนาครู ควรมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร 1. ผอ.โรงเรียน ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัด/ศน. ผู้บริหารงานด้านการศึกษาลงถึงหัวผู้ทรงคุณวุฒิ 2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูทั้งหมด รวมทั้งสถาบันผลิตครู โดยให้อาจารย์และนิสิตนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมด้วย	องค์กรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลไกใหม่ของการพัฒนาครู ควรมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร -	องค์กรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลไกใหม่ของการพัฒนาครู ควรมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร 1. ไม่เห็นด้วย

คณะผู้จัดทำรายงาน การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย 4.0

ที่ปรึกษา

ดร.ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์

เลขาธิการสภาการศึกษา

ดร.ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์

รองเลขาธิการสภาการศึกษา

นางเกื้อกุล ชังใจ

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา
และพัฒนาการเรียนรู้

ผู้พิจารณารายงาน

ดร.ดิเรก พรสีมา

รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร

นายสมหมาย ปาริจฉัตต์

คณะผู้วิจัย

1. ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

หัวหน้าโครงการ

2. อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ

รองหัวหน้าโครงการ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท

นักวิจัย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย

นักวิจัย

5. อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

นักวิจัย

6. ดร.ฐานี วงศ์พรหม

ผู้ช่วยนักวิจัย

7. นายชุนวัฒน์ ปุ่บบางกระดี่

ผู้ช่วยนักวิจัย

8. นางสาวศุภาวรี ภัทรานิษฐ์

ผู้ช่วยนักวิจัย

9. นางสาวศุภศิริ บุญประเวช

ผู้ช่วยนักวิจัย

10. นางสาวสุพิรา ดาวเรือง

ผู้ออกแบบภาพประกอบ

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นายสำเนา เนื้อทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้
นางสาวจักษณา อธิรัตน์ปัญญา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นางสาวจันทิมา ศุภรพงศ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
นางสาวณัฐตรา แทนคำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นายสมชาย นัยเนตร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นายสุภสิทธิ์ ภูภักดี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
นางสาวจริยา สืบแก้ว	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวปัสสร อยู่ชา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
นางสาวแววดาว อุทิศ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

บรรณาธิการเอกสาร

นายสำเนา เนื้อทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้

ประสานการจัดพิมพ์

นายสุภสิทธิ์ ภูภักดี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

โทร. 02 6687123 ต่อ 2516 โทรสาร 02 2431129

