



สำนักหอสมุด

อภิธานนาการ

รายงานการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตร์ (บัณฑิต 5 ปี)

ตามโครงสร้างหลักสูตรของ ทปคศ.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์
บุหงา วชิระศักดิ์มงคล

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร

วันลงทะเบียน.....1..SEP..2011

เลขทะเบียน.....1561465 x ๔๔

เลขเรียกหนังสือ.....LB

2832.4

.75

849๖

25๕8

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กันยายน 2548

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยการพัฒนาลัทธิศึกษาศาสตร์ (บัณฑิต 5 ปี) ตามโครงสร้างหลักสูตรของ ทปคศ. เป็นการศึกษาตามโครงสร้างหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต/ครุศาสตร์ ตามมติที่ประชุมคณบดี ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาลัทธิในการผลิตบัณฑิต ด้านการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัย 4 โครงการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

งานวิจัยทุกโครงการเป็นการวิจัยที่ใช้เวลาในการจัดทำมาก ในขณะที่จัดทำได้มีผู้สนใจ ชักถามและให้ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี คณะผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกข้อซักถาม และ ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาสู่การทำวิจัยฉบับนี้ จนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ นางสาวสุภาวีย์ มารยาท ซึ่งเป็นผู้ช่วยวิจัยที่เข้มแข็ง ทำให้งานนี้ สำเร็จได้ในเวลาอันสมควร

อรุณี อ่อนสวัสดิ์

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล

โครงการที่ 1

การติดตามบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
10 ปีย้อนหลัง



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
กันยายน 2548

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ความเป็นมา	1
	ปัญหาการวิจัย	2
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	ข้อจำกัดของการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
	สมมติฐานการวิจัย	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	6
	การติดตามผล.....	12
	คุณลักษณะของบัณฑิต	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3	วิธีดำเนินการวิจัย	37
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล	40
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาวะการทำงานและการศึกษาต่อ	44
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ บัณฑิตที่มีต่อการใช้ประโยชน์จากแต่ละรายวิชาที่เรียนตาม หลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง	46
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย	52
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและ ผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย	56
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	62

ชื่อเรื่อง การติดตามบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 10 ปีย้อนหลัง
ผู้วิจัย อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และบุหงา วชิระศักดิ์มงคล
หน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับ 1) สถานภาพการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยในการทำงาน 2) ความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ หัวหน้างาน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตนั้นตอบแบบสอบถามครบซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 212 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 636 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 สำหรับบัณฑิต และฉบับที่ 2 สำหรับหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

สรุปผลการวิจัย

1. บัณฑิตศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีระยะเวลาทำงานครั้งแรกหลังจบการศึกษาภายใน 1 ปี ส่วนใหญ่เป็นครู/อาจารย์ สังกัดหน่วยงานราชการ มีอัตราเงินเดือนเทียบเท่าวุฒิกการศึกษา
2. บัณฑิตศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากทุกด้านคือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จำนวนหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตร สัดส่วนวิชาทั่วไป : วิชาชีพครู : วิชาเฉพาะสาขา อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดีและนำแบบอย่างไปใช้ การฝึกสอนและการฝึกงาน มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เนื้อหาที่เรียนตามหลักสูตร เน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน มีความทันสมัย ให้เป็นพื้นฐานในการเรียนต่อระดับสูงได้ ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน การเรียนการสอนช่วยให้บัณฑิต

มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่ดี เนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตรนำไปใช้
ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากที่สุดคือคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

3. หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความเห็นว่าบัณฑิตมีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งทั้งหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน
มีความเห็นไม่แตกต่างกัน



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะพัฒนาสังคมและนำประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง คิดดี ทำงานได้ดี มีคุณภาพ มีความเป็นไทยและสามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544) ดังนั้นการพัฒนาคอนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงเป็นความหมายที่แท้จริงของการศึกษา (พระธรรมปิฎก, 2541) และเพื่อให้การศึกษาได้ทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่าง สมบูรณ์จึงมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการจัดการศึกษาในขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยรัตนนคร เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้ผลิตบัณฑิต ออกไปรับใช้สังคมไทยมาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะบัณฑิตทางการศึกษาซึ่งรับผิดชอบโดยคณะศึกษาศาสตร์ ได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการผลิตครู โดยมุ่งเน้นให้มีลักษณะเป็น ครูดี ครูเก่ง และมีความสุขกับอาชีพครู โดยคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้จำเป็นต้องสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม และคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะไม่สามารถดำเนินไปได้หากปราศจาก หลักสูตร ซึ่งเป็นตัวกำหนดการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เนื่องจากหลักสูตรเป็น ประมวลผลประสบการณ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถานศึกษาจัดขึ้น ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและช่วยให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน (สุจริต เพ็ชรขอบ, 2524) จึงเห็นว่าหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของระบบการศึกษา ผู้เรียนจะมี คุณภาพดีมากน้อยเพียงใดนั้น หลักสูตรมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ฉะนั้นการปรับปรุงแก้ไข และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจึงมีความจำเป็น เพราะสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและความก้าวหน้า ทางวิชาการ และเทคโนโลยีได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การที่จะปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอย่างไรและประเด็นไหนบ้าง จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบการพิจารณา (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 2543) และการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่มีคุณค่าคือการถามบัณฑิตและคุณภาพของบัณฑิตจากเสียงสะท้อนของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งก็คือ การติดตามผลบัณฑิตนั่นเอง

การติดตามผลบัณฑิตในทัศนะของ Dugald S. Arbuckle (1953 : 116) กล่าวไว้โดยสรุปว่า การติดตามผลเป็นการประเมินโปรแกรมการเรียนการสอนและผู้เรียน รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือผู้สำเร็จการศึกษาในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ของงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ก่อ สวัสดิ์พานิชย์ (2524 : 11 – 12) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผลิตผลทางการศึกษาพิจารณาได้จากคุณภาพของประสิทธิภาพในการทำงานของผลผลิตของการศึกษา ซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการผลิตบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจะได้ผลิตบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามที่สังคมต้องการและเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

เพื่อให้หลักสูตรการศึกษบัณฑิตเป็นมวลประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรมีการติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพของบัณฑิตที่ผลิตออกไป เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร อันจะส่งผลให้บัณฑิตศึกษาศาสตร์มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามความต้องการของสังคม

ปัญหาการวิจัย

1. บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีสถานภาพการทำงานอย่างไร
2. บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร อย่างไร
3. บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยในการทำงานระดับใด
4. ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยในการทำงานตามทัศนะของผู้ร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างไร ต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับ
 - สถานภาพการทำงาน
 - ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยในการทำงาน
2. ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2540 – 2544 จำนวน 771 คน หัวหน้างานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในปีพุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในปี พุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน ซึ่งบัณฑิตเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงาน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 2,313 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ หัวหน้างาน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตนั้นตอบแบบสอบถามครบซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 212 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 636 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาตามความสะดวกของผู้ตอบ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทั้งสามฝ่ายตั้งใจตอบ

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา

2.1 สถานภาพการทำงาน เกี่ยวกับ

- การได้- ไม่ได้งาน / การศึกษาต่อ
- สาเหตุของการไม่ได้ทำงาน
- ระยะเวลาออกการทำงานครั้งแรก
- ลักษณะงานที่ทำ
- ประเภทของหน่วยงาน
- อัตราเงินเดือนในการบรรจุครั้งแรก
- การเปลี่ยนงาน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร ในด้าน

- จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- จำนวนหน่วยกิต
- สัดส่วนวิชาเรียน
- แบบอย่างการสอนของอาจารย์

- การฝึกสอนหรือฝึกงาน
- ลักษณะเนื้อหาของวิชาที่เรียน
- ความรู้ความสามารถที่เกิดจากหลักสูตร
- คุณลักษณะ บุคลิกภาพของบัณฑิตที่เกิดจากหลักสูตร
- การใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาของวิชาที่เรียนตามหลักสูตรในการปฏิบัติงาน

จริง

- ระดับการใช้ประโยชน์ของแต่ละเนื้อหาของวิชา

2.3 ความคิดเห็นของหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

บัณฑิตศึกษาศาสตร์ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ระหว่างปีการศึกษา 2540 ถึงปีการศึกษา 2544

การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ หมายถึง การสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนบุคคล สถานภาพการทำงาน และความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ที่มีต่อ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิต

หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบัณฑิต

ผู้ร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกับบัณฑิตและบัณฑิตเป็นผู้ เลือกให้ประเมินตนในฐานะที่รู้เห็นสภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต

ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัด 2 ประการดังนี้

1. เนื่องจากการเก็บข้อมูลของบัณฑิตนั้นใช้การส่งจดหมายทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่บัณฑิตให้ไว้กับมหาวิทยาลัยในวันสำเร็จการศึกษา ซึ่งบัณฑิตส่วนใหญ่ไปทำงานต่างจังหวัด ทำให้แบบสอบถามไปไม่ถึงบัณฑิตบางส่วน

2. เนื่องจากแบบสอบถามที่จะใช้วิเคราะห์ต้องให้ข้อมูลทั้งสามฉบับที่เกี่ยวข้องกัน ดังนั้น ถ้าบัณฑิตตอบแต่หัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานไม่ตอบ จะไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตชั้นแรก
โดยเฉพาะหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตในยุคนิเทศศึกษาตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการจัดการเรียนการสอนนิเทศ
ศึกษาศาสตรให้เป็นบัณฑิตครูที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร มีความแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2540 - 2544 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. การติดตามผล
3. คุณลักษณะของบัณฑิต
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรและโครงสร้างสูตรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
หลักสูตรการศึกษบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2538

1.1 ชื่อหลักสูตร

หลักสูตรการศึกษบัณฑิต

Bachelor of Edvcation Program

1.2 ชื่อปริญญา

1.2.1 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

ชื่อเต็ม : การศึกษบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)

Bachelor of Education (General Science)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)

B.Ed. (General Science)

1.2.2 สาขาวิชาคณิตศาสตร์

ชื่อเต็ม : การศึกษบัณฑิต (คณิตศาสตร์)

Bachelor of Education (Mathematic)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (คณิตศาสตร์)

B.Ed. (Mathematics)

1.2.3 สาขาวิชาเคมี

ชื่อเต็ม : การศึกษบัณฑิต (เคมี)

Bachelor of Education (Chemistry)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (เคมี)

B.Ed. (Chemistry)

1.2.4 สาขาวิชาชีววิทยา

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับบัณฑิต (ชีววิทยา)

Bachelor of Education (Biology)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (ชีววิทยา)

B.Ed. (Biology)

1.2.5 สาขาวิชาฟิสิกส์

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับบัณฑิต (ฟิสิกส์)

Bachelor of Education (Physics)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (ฟิสิกส์)

B.Ed. (Physics)

1.2.6 สาขาวิชาภาษาไทย

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับบัณฑิต (ภาษาไทย)

Bachelor of Education (Thai)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (ภาษาไทย)

B.Ed. (Thai)

1.2.7 สาขาวิชาสาขาภาษาอังกฤษ

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)

Bachelor of Education (English)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)

B.Ed. (English)

1.2.8 สาขาวิชาสังคมศึกษา

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับบัณฑิต (สังคมศึกษา)

Bachelor of Education (Social Studies)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (สังคมศึกษา)

B.Ed. (Social Studies)

1.2.9 สาขาวิชาการประถมศึกษา

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับต้น (การประถมศึกษา)

Bachelor of Education (Elementary Education)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (การประถมศึกษา)

B.Ed. (Elementary Education)

1.2.10 สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา

ชื่อเต็ม : การศึกษาระดับต้น (เทคโนโลยีทางการศึกษา)

Bachelor of Education (Educational Technology)

ชื่อย่อ : กศ.บ. (เทคโนโลยีทางการศึกษา)

B.Ed. (Educational Technology)

1.3 ปรัชญาของหลักสูตร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีความเชื่อว่าการพัฒนาใด ๆ ก็ตาม เริ่มต้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะพัฒนาโดยให้การศึกษา ด้วยเหตุผลนี้คณะศึกษาศาสตร์จึงเชื่อว่า “การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำรงชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.4 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตร

1. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนสาขาวิชาเอกที่ศึกษา
2. เพื่อให้มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความใฝ่รู้ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร สำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม
3. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในประเทศและในโลก มุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศตามบทบาทและหน้าที่ของ ตลอดจนอนุรักษ์และเสริมสร้างทรัพยากรธรรมชาติ ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและประเทศ

วัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ

1. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และสอนวิชาวิทยาศาสตร์กายภาพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอาชีวศึกษา

2. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาคณิตศาสตร์

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ในระดับประถมศึกษา
ศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอาชีวศึกษา

3. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาเคมี

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ในระดับประถมศึกษา
ศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น สอนวิชาเคมีในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอาชีวศึกษา

4. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาชีววิทยา

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ในระดับประถมศึกษา
ศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และสอนวิชาชีววิทยาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และ
ระดับอาชีวศึกษา

5. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาฟิสิกส์

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
ในมัธยมศึกษาตอนต้น และสอนวิชาฟิสิกส์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอาชีวศึกษา

6. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาภาษาไทย

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนภาษาไทย ในระดับประถมศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา

7. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา และสามารถไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษ

8. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาสังคมศึกษา

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนสังคมศึกษา ในประถมศึกษา ระดับ
มัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนา
สังคม

9. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาการประถมศึกษา

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการสอนในระดับประถมศึกษา และสอนกลุ่ม
วิชาที่เลือกศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

10. วัตถุประสงค์เฉพาะของสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา

เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการออกแบบ ผลิต และบำรุงรักษาสื่อต่าง ๆ
ตลอดจนให้บริการและฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา

1.5 กำหนดการเปิดสอน

ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2538 เป็นต้นไป

1.6 จำนวนนิสิต

คณะศึกษาศาสตร์รับนิสิตชั้นปีที่ 1 จำนวน 100 คน เป็นสายศิลปศาสตร์ 50 คน และสายวิทยาศาสตร์ 50 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 เป็นต้นไป และรับโครงการเร่งรัดการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ (สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา) จำนวน 80 คน โดยนิสิตจะมาเลือกเรียนสาขาวิชาเอกในชั้นปีที่ 1

1.7 คุณวุฒิและคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้าศึกษา

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า และ
 - 2) ต้องผ่านการสอบคัดเลือกตามระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัย หรือ
 - 3) ต้องผ่านการสอบคัดเลือกตามระเบียบของมหาวิทยาลัยนเรศวร
- รายละเอียดอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการศึกษาภาคปกติชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2536 (ภาคผนวก)

1.8 วิธีการคัดเลือกผู้เข้าศึกษา

การคัดเลือกผู้เข้าศึกษาให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของทบวงมหาวิทยาลัย หรือตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด รายละเอียดอื่น ๆ เกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวรว่าด้วยการศึกษาภาคปกติ ชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2536 (ภาคผนวก)

1.9 ระบบการศึกษา

ให้จัดการศึกษาตามแบบหน่วยกิต ระบบทวิภาค ปีการศึกษาหนึ่งแบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียน คือ ภาคต้นและภาคปลาย แต่ละภาคมีระยะเวลาเรียนไม่น้อยกว่า 18 สัปดาห์ โดยรวมเวลาสำหรับการสอบด้วยการปีการศึกษาเริ่มจากภาคต้นและสิ้นสุดลงที่ปลายภาค

16. ระยะเวลาการศึกษา

ให้มีระยะเวลาเรียนเต็มวันไม่น้อยกว่า 7 ภาคเรียน (ไม่นับภาคเรียนฤดูร้อน) และไม่เกินกว่า 12 คนเรียน ในระบบทวิภาค รายละเอียดอื่น ๆ เกี่ยวกับระยะเวลาการศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการศึกษาภาคปกติชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2536 (ภาคผนวก)

17. สถานที่และอุปกรณ์

17.1 สถานที่

ตึกที่ทำการคณะศึกษาศาสตร์ และตึกเรียนอื่น ๆ มหาวิทยาลัยนเรศวร

17.2 อุปกรณ์

- 1) อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วในคณะศึกษาศาสตร์ และคณะอื่น ๆ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะจัดหามาเพิ่มในอนาคต

18. ห้องสมุด

หอสมุดมหาวิทยาลัยนเรศวรมีหนังสือเกี่ยวข้องในสาขาศึกษาศาสตร์ เป็นหนังสือภาษาไทยประมาณ 12,000 เล่ม เป็นหนังสือภาษาอังกฤษประมาณ 2,500 เล่ม

19. งบประมาณ

ใช้งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายได้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร

20. หลักสูตร

- 20.1 จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 145 หน่วยกิต
20.2 โครงสร้างหลักสูตร

หมวดวิชา	จำนวนหน่วยกิต
1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	34 – 37
1.1 กลุ่มวิชาภาษา	9
1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	9
1.3 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6
1.4 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	6 – 9
1.5 กลุ่มวิชาพลานามัย	4
2. หมวดวิชาชีพครู	36
2.1 กลุ่มวิชาชีพครูบังคับ	30
2.2 กลุ่มวิชาชีพครูเลือก	6
3. หมวดวิชาเฉพาะ	66 – 72
3.1 กลุ่มวิชาพื้นฐาน	18 – 21
3.2 กลุ่มวิชาเฉพาะบังคับ	38 – 41
3.3 กลุ่มวิชาเฉพาะเลือก	9 – 12
4. หมวดวิชาเลือกเสรี	6
จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า	145

สรุปโครงสร้างหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ

หมวดวิชา	จำนวนหน่วยกิต				
	วิทย์ฯ	คณิตฯ	เคมี	ชีวฯ	ฟิสิกส์
1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	34	34	34	34	34
2. หมวดวิชาชีพครู	36	36	36	36	36
3. หมวดวิชาเฉพาะ	70	71	71	72	72
3.1 กลุ่มวิชาพื้นฐาน	21	21	21	21	21
3.2 กลุ่มวิชาเฉพาะบังคับ	40	38	38	39	39
3.3 กลุ่มวิชาเฉพาะเลือก	9	12	12	12	12
4. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	6	6	6	6
จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า	146	147	147	148	148

หมวดวิชา	จำนวนหน่วยกิต				
	ไทย	อังกฤษ	สังคม	ประ ถม	เทคโนโลยี
1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	37	37	37	37	37
2. หมวดวิชาชีพครู	36	36	36	36	36
3. หมวดวิชาเฉพาะ	66	66	66	69	67
3.1 กลุ่มวิชาพื้นฐาน	18	18	18	18	18
3.2 กลุ่มวิชาเฉพาะบังคับ	39	39	39	39	37
3.3 กลุ่มวิชาเฉพาะเลือก	9	9	9	12	12
4. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	6	6	6	6
จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า	145	145	145	148	146

2. การติดตามผล

การติดตามผลการศึกษา เป็นการติดตามศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่ศึกษาออกไป ประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษามา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาซึ่งจะ

เข้ามารับการศึกษารุ่นต่อ ๆ ไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและสาระของการติดตามผลการศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำเสนอความคิดและข้อสรุปของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องดังนี้

สตูปส์ และ วอห์ลิกิสต์ (Stoops and Wahlgvist 1947 : 190) อธิบายว่า การติดตามผลการศึกษา หมายถึง การตรวจสอบโปรแกรมการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา ภายหลังจากที่นักศึกษาได้สำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว การติดตามผลการศึกษานี้ถือได้ว่าเป็นเทคนิคสำหรับการประเมินความเหมาะสมและความเพียงพอของโปรแกรมการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษานั้น ๆ ด้วย

อีเมอร์ สตูป และกันนาร์ แอล วอห์ลิกิสต์ (Emery Stoop and Gunna L. Wahlgvist 1947 : 190) กล่าวไว้โดยสรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นการตรวจสอบโปรแกรมการเรียนหรือหลักสูตรของสถานศึกษา ภายหลังจากที่ศึกษาได้สำเร็จการศึกษาไปแล้วนอกจากนั้นการติดตามผลยังเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนหรือหลักสูตรได้อีกด้วย ทั้งนี้อาจทำการประเมินโปรแกรมการเรียนขณะที่อยู่ในกระบวนการเรียนการสอนและหลังสิ้นสุดกระบวนการเรียนการสอนก็ได้

ดักัลด์ เอส อาร์บัคเคอร์ (Dugald S. Arbuckle 1953 : 116) กล่าวไว้โดยสรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นการประเมินโปรแกรมการเรียนการสอนและผู้เรียน รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือผู้สำเร็จการศึกษาในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ของงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดาอิ่ง (Doening 1968 : 209) อธิบายว่า การติดตามผลนักเรียนนักศึกษาเป็นกิจกรรมหลักที่จำเป็นไม่เฉพาะแต่ในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น แม้แต่ในระดับโรงเรียนก็มีความจำเป็น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบผลของการจัดการศึกษาของสถาบันนั้นๆ ว่าเป็นไปตามความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด

คาลวิน (Calvin 1970 : 17) เชื่อว่าการติดตามผลการศึกษาของผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วนี้จะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการให้บริการแนะแนวและบริการด้านอื่นๆ แก่นักศึกษาในรุ่นต่อ ๆ ไป นอกจากนั้นการติดตามผลการศึกษายังให้ประโยชน์ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันการศึกษา ซึ่งจะทำให้การให้การศึกษ การฝึกงาน และการมีงานทำมีความสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้นด้วย

พจนานุกรมทางการศึกษา โดย คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good 1973 : 565) เขียนไว้ว่า "การติดตามผล เป็นการประเมินความก้าวหน้าของบุคคลในการปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือและกระบวนการวัด"

กองวิจัยทางการศึกษา (2521 : 148 – 149) เขียนไว้ว่า "การติดตามผลเป็นการศึกษาค้นคว้า เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การศึกษาที่จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมเรื่องราวเกี่ยวกับนักเรียนภายหลังจากที่ได้รับคำปรึกษาแล้วเพื่อประเมินผลของการให้คำปรึกษา"

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530 : 14 – 15) กล่าวไว้โดยสรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นบริการที่สำคัญยิ่งบริการหนึ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุง หรือพัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ

วัชรวิ ทรัพย์มี (2531 : 106 – 111) กล่าวไว้ว่า "การติดตามผล เป็นการติดตามผลหลังจากที่นักเรียนออกจากโรงเรียนไปแล้วไปประกอบอาชีพใดหรือทำงานอะไรนักเรียนประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด"

พนม ลิ้มอารีย์ (2533 : 226-230) กล่าวไว้โดยสรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นการบริการที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อศึกษาติดตามผลการให้ความช่วยเหลือที่ทางโรงเรียนได้การพัฒนาหรือการเปลี่ยนไปในทางที่ดีหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และยังช่วยให้ทราบถึงข้อดีและข้อบกพร่องของโครงการให้ความช่วยเหลือต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไปให้ถูกต้อง เหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดนักการศึกษาหลายท่านสรุปได้ว่า การติดตามผล หมายถึง การศึกษาและสำรวจข้อเท็จจริงต่าง ของนักเรียนนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา หรือที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว รวมทั้งโครงการต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้น โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งข้อมูลที่ได้มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการศึกษา

ปรับปรุงหลักสูตร หรือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

การปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องตั้งจุดประสงค์ของการทำงานนั้นๆ ให้ชัดเจน และเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ในทำนองเดียวกัน ก่อนจะทำการติดตามผล เราต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามผลให้เด่นชัดเสียก่อน แล้วจึงดำเนินการติดตามผล วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการติดตามผลไว้ดังนี้

เลสเตอร์ เอ็น ดาวันิง (Lester N. Downing 1968 : 210) ได้อธิบายเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการติดตามผลสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้ คือ

1. เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนความก้าวหน้าของนักเรียนในด้านต่างๆ เช่น เนื้อหาวิชาเรียน
ด้านหลักสูตร เป็นต้น

2. เพื่อช่วยนักเรียนวางแผนและการตัดสินใจในการเลือกอาชีพในอนาคต

3. เพื่อกำหนดขอบเขตความเหมาะสมในการตัดสินใจในการเลือกมหาวิทยาลัยเรียน

4. เพื่อทราบว่าการทำงานพิเศษของนักเรียนมีผลต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง จะได้ช่วยเหลือ
เลี้ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน

5. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพและความก้าวหน้าในงานต่างๆ ของนักเรียนที่สำเร็จ
การศึกษาไปแล้ว ทั้งที่มีงานทำและที่ออกไปก่อนสำเร็จการศึกษา

บรูซ เซอร์สเซอร์ และเชลลีย์ ซี สโตน (Bruce Shertzer and Shelley C. Stone
1981 : 389) ได้อธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการติดตามผล สรุปได้ว่า การติดตามผลมี
วัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริง หรือข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งที่ศึกษาต่อและประกอบ
อาชีพ รวมทั้งได้แนวคิดในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางใน
ปรับปรุงการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดของนักการศึกษา สามารถสรุปวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการติดตามผล
ผู้สำเร็จการศึกษาได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ประเมินผลหลักสูตรที่ใช้

2. นำข้อมูลที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและการสอนให้มี
ประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลด้านการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการ
ตัดสินใจในการทำงานและการเตรียมแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของนักเรียนปัจจุบัน

4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างสถาบันการศึกษา ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบันและ
ชุมชนให้มีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี

สุชา จันทน์เอม (2527 : 112 – 116) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการติดตามผล
สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าของนักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาวิชาการต่างๆ เช่น หลักสูตร
เนื้อหาวิชาที่เรียน รวมทั้งกิจกรรมในชั้นเรียนจะได้มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือผู้เรียน

2. เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับช่วยเหลือนักเรียนในด้านการวางแผนใน
อนาคตเกี่ยวกับการตัดสินใจ เลือกศึกษาต่อ และการเลือกประกอบอาชีพ เพื่อความก้าวหน้า
ต่อไป

3. เพื่อตรวจสอบการวางโครงการของนักเรียนในด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ
4. เพื่อศึกษาความต้องการในด้านต่างๆ ของนักเรียน
5. เพื่อศึกษาผู้ที่สำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว ประเมินความสำเร็จในการทำงานเพียงใด
6. เพื่อศึกษาความต้องการของชุมชนในการผลิตนักศึกษาว่าตรงกับความต้องการของชุมชนหรือไม่
7. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
8. เพื่อทราบถึงข้อบกพร่อง หรือข้อดีต่างๆ ของโครงการแนะแนวที่กำลังปฏิบัติอยู่และที่ได้ปฏิบัติผ่านมาแล้ว
9. เพื่อค้นคว้าวิจัยปัญหาต่างๆ และนำผลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปรับปรุงหลักสูตรและบริการแนะแนวของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530 : 14-15) กล่าวไว้สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการติดตามผล คือ เพื่อช่วยให้นักเรียนที่เรียนจบหลักสูตรของโรงเรียน หรือที่ลาออกจากโรงเรียนไปแล้ว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ สภาพแวดล้อมใหม่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับหัวหน้า นายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา

ประสาร ทิพย์ธารา (2530 : 139-140) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดตามผล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้ คือ

1. เพื่อประเมินผลโครงการแนะแนวและหลักสูตรของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับความต้องการของนักเรียน ความต้องการของชุมชน และบุคคลทั่วไป อุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติงานข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงานเป็นต้น
3. เพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้น
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน นักเรียน และชุมชน ให้มีการติดต่อประสานงานกันเป็นอย่างดี

วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผล

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าในการทำงานใดๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นวิธีการในการทำงานจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ในทำนองเดียวกันการติดตามผลจะประสบผลสำเร็จและจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ต้องมีวิธีการในการทำงานที่เป็นระบบซึ่งนักการศึกษา

หลายท่านได้แสดงความเห็น และให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการในการติดตามผลไว้หลายท่าน ดังนี้
คือ

เจนส์ วอร์เตอร์ส (Jane Warters 1964 : 198 – 204) ได้กล่าวไว้โดยสรุปได้ว่า การติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วสามารถจัดทำได้ตามตัวอย่างดังนี้ คือ จัดทำโครงการติดตามผลนักเรียนที่เป็นศิษย์เก่าโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ติดตามผู้ที่จบการศึกษาในปีแรกและติดตามผลผู้ที่จบการศึกษามาแล้ว 3-4 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงการติดตามผลผู้ที่จบการศึกษาในปีแรก มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อทราบสถิตินักเรียนที่ศึกษาต่อ ประกอบอาชีพ ว่างงาน หรืออื่นๆ
2. เพื่อให้ความช่วยเหลือศิษย์เก่า เป็นบริการที่ต่อเนื่องและใช้วิธีการติดตามผลโดยการส่งแบบสอบถามไปให้นักเรียนกรอกโดยที่แผนกแนะแนวสอดช่องที่จำหน่ายถึงหน่วยแนะแนวของโรงเรียนซึ่งติดไปรษณียากรแล้ว เพื่อให้นักเรียนใช้ส่งแบบสอบถามกลับคืน เมื่อได้สอบถามคืนแล้วก็จำแนกทำสถิติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

โครงการติดตามผลผู้จบการศึกษาแล้ว 3 ถึง 4 ปี มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อเป็นการพิจารณาหลักสูตรของโรงเรียนว่า สมควรจะคงวิชาอะไรไว้ในหลักสูตร
2. เพื่อพิจารณาสาเหตุของนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนกลางคัน
3. เพื่อประเมินผลบริการแนะแนวของโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาว่า พื้นความรู้ของนักเรียนที่ได้ไปจากโรงเรียนเพียงพอ

สำหรับการเรียนต่อหรือไม่

5. เพื่อประเมินผลการแนะแนวอาชีพว่านักเรียนที่ออกจากโรงเรียนแล้วประกอบอาชีพ ทันทหรือไม่ และมีพื้นความรู้ในการประกอบอาชีพเพียงพอหรือไม่และวิธีการติดตามผลคือ ส่งแบบสอบถามไปให้นักเรียนตอบทางไปรษณีย์ และแบบสอบถามมีเนื้อหาในลักษณะดังนี้

- สาเหตุที่ออกจากโรงเรียนกลางคัน
- ใครเป็นผู้ช่วยเหลืออาชีพ หรือสถาบันการศึกษา
- สำเร็จการศึกษาแล้วนานเท่าไร จึงจะไดงาน
- ได้รับประโยชน์จากบริการแนะแนวของโรงเรียนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
- นักเรียนประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หรือการศึกษาต่อเพียงใด

- นักเรียนเปลี่ยนอาชีพหรือการศึกษาต่อบ่อยหรือไม่ เพราะเหตุใด
- นักเรียนมีความคิดเห็นต่อบริการแนะแนวและกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้

อย่างไร

- จบการศึกษาจากโรงเรียนแล้วไปทำอะไรประกอบอาชีพ ศึกษาต่อหรืออยู่

ว่าง ๆ

- วิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรของโรงเรียนเพียงพอสำหรับการศึกษาต่อ หรือการประกอบอาชีพหรือไม่

ยุพา อุดมศักดิ์ (2515 : 33 – 34) ได้กล่าวถึงวิธีการในการติดตามผลไว้ว่าก่อนที่ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วนั้น ควรจะได้วิเคราะห์หาคำตอบให้กับ 3 คำถาม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ท่านได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ชัดเจนเพียงใด ในแง่ของพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่คาดหวังไว้เมื่อนักศึกษาเรียนจบหลักสูตรแล้ว (expected outcomes) กล่าวคือ
 - 1.1 บัณฑิตมีความสามารถ (ทักษะ) ทำอะไรได้บ้างในสาขาวิชาของตน
 - 1.2 บัณฑิตมีคุณลักษณะแห่งการเป็นคนที่ส่งเสริมการเป็นกำลังคนที่ดีอย่างไร

บ้าง

2. วิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และวิธีการสอนต่างๆ ช่วยทำให้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายจริงหรือไม่เพียงใด

3. มีการประเมินผลขั้นสุดท้ายก่อนบัณฑิตแต่ละคนจากไปด้วยวิธีใดและได้ผลอย่างไร

เมื่อตอบคำถามทั้ง 3 คำถามนี้แล้วจึงดำเนินการติดตามผลบัณฑิต โดยมีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ ซึ่งสามารถติดตามผลได้ 3 ทาง คือ

1. บัณฑิตที่สำเร็จไปแล้วแต่ละรุ่น (แล้วแต่จะกำหนดรุ่น)
2. ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต (ผู้ใช้)
3. หน่วยงานที่คิดว่าน่าจะใช้บัณฑิต (การศึกษากำลังคน)

วิจิตร ศรีสอาน (2523 : 3) กล่าวว่า การติดตามผลผู้สำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิต และข้อบกพร่องของหลักสูตรและในการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาสามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ การประเมินเชิงปริมาณและการประเมินเชิงคุณภาพ

1. การประเมินเชิงปริมาณ เพื่อสำรวจว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันการศึกษามีลักษณะดีเพียงพอต่อความต้องการของสังคมหรือไม่และเกี่ยวข้องกับการว่าจ้างในตลาดแรงงานอย่างไร

2. การประเมินเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะทราบคุณภาพของบัณฑิตที่ออกไปทำงานเป็นอย่างไร เป็นที่พอใจของผู้ใช้หรือไม่หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ตั้งไว้เพียงใดและการติดตามผลเชิงคุณภาพนี้สามารถกระทำได้อย่างไร

2.1 สอบถามบัณฑิต ในประเด็นของการได้งานว่าตรงกับสาขาที่เรียนหรือไม่และวิชาที่เรียนใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้หรือไม่

2.2 สอบถามจากผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต ซึ่งวิธีการนี้ถือว่าเป็นวิธีที่ได้ข้อมูลย้อนกลับที่สำคัญมาก

2.3 สอบถามจากผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการจากบัณฑิต เช่น ถ้าบัณฑิตประกอบอาชีพครู ผู้ร่วมงานได้แก่เพื่อนครู ผู้รับบริการจากบัณฑิตได้แก่นักเรียน เป็นต้น แต่วิธีการนี้อาจกระทำไม่ได้ ในกรณีที่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการไม่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน

สถิต วงศ์สุวรรณ (2527 : 305-307) ; สุชา จันทน์เอม (2527 : 112 – 116) ; วชิร ทรัพย์มี (2531 : 106 – 111) และรวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 112 – 116) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการติดตามผล การใช้เครื่องมือในการติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกันสรุปได้ดังนี้ คือ

1. วิธีการสัมภาษณ์เป็นการส่วนตัว กับนักเรียน บุคลากรต่างๆ ในโรงเรียนหรือกับผู้ปกครอง ข้อดีของวิธีนี้ คือ ผู้สัมภาษณ์สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้สัมภาษณ์ได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้ได้ความจริงมากกว่าวิธีอื่น และถ้าผู้รับการสัมภาษณ์ไม่เข้าใจในข้อคำถามผู้สัมภาษณ์สามารถอธิบายความเข้าใจได้ หรือถ้าคำตอบของผู้รับสัมภาษณ์ยังไม่เป็นที่แจ่มแจ้งผู้สัมภาษณ์อาจให้ผู้ตอบอธิบายเพิ่มเติมข้อความนั้น ๆ ได้ ข้อเสียของวิธีนี้คือ ต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์มากและผู้สัมภาษณ์ต้องมีความชำนาญในการสัมภาษณ์ ตลอดจนถึงต้องมีการจัดทำข้อสัมภาษณ์ที่มีระบบ มิฉะนั้นข้อมูลอาจกระจัดกระจายได้ วิธีการนี้เหมาะสมสำหรับการติดตามผลรายบุคคลในโรงเรียนของนักเรียนปัจจุบันหรือผู้ที่มีความคุ้นเคยกัน

2. วิธีประชุมศิษย์เก่าเพื่อไต่ถามความเคลื่อนไหวของศิษย์เก่า ครูและนักแนะแนวควรจะติดต่อกับนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้วอยู่เสมอ โดยเฉพาะผู้แทนรุ่นต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

3. วิธีใช้แบบสอบถาม เพื่อติดตามผลนักเรียน วิธีนี้เหมาะสำหรับติดตามนักเรียนที่ออกไปแล้ว ข้อดี คือ ประหยัดเวลา และนิยมใช้มากที่สุด

4. วิธีการสังเกต วิธีนี้เหมาะสำหรับใช้กับนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา และในการติดตามผลโดยการสังเกตนั้น ควรพิจารณาอย่างใกล้ชิดและละเอียดรอบคอบ

5. วิธีการอภิปราย วิธีนี้เหมาะสำหรับ การติดตามผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับผลงานและบริการต่างๆ ที่ฝ่ายแนะแนวของโรงเรียนจัดทำขึ้นเนื่องจากการติดตาม ผลโดยวิธีอภิปราย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข ดังนั้นอาจทำได้กับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้วหรือนักเรียนปัจจุบันก็ได้

6. วิธีการเขียนบรรยายดิชมผลงานทางวิชาการต่างๆ

7. วิธีการใช้โทรศัพท์ การติดตามผลทางโทรศัพท์มีข้อจำกัด เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ กล่าวคือ เสียเวลามาก และการพูดโทรศัพท์นั้นจะต้องใช้เวลาจำกัดดังนั้นวิธีนี้ควรใช้ในกรณีที่มี ความจำเป็นเท่านั้น

คมเพชร จิตรสุภกุล (2529 : 118) ได้กล่าวถึงวิธีการในการติดตามผลไว้ว่า การติดตาม ผลสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความเหมาะสม ซึ่งผู้ที่ จะทำการติดตามผล จะต้องคำนึงถึงเครื่องมือหรือวิธีการที่จะนำมาใช้ โดยมีวิธีการที่จะดำเนินการติดตามผลโดยสรุป ได้ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการติดตามผล
2. คณะกรรมการตั้งจุดมุ่งหมายของการติดตามผล
3. กำหนดขอบเขตของงานที่จะกระทำ
4. กำหนดรายละเอียดของการติดตามผล เช่น ติดตามผู้เรียนรุ่นใด จำนวนกี่คนจะใช้ วิธีการอย่างไร งบประมาณเท่าไร
5. แบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการออกเป็นฝ่ายต่างๆ
6. การติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. ดำเนินการตามโครงการติดตามผลที่ตั้งเอาไว้
8. สรุปการติดตามผลเพื่อเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งในการติดตามผลนี้อาจจะต้องติดตามผู้เรียนได้ 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว (Graduates)
2. ผู้เรียนปัจจุบันที่ต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ
3. ผู้เรียนที่ออกกลางคัน (Dropouts) เพราะบางคนมีเหตุผลที่ต้องหยุดเรียนเพื่อออกไป

ประกอบอาชีพ จึงเป็นที่น่าสนใจว่า นักเรียนเหล่านั้นเขาออกไปดำรงชีพอย่างไรประสบความสำเร็จหรือไม่

พนม ลีมาจารย์ (2533 : 226 –230) ได้ให้แนวคิดสรุปได้ว่า การติดตามผลสามารถปฏิบัติได้ 2 ลักษณะคือ

1. การติดตามผลตามทีโอกาสจะอำนวยให้ (Incidental Follow-up) เป็นการติดตามผลที่ครูหรือผู้แนะแนวได้พบปะนักเรียนคนใดคนหนึ่ง แล้วทำการสัมภาษณ์หรือซักถามปัญหาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การได้รับบริการหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนว่าเกิดผลเป็นอย่างไร เพื่อครูหรือผู้แนะแนวจะได้หาวิธีการให้ความช่วยเหลือหรือให้การส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเจริญงอกงามและมีพัฒนาการสูงสุด

2. การติดตามผลอย่างมีระบบ (Systematic Follow – up) เป็นการติดตามผลที่มีความจำเป็นและสำคัญมากทั้งนี้เพราะเป็นการติดตามผลที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบและกำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้การติดตามผลในครั้งนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ประโยชน์ของการติดตามผล

นักการศึกษาหลายท่านอาทิ เช่น อุษณีย์ เย็นสบาย (2533 : 97) ; พนม ลีมาจารย์ (2533 : 230) สุชา จันทน์เอม (2527 : 121 – 122) และมัลลิกา เกาพิจิตร (2508 : 304 – 308) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการติดตามผลที่สอดคล้องกันซึ่งสรุปได้ว่า การติดตามผลมีประโยชน์ที่สำคัญ คือ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร
2. ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้บริการแนะแนว หรือผู้จัดหลักสูตร ใช้เป็นแนวทางในการปรับการเรียนการสอน ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้สถาบันการศึกษาต่างๆ มีข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาไปแล้วเพื่อหาทางป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีตและที่จะเกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต
4. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับครูอาจารย์จะให้เห็นความสำคัญในการจัดประสบการณ์ให้แก่ นักเรียน ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้เรียน
5. ข้อมูลจากการติดตามผล ช่วยให้เห็นแนวโน้มของการดำเนินงานการปรับปรุงงานและการบริการแนะแนวในอนาคต
6. ทำให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน และความจำเป็นก่อนหลังที่นักเรียนสมควรได้รับความช่วยเหลือ

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านดังที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าการติดตามผลควรจะทำอย่างเป็นระบบโดยกำหนดขั้นตอนในการติดตามผลให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ทำให้การดำเนินการติดตามผลสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งส่งผลให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเนื่องจากการติดตามผลสามารถจัดทำได้หลายวิธี ดังนั้นผู้ที่ทำการติดตามผลจะต้องเลือกวิธีการ และเครื่องมือให้เหมาะสมว่าจะใช้แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะวิธีการหรือเครื่องมือแต่ละชนิดมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไปผู้ที่ติดตามผลจะต้องใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้เครื่องมือให้ดี เพื่อจะได้ข้อเท็จจริงมากที่สุดและตรงกับความต้องการหรือตรงกับวัตถุประสงค์ของการติดตามผลมากที่สุด นอกจากการคำนึงถึงการเลือกใช้เครื่องมือในการทำการติดตามผลแล้ว ผู้ที่จะติดตามผลต้องคำนึงถึงกำลังทรัพย์ กำลังงานและระยะเวลาที่จะใช้ในการติดตามผลด้วยว่าเหมาะสมหรือไม่

3. คุณลักษณะของบัณฑิต

คุณลักษณะของบัณฑิต หมายถึง คุณสมบัติของบัณฑิตประกอบด้วย คุณสมบัติ 15 ข้อ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา
2. ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
3. ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์
4. ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
5. การมีประสบการณ์ในการร่วมกิจกรรมขณะที่ศึกษา
6. ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
7. ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านการบริการ
8. ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านภาษาต่างประเทศ
9. ความรู้ความสามารถพิเศษในด้านคอมพิวเตอร์
10. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
11. ความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน
12. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
13. ความมีมนุษยสัมพันธ์
14. ความเป็นผู้นำ
15. ความเชื่อมั่นในตนเอง

องค์ประกอบของคุณลักษณะที่ใช้ในการกำหนดการประเมิน

การประเมินผลจากการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ใช้กันแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ เพื่อดูประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งอาจจะเปรียบเทียบได้จากผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้

หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานได้ ในการวัดผลโครงการพัฒนาองค์การโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นเรื่องสำคัญ ๆ 4 เรื่องด้วยกัน คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทศนคติ (Attitude)
3. พฤติกรรม (Behavior)
4. ผลงานที่ได้รับ (Results)

(บวร ประพฤติดี , 2520)

และจากการสำรวจในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะของงานนั้น ๆ ซึ่งในแบบประเมินจะกำหนดคุณลักษณะบางประการที่จำเป็นในการทำงานโดยกำหนดปัจจัยที่จะใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในแต่ละหัวข้อหรือแต่ละปัจจัยของหน่วยงานที่จะประเมิน แต่ทั้งนี้แบบการประเมินในหลาย ๆ หน่วยงานจะประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ
2. ความคิดริเริ่ม
3. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
4. ประสบการณ์ที่ผ่านมา
5. ความรับผิดชอบ
6. การตัดสินใจ
7. ลักษณะของความเป็นผู้นำ
8. ความกระตือรือร้น
9. ความซื่อสัตย์สุจริต
10. สุขภาพร่างกาย
11. ความประพฤติและอุปนิสัย
12. ความมีมนุษยสัมพันธ์
13. ความคิดสร้างสรรค์
14. บุคลิกภาพ

(ฉลวย ชีวภิตาการและคณะ , 2540)

ส่วน บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2539 : 128) ได้สรุปว่าด้านคุณลักษณะพิจารณาได้จาก

1. ความรับผิดชอบ
2. ความอดทน
3. ความมีน้ำใจ
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์
5. ความเอาจริงเอาจังในการทำงาน
6. ความมีระเบียบในการทำงาน
7. การแสดงความคิดเห็น
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. ความเชื่อมั่นในตนเอง
10. ความเป็นผู้นำ
11. ความเป็นผู้ตาม
12. ความซื่อสัตย์

จากคุณลักษณะของบัณฑิตตามที่ได้ศึกษาเอกสารสรุปได้ว่าคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตร

สุภาพร แนวบุตร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินผลหลักสูตรครุศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาสุศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีข้อค้นพบดังนี้

การประเมินบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก โครงสร้างของหลักสูตรด้านจำนวนหน่วยกิตมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น การประเมินของนิสิตเกี่ยวกับรายวิชาเลือก 5 หน่วยกิต เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย ส่วนเนื้อหาของหลักสูตร ส่วนใหญ่เห็นว่าควรปรับปรุง แต่มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในระดับมาก มีความจำเป็นสำหรับวิชาชีพและเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ในระดับมาก มีความเหมาะสมด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดและการประเมินผลในระดับมาก สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในระดับมาก และมีความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชาในระดับน้อย



ปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ด้านอาจารย์และนิสิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยเบื้องต้นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการเรียนการสอน ส่วนใหญ่มีความเพียงพอ มีคุณภาพ และมี ความสะดวกในการใช้บริการในระดับมาก ยกเว้น แผนภาพ แผนภูมิ ภาพพลิก หุ่นจำลอง ห้องเรียน ที่นั่งพักหรือที่ทำงาน การให้บริการถ่ายเอกสารของห้องสมุดคณะและสถาบันวิทยา บริการ มีความเพียงพอ คุณภาพ และความสะดวกในการใช้บริการในระดับน้อย

กระบวนการผลิต พบว่า การบริหารหลักสูตรส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น การสำรวจปัญหาและความต้องการการใช้วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณเพื่อการเรียนการสอน ที่ได้รับการจัดสรร การนำผลการประเมินการเรียน-การสอน และการจัดการเรียนการสอน เป็น ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับน้อย การจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วน การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น การนำผลการวัดและการ ประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ผลผลิต พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติและความสามารถเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า คุณสมบัติและความสามารถของ มหาบัณฑิตที่เป็นจริง และคุณสมบัติและความสามารถของมหาบัณฑิตที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อค้นพบมีความสอดคล้องกับสุภาวดี เครือ ชาติกุล (2536) สุวาณี ชาศรีวัฒน์ (2535) สุนทรี แก้วมาลัยตระกูล (2533) สมสมร เทพนา โสมมนัสส์ (2531) และ จิราพร ธวัชวิเชียร (2531) ดังนี้คือ

สุภาวดี เครือชาติกุล (2536) วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรทางพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2531 ของวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ โดยใช้แบบจำลองซิป ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความสอดคล้องกับ ปัจจัยภายนอก ภาษาที่ใช้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริงสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีความเป็นเอกลักษณ์ในวิชาชีพ โครงสร้างของหลักสูตรมีจำนวนหน่วยกิตเหมาะสมดี เนื้อหารายวิชามีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชาน้อย มีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีความเหมาะสม

ปัจจัยเบื้องต้นด้านอาจารย์ และนักศึกษา ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมยกเว้นปริมาณ อาจารย์ที่ควบคุมภาคปฏิบัติ ส่วนปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอนมีความเพียงพอ สะดวกใน การใช้บริการ แต่มีคุณภาพต่ำ

กระบวนการผลิต เกี่ยวกับการบริหารส่วนใหญ่มีความเหมาะสม ยกเว้นการประชุมสัมมนาหลักสูตรให้อาจารย์ได้ทราบ การจัดเตรียมหนังสือภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และวารสารอ้างอิง การจัดศูนย์รวมตารางสอนเพื่อสะดวกในการตรวจสอบ การจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมในด้านการเตรียมการสอนเทคนิคและวิธีสอน ด้านการวัดและประเมินผลเหมาะสมดี ยกเว้นการติดตามงานและการเฉลยให้นักศึกษาทราบอย่างรวดเร็วยังไม่ค่อยเหมาะสม

ผลผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2531 มีคุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะทางวิชาชีพตรงตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สุภาณี ชาครีย์วัฒน์ (2535) วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์พุทธศักราช 2528 ของกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินบริบท พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจนของภาษาที่ใช้สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพ เกี่ยวกับ โครงสร้างของหลักสูตร ด้านจำนวนหน่วยกิต มีความเหมาะสมดี เนื้อหารายวิชาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ มีความทันสมัย การจัด กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร

ปัจจัยเบื้องต้นด้านอาจารย์และนักศึกษาพบว่า ปริมาณอาจารย์ในหมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพพยาบาลกับรายวิชาที่เปิดสอนยังไม่เหมาะสม ด้านนักศึกษามีความเหมาะสมดี สำหรับปัจจัยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ แต่มีคุณภาพและสะดวกในการใช้บริการ

ด้านกระบวนการผลิตพบว่า กระบวนการบริหารมีความเหมาะสม เช่นเดียวกับการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์และการวัดประเมินผล

ด้านผลผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้มีคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะทางวิชาชีพตรงตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สุนทรี แก้วมาลัยตระกูล (2533) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบจำลองชิปปพบว่า ด้านบริบท วัตถุประสงค์ของหลักสูตรด้านความชัดเจนยังไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงให้มีเอกลักษณ์วิชาชีพเฉพาะตัวมากขึ้น ในด้านโครงสร้างของหลักสูตรควรปรับปรุงวิชาในกลุ่มวิชาพื้นฐาน กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน และกลุ่มวิชาพื้นฐานทั่วไปให้เป็นวิชาทางวิทยาศาสตร์และ/หรือ

วิทยาศาสตร์สุขภาพให้มากขึ้น ควรเพิ่มจำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนในวิชาเอกเลือกให้มากขึ้น เนื้อหาของหลักสูตรยังไม่สัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครบทุกข้อ ควรเพิ่มรายวิชาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และเนื้อหาวิชาของหลักสูตรยังมีความซ้ำซ้อนกันอยู่มาก

ด้านปัจจัยเบื้องต้น ปัจจัยที่สนับสนุนการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์การเรียนการสอน ตำราเรียน และสถานที่เรียนยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ทั้งทางด้านปริมาณ คุณภาพและความสะดวกในการเบิกยืมหรือขอรับบริการ

ด้านกระบวนการ กระบวนการเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้และทักษะนอกเหนือจากในชั้นเรียน ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกงานให้มากขึ้น การวัดและการประเมินผลยังขาดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านหลักการและมาตรฐานที่ชัดเจน และมุ่งเน้นความจำ และเนื้อหามากกว่าความคิดสร้างสรรค์

ด้านผลผลิต บัณฑิตโดยส่วนรวมได้งานทำแล้วและส่วนใหญ่เป็นงานภาคเอกชน ผู้ใช้บัณฑิตภาคีรัฐบาลมีความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิตเกือบทุกคุณสมบัติ โดยที่ ต้องการให้บัณฑิตมีคุณสมบัติเหล่านั้นเหมาะสมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนผู้ใช้บัณฑิตภาคเอกชน มีความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิตเพียงบางคุณสมบัติที่กล่าวมา

สมสมร เทพน้ำใสมนัสส์ (2531) วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป พุทธศักราช 2527 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า การประเมินบริบท เกี่ยวกับการกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรมีความต้องการของสังคม และระบุดึงการเป็นนักคหกรรมที่ดี โครงสร้างเกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตมีความเหมาะสมดี เนื้อหาของหลักสูตรน่าสนใจ ทันสมัย แต่ยังคงมีความซ้ำซ้อน ปริมาณเนื้อหา มีความเหมาะสมกับหน่วยกิต มีประโยชน์และจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

ปัจจัยเบื้องต้นด้านอาจารย์และนักศึกษามีความเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน ยกเว้นส่วนประกอบที่สนับสนุนการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอมีคุณภาพค่อนข้างต่ำและไม่สะดวกในการใช้บริการ

กระบวนการผลิต การจัดการเรียนการสอนและการวัดการประเมินผลมีความเหมาะสมดี ยกเว้นบรรยากาศการเรียนภาคทฤษฎี การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการวางหลักเกณฑ์วัดและประเมินผล และการปรับปรุงการสอนของอาจารย์

การผลิต ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรมีคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ตรงตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จิราพร ธวัชวิเชียร (2531) วิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ ชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ผลการวิจัยพบว่า สิ่งนำเข้าหรือปัจจัยพื้นฐานของหลักสูตร อันได้แก่ จุดหมาย หลักการของหลักสูตร จุดประสงค์กลุ่มวิชา หมวดวิชา มีความชัดเจน สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมมีความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพและสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้มาก จุดประสงค์กลุ่มวิชา หมวดวิชา มีความสอดคล้องกับจุดหมายและหลักการของหลักสูตร การปฏิบัติตามหลักสูตรอันได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร เกณฑ์การใช้หลักสูตร และการดำเนินงาน ตามหลักสูตร พบว่าโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกับจุดหมายและหลักการของหลักสูตร มีความเหมาะสมกับเกณฑ์ การกำหนดเวลาเรียนที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การใช้หลักสูตร การจัด เนื้อหาวิชาเอื้อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และการศึกษาต่อขั้นสูงขึ้นไปได้ ปัจจัยพื้นฐานมีความสอดคล้อง ส่งผลให้ดำเนินงานตามหลักสูตรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างครบถ้วน ตามทฤษฎีและหลักการพัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ที่ดีตามจุดหมาย และหลักการของหลักสูตรที่กำหนด

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิต

ฉลวย ชีวภิกขการ และคณะ (2540) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชา สรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพบัณฑิตจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตพบว่า ในการศึกษาเชิง ปริมาณ ผู้จ้าง/ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทั้ง 14 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ผลการประเมินสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความประพฤติบุคลิกลักษณะ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง และความอดทนในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ผู้จ้าง/ ผู้บังคับบัญชาประเมินต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพของงาน ความสามารถในการ บังคับบัญชา ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพของงาน จาก การศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่ผลการประเมิน เชิงปริมาณสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ เนื่องจากบัณฑิตมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แต่ปัจจัยที่ผลการ ประเมินเชิงปริมาณต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ ผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย เนื่องจาก บัณฑิตส่วนใหญ่สามารถทำงานได้อย่างดี เป็นที่พอใจของผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชา

2. คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้าง/ผู้บังคับบัญชาทั้ง 15 ข้อ ใน การศึกษา พบว่า ความต้องการในคุณลักษณะบัณฑิตของหน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับต้องการมาก 10 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ โดย 3

ลำดับแรกที่แต่ละหน่วยงานมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความขยันอดทนในการปฏิบัติงาน รองลงไป ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และความเป็นผู้นำ

3. ในการศึกษาคุณภาพบัณฑิตในทัศนะของผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชาในภาพรวม พบว่า บัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีจุดแข็งในเรื่องความรู้ทางด้านวิชาการ ภาษาอังกฤษ และ การใช้เทคโนโลยีในสำนักงานดี มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน ใฝ่รู้ และบัณฑิตมีมนุษยสัมพันธ์ ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง วางตัวได้เหมาะสม แต่มีจุดอ่อนในเรื่องการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการพูด

จากข้อค้นพบของ ฉลวย ชีวภิตาการและคณะ (2540) ให้ผลที่สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วิเชียร เกตุสิงห์และคณะ (2537) ไพฑูรย์ อิงคสุวรรณ และคณะ (2535) วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ (2532) ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ (2530) และชัยพร วิชาวุธ (2530) ดังนี้

วิเชียร เกตุสิงห์ และคณะ ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา (2537) สรุปได้ว่า

1. การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ได้แก่ ตัวแปรฐานะเศรษฐกิจและสังคม
2) สภาพแวดล้อมทางการศึกษา ได้แก่ สถาบันที่ศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบัน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการมีงานทำ พฤติกรรมทางการเรียน เป็นต้น

3) คุณลักษณะของผู้ที่ทำงาน ได้แก่ ตัวแปรในด้านความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถพิเศษในด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ความสามารถในการปรับตัว ความกระตือรือร้นในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ และในด้านจิตพิสัย ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ฯลฯ

4) สภาพแวดล้อม หรือปัจจัยในที่ทำงาน ได้แก่เงินเดือนหรือค่าตอบแทน การบริหารงาน บรรยากาศในที่ทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน จากกรณีศึกษาการมีงานทำ พบว่าในความหมายของคุณภาพงานจากกลุ่มตัวอย่างที่มาจากผู้ทำงานในมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่ ให้ความหมายของคุณภาพงานว่า เป็นงานที่ทำแล้วบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และเป็นงานที่ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและผู้ทำงานตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงาน ส่วนใหญ่ เห็นว่าปัจจัยสำคัญต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบ ทำงานเต็มความสามารถ จริงจัง อย่างเป็นธรรม และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ซึ่งเป็นความเห็นที่คล้ายคลึงกัน ทั้งผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยปิด วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่

ไพฑูริย์ อิงคสุวรรณ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทและสัมฤทธิ์ผลในการผลิตบัณฑิตปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในรอบ 50 ปี (2535) ได้รายงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการทำงานของบัณฑิต โดยผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของบัณฑิต จะเป็นการประเมินโดยภาพรวม ไม่เปรียบเทียบระหว่างรุ่น ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพการทำงานของบัณฑิตขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ มากกว่าปัจจัยอื่น ผลจากการศึกษาพบว่า

1. ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างส่วนใหญ่ได้ประเมินคุณภาพการทำงานของบัณฑิต ในเรื่อง

ต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความขยันหมั่นเพียร และอดทนในการทำงาน และความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ในภาพรวมพบว่าดี นอกจากนี้ได้มีการศึกษา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างต่อการทำงานของบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาสวนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 40) มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในระดับมาก ได้แก่ ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่จบ ความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะรับงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ และความมีวินัย

2. การศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างพึงประสงค์นั้น พบว่าลักษณะเด่นเป็นที่ต้องการสูงสุด คือ บัณฑิตต้องมีความรู้ดี มีความรอบรู้และรู้จักจริง (ร้อยละ 17.3) รองลงมามีบัณฑิตต้องมีความรับผิดชอบ (ร้อยละ 13.0) มีความขยันอดทน (ร้อยละ 11.9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ร้อยละ 10.3) มีความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 13.0) และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ร้อยละ 7.6) ตามลำดับ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าว ส่วนใหญ่จะสร้างได้ หล่อหลอมได้อย่างจำกัดในช่วงระยะเวลาที่ศึกษาระดับอุดมศึกษา เพราะคุณลักษณะเหล่านี้ต้องเริ่มหล่อหลอมจากบ้านสู่โรงเรียนสู่มหาวิทยาลัย แต่กระนั้นระบบการศึกษา ความเป็นอยู่ การทำงาน ร่วมกันในห้องเรียนและการทำงานร่วมกันในกลุ่มต่างชั้นเรียนและครูอาจารย์ในช่วงศึกษาระดับ

ปริญญาตรีก็สามารถจะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหล่านี้ได้มากพอใช้ หากกระทำ เป็นระบบที่สมดุลและพอดี

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ รายงานผลการวิจัย การศึกษาตลาดแรงงาน ของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม (2532) สรุปได้ดังนี้

การศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่นายจ้างภาครัฐต้องการในอนาคต ซึ่งนายจ้างภาครัฐที่ เป็นตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นเอาไว้สรุปได้ดังนี้คือ

ด้านความรู้พื้นฐาน เน้นสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการเป็นพิเศษ เช่น ในแขนงวิชาต่าง ๆ โดยพยายามให้ความรู้ผสมผสานกันทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ด้านทักษะความชำนาญและประสบการณ์ บัณฑิตควรจะต้องมีประสบการณ์ในการ ทำงานบ้างพอสมควร โดยต้องพยายามฝึกความรู้พิเศษเพิ่มเติม รวมทั้งหาประสบการณ์การ ฝึกงานในหน่วยงานต่าง ๆ หรือในสถาบันการศึกษาเอง

ด้านความรู้พิเศษ บัณฑิตควรจะต้องมีความรู้พิเศษ เช่น ความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ในสำนักงาน

ด้านบุคลิกภาพ บัณฑิตควรมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ดีและมีความสุภาพเรียบร้อย

คุณลักษณะพิเศษ บัณฑิตควรจะต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความอดทนรักความก้าวหน้า มีไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มต่างๆ และมีความรู้รอบตัว รวมทั้งมีโลกทัศน์ที่กว้างด้วย คุณสมบัติ อื่น ๆ บัณฑิตต้องมีสุขภาพแข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บประจำตัว โดยเฉพาะโรคที่ร้ายแรงต่าง ๆ

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทและสัมฤทธิ์ผลของ สถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2530) ได้รายงานเกี่ยวกับคุณภาพการ ทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาไว้ โดยให้ความหมายของ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถ แสดงให้ผู้บังคับบัญชาเห็นประจักษ์หรือเป็นความรู้สึกรับรู้ของตนเอง ดังนั้น การประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาตามแนวทางนี้ จึงปฏิบัติได้ 2 ทางคือ การ ให้ผู้จ้างงาน/ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน และส่วนหนึ่งคือการที่บัณฑิตประเมินตนเอง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. คุณภาพของบัณฑิต เป็นการประเมินระดับคุณภาพของบัณฑิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินโดยผู้จ้างงาน / ผู้บังคับบัญชา จะพบว่า ผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชา ประเมินบัณฑิต ค่อนข้างสูง ในด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และในด้านบุคลิกภาพเกี่ยวกับความซื่อสัตย์

ในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และความอุตสาหะพยายามในการทำงาน ในด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ

2. คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้าง/ผู้บังคับบัญชาตามความคิดเห็นของผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชา พบว่า คุณสมบัติทั่วไปของบัณฑิตตามความต้องการของผู้จ้างงานจากรัฐบาลและเอกชนมีข้อแตกต่างอยู่บ้าง โดยเฉพาะด้านความรู้ความสามารถ เช่น ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิชาชีพ ภาครัฐบาลมีความต้องการผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แต่บัณฑิตที่อยู่ในภาคเอกชนนั้น ควรจะมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว นอกจากนี้ยังต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอีกด้วย ความแตกต่างจะยิ่งเห็นได้ชัดเมื่อพิจารณาคุณลักษณะบัณฑิตด้านความรู้ความสามารถพิเศษ ส่วนทางด้านบุคลิกภาพนั้น ภาครัฐบาลและภาคเอกชน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน โดยเน้นคุณลักษณะสำคัญตรงกันคือ มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

ชัยพร วิชชาวุธ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยคุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2530) ได้รายงานคุณภาพของบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการประเมินคุณภาพของบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2528 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามี 2 กลุ่ม คือกลุ่มบัณฑิตและนิสิตปัจจุบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกชั้นปี และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับบัณฑิตและนิสิต โดยกลุ่มแรกเป็นบัณฑิตในตลาดแรงงาน 2,056 คน บัณฑิตที่ศึกษาต่อในบัณฑิตวิทยาลัย 529 คน นิสิตปัจจุบัน 4,750 คน กลุ่มที่สองเป็นผู้ใช้บัณฑิต 1,528 คน อาจารย์ผู้สอนบัณฑิตศึกษา 399 คน และอาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรี 973 คน ได้ข้อสรุปจากผู้ที่ใช้บัณฑิต ดังนี้

1. ผู้ใช้บัณฑิต รายงานว่า บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความรู้ความสามารถในงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบงาน มีมนุษยสัมพันธ์และใฝ่รู้งาน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตโดยการใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพบัณฑิตแต่ละด้าน มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลแตกต่างกันกล่าวคือ คุณภาพด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญคือ แด้มเฉลี่ยสะสม พฤติกรรมการเรียน คุณภาพด้านการดำรงตำแหน่งหัวหน้า ปัจจัยสำคัญคือ เพศ พฤติกรรมการเรียน การใช้เวลาในขณะที่เป็นนิสิต คุณภาพด้านคุณธรรม ปัจจัยสำคัญคือ คุณภาพอาจารย์ การพบปะปรึกษา

อาจารย์ คุณภาพด้านการพึงพอใจในงาน ปัจจัยสำคัญคือ คุณภาพอาจารย์และเป็นผู้นำกิจกรรม นิสิตระดับคณะ

2. ผู้ใช้บัณฑิตพอใจในคุณภาพบัณฑิต ด้านความรู้ความสามารถในงานและความรับผิดชอบในงาน คณะที่ได้รับความพอใจมากที่สุดคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ และการบัญชี สัตวแพทยศาสตร์ ส่วนคณะที่ผู้ใช้บัณฑิตได้รับความพอใจต่ำที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์

3. ผู้ใช้บัณฑิตประเมินว่า บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก้าวหน้าเร็วกว่าบัณฑิตจากสถาบันอื่นค่อนข้างมาก โดยเฉพาะบัณฑิตคณะนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ อักษรศาสตร์ ส่วนคณะที่คิดว่าบัณฑิตก้าวหน้าเร็วที่สุด คือ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตกับการปฏิบัติงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2531) ได้ทำการศึกษาคุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการสอบถามผู้บังคับบัญชาและผู้ใช้บัณฑิต ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใช้บัณฑิตมีความคิดเห็นว่า บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีคุณภาพในด้านต่างๆ ต่อไปนี้อยู่ในระดับสูงคือ ความรู้ความสามารถในงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบในงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีลักษณะใฝ่รู้ งาน ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตต่าง ๆ นั้นปรากฏว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ยสะสมและพฤติกรรมการเรียนส่งผลต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพศ พฤติกรรมการเรียนการใช้เวลาขณะเป็นนิสิต ส่งผลต่อความสามารถในการดำรงตำแหน่งหัวหน้า คุณภาพของอาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษาส่งผลต่อคุณภาพด้านการมีคุณธรรมและคุณภาพของอาจารย์กับการเป็นผู้นำนิสิตระดับคณะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทบวงมหาวิทยาลัย (2530) และประกอบ คู่ปรัตน์ (2529)

ทบวงมหาวิทยาลัย (2530) ได้ทำการศึกษาลักษณะของบัณฑิตโดยศึกษาจากความต้องการของนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏว่านายจ้างในภาครัฐบาลต้องการให้บัณฑิตมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาเป็นอันดับหนึ่ง ในขณะที่นายจ้างในภาคเอกชนต้องการให้บัณฑิตมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์เป็นอันดับหนึ่ง ส่วนความต้องการในด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตนั้นนายจ้างทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชนมีความต้องการเหมือนกันคือต้องการบัณฑิตที่มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มนุษยสัมพันธ์ดี มีความเป็นผู้นำและร่างกายแข็งแรงแคล่วคล่องว่องไว และจากการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ของบัณฑิตที่ได้ทำงานแล้วปรากฏว่าบัณฑิตสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ได้ดีมีความ
รับผิดชอบสูงและมีความ ซื่อสัตย์

ประกอบ คู่ปรัตน์ (2529) ได้อธิบายถึงลักษณะของบัณฑิตที่ดีว่ามีความเป็นมนุษย์
ที่สมบูรณ์ ควรประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการต่อไปนี้

1. Right รู้จักสิทธิของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น
2. Reason - รู้จักเหตุรู้จักผล
3. Responsibility รับผิดชอบต่อบทบาทของตนเองทั้งต่อครอบครัวต่อการทำงาน

และต่อสังคม

4. Relation รู้จักความสัมพันธ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์กับมนุษย์
รู้จักให้รู้จักรับ เข้าใจความนึกคิดของผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกันได้

ส่วนชาญชัย อินทรประวัติ (2539) ได้ศึกษาสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตรุ่นปี
การศึกษา 2539

ผลการวิจัยปรากฏว่าบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2539 ได้ทำงาน 147 คน คิดเป็นร้อยละ
61.76 ไม่ได้งานทำ 61 คน หรือร้อยละ 25.63 และศึกษาต่อ 30 คน หรือร้อยละ 12.61
โดยบัณฑิตสาขาวิชาวิศวกรรมขนส่งได้ทำงานร้อยละ 96.55 ของผู้ที่สำเร็จการศึกษา ประเภท
ของหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นบริษัทเอกชนที่อยู่ในกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล รองลงไปคือบริษัท
เอกชนที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้มีบัณฑิตได้งานทำในหน่วยราชการเพียง 9 คน
จาก 147 คน หรือร้อยละ 6.12 เท่านั้น ในบรรดาบัณฑิตที่ได้งานทำร้อยละ 48.84 ได้รับ
เงินเดือน ๆ ละ 14,000 บาท และเพียงร้อยละ 24.03 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ในการศึกษาความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อมหาวิทยาลัยปรากฏว่า บัณฑิตมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรว่าหลักสูตรหมวดวิชาต่างๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมี
ความคิดเห็นว่าอาจารย์มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับดี ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการ
ต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ บริการหอพักนักศึกษา บริการกิจกรรมนักศึกษา และบริการในการอำนวยความสะดวก
สะดวก และความสามารถในการทำงานของบัณฑิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อแยกเป็น
ประเด็น ด้านการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ด้านการสื่อความหมาย ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านการ
จัดการ ปรากฏว่ามีเพียงด้านทักษะการสื่อความหมายที่อยู่ระดับปานกลางนอกนั้นอยู่ในระดับดี

การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาต่อคุณลักษณะและความสามารถในการ
การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ปรากฏว่าอาจารย์ที่ปรึกษาของบัณฑิตกลุ่มสาขาวิชา
เทคโนโลยีการเกษตรเห็นว่าบัณฑิตมีคุณลักษณะและความสามารถในระดับปานกลาง ส่วน

อาจารย์ที่ปรึกษาของบัณฑิตกลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์เห็นว่าบัณฑิตมีคุณลักษณะและความสามารถอยู่ในระดับดี

งานวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผล

ลักษณา ธินะปุตตกุล (2539) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลบัณฑิตครุศาสตร์สายมัธยมศึกษา วิชาเอกคณิตศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2523 - 2538

ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิต สาขามัธยมศึกษา วิชาเอกคณิตศาสตร์มีงานทำแล้วคิดเป็นร้อยละ 90.55 ประกอบอาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 34.88 ของบัณฑิตครุศาสตร์ที่มีงานทำ บัณฑิตครุศาสตร์ที่ประกอบอาชีพส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ส่วนบัณฑิตครุศาสตร์ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพครูส่วนใหญ่ทำงานบริษัท บัณฑิตครุศาสตร์ที่ประกอบอาชีพครูและสอนวิชาคณิตศาสตร์ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน และผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่าบัณฑิตครุศาสตร์และที่สอนวิชาคณิตศาสตร์มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน

ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับ สุจิตรา บัวหยาด (2573) และเล็ก ชมันเขียว (2534) ดังนี้คือ

สุจิตรา บัวหยาด (2538 : 90 - 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลมหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพของบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ ศึกษาการนำความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการที่ได้รับจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 5 ด้านคือ การทำงานบริหารและบริการ การนิเทศการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมการพัฒนาคุณภาพและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นมหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2517 - 2537 จำนวน 142 คน และผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตจำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า มหาบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และผลงานวิชาการส่วนใหญ่ของมหาบัณฑิตได้แก่ การผลิตเอกสารประกอบการสอน มหาบัณฑิตนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาจากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามหาบัณฑิตมีการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับดี

เล็ก ขมิ้นเขียว (2534 : 83-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของ ผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ จากวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา สาขา วิทยาศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ จากวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือปีการศึกษา 2529 - 2530 ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรีสาขา วิทยาศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์ จากวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 162 คน และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบค่าที ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างประเมินผล การปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้าน ทักษะติดต่ออาชีพและด้านลักษณะความเป็นคนดีของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วน การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในทัศนะของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง กับ ผู้สำเร็จการศึกษาพบว่าที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่ประกอบอาชีพ ส่วนตัว คาดหวังผลการปฏิบัติงานของตนเองไว้สูงกว่าผลการปฏิบัติงานจริงทุกด้านยกเว้นด้าน ความรู้ความสามารถทางวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่มีความพอใจในหลักสูตรอยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นในรายละเอียดบางเรื่อง เช่น ความซ้ำซ้อนของเนื้อหา วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ เรียนไม่คุ้มค่าเพียงพอและมีคุณภาพต่ำ รวมทั้งการนำผลการวัดและการประเมินผลมาปรับปรุง การเรียนการสอนยังมีความเหมาะสมในระดับน้อยด้วย ส่วนในด้านคุณลักษณะของบัณฑิตที่ผลการ ค้นพบของงานวิจัยส่วนใหญ่ให้ผลที่สอดคล้องในข้อมีความต้องการบัณฑิตที่มีคุณภาพที่คล้ายกัน เช่น มีความรู้ทางวิชาการ มีความรู้ภาษาอังกฤษ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2540 – 2544 จำนวน 771 คน หัวหน้างานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในปีพุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในปี พุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน ซึ่งบัณฑิตเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงาน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 2,313 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ หัวหน้างาน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตนั้นตอบแบบสอบถามครบซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 212 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 636 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาตามความสะดวกของผู้ตอบ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทั้งสามฝ่ายตั้งใจตอบและได้มาในสัดส่วนที่น้อย แสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
บัณฑิตศึกษาศาสตร์ที่จบการศึกษาปี			
2540	76	5	6.6
2541	146	13	8.9
2542	176	32	18.2
2543	190	57	30.0
2544	183	92	50.3
ไม่ระบุ	-	13	-
หัวหน้าหน่วยงาน	771	199	25.8
ไม่ระบุ	-	13	-
เพื่อนร่วมงาน	771	199	25.8
ไม่ระบุ	-	13	-
รวม	2,313	636	27.5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ซึ่งมี 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อเป็นแบบ Check list
- ตอนที่ 2 สภาพะการทำงานและการศึกษาต่อ จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบ Check list
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 9 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการใช้ประโยชน์จากแต่ละรายวิชาที่เรียน
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ถามความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแต่ละรายวิชาที่เรียนตามหลักสูตร จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 2 ตามความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแต่ละรายวิชาที่เรียนตามหลักสูตร โดยเพิ่มการลงเรียน จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบ Check list และเติมคำ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร်เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย จำนวน 29 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการติดตามผล
2. สร้างข้อคำถาม
3. นำไปทดลองใช้กับบัณฑิตศึกษาศาสตร် หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ที่โรงเรียนราชภัฏรำไพพรรณี อําเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อตรวจสอบด้านพฤติกรรมในการตอบ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลได้ตรงประเด็นเป็นอย่างดี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อสำนักทะเบียน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อขอรายชื่อบัณฑิตศึกษาศาสตร် ที่จบการศึกษาในระหว่างปีการศึกษา 2540 - 2544

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ลักษณะ คือ

2.1 ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อได้ด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามสำหรับบัณฑิตศึกษาศาสตร် หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ไปในซองเดียวกันและให้บัณฑิตนำไปให้หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลเมื่อให้ข้อมูลแล้ว บัณฑิต หัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน สามารถส่งแบบสอบถามถึงผู้วิจัยได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ เนื่องจากผู้วิจัยได้พิมพ์ที่อยู่ผู้รับและติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว

2.2 ในกรณีที่บัณฑิตเรียนต่อในระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ผู้สอนเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากห้องเรียน

2.3 ในกรณีที่มิบุคคลอื่นรู้จักบัณฑิต ใช้การฝากแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์ให้ส่งกลับโดยเร็วที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับคืนมา
2. ข้อมูลพื้นฐานวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ร้อยละ
3. ระดับความคิดเห็น หรือการนำไปใช้ประโยชน์ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพลักษณะนิสัยของบัณฑิต โดยใช้ การทดสอบที (t - test)

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าคะแนน

4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นการใช้ประโยชน์มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นการใช้ประโยชน์มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นการใช้ประโยชน์ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นการใช้ประโยชน์น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นการใช้ประโยชน์น้อยที่สุด

(บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าร้อยละ

5.2 ค่าเฉลี่ย

5.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยการทดสอบที (t - test)

แบบไม่อิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาวะการทำงานและการศึกษาต่อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตมหาวิทยาลัยนเรศวร และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการใช้ประโยชน์จากแต่ละรายวิชาที่เรียนตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
บัณฑิตศึกษาศาสตร์		
- เพศ		
ชาย	55	25.9
หญิง	146	68.9
ไม่ระบุ	11	5.2
- อายุ		
21-25 ปี	166	78.3
26-30 ปี	35	16.5
ไม่ระบุ	11	5.2
- สถานภาพ		
โสด	186	87.7
สมรส	14	6.6
ไม่ระบุ	12	5.7
- สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
วิทยาศาสตร์	1	0.5
คณิตศาสตร์	103	48.6
เคมี	13	6.1
ชีววิทยา	15	7.1
ฟิสิกส์	13	6.1
ภาษาไทย	12	5.7
ภาษาอังกฤษ	24	11.3
การประถมศึกษา	1	0.5
เทคโนโลยีทางการศึกษา	14	6.6
อื่น ๆ	5	2.4
ไม่ระบุ	11	5.5

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
- ปีที่สำเร็จการศึกษา		
พ.ศ. 2540	5	2.4
พ.ศ. 2541	13	6.1
พ.ศ. 2542	32	15.1
พ.ศ. 2543	57	26.9
พ.ศ. 2544	92	43.4
ไม่ระบุ	13	6.1
- หัวหน้างาน อายุเฉลี่ย 40 ปี		
- เพศ		
ชาย	91	42.9
หญิง	79	37.3
ไม่ระบุ	42	19.8
- ผู้ร่วมงาน อายุเฉลี่ย 30 ปี		
- เพศ		
ชาย	48	22.6
หญิง	124	58.5
ไม่ระบุ	40	18.9

จากตาราง 2 พบว่า บัณฑิตศึกษาศาสตร์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.9) โดยมีอายุระหว่าง 21-25 (ร้อยละ 78.3) สถานภาพโสด (ร้อยละ 87.7) สาขาวิชาที่จบส่วนใหญ่จบสาขาคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 48.6) รองลงมาคือสาขาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 11.3) และน้อยที่สุดคือสาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป และสาขาการประถมศึกษา (ร้อยละ 0.5) และส่วนใหญ่จบการศึกษาปี พ.ศ. 2544 (ร้อยละ 43.4)

หัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถาม อายุเฉลี่ย 40 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 42.9) ผู้ร่วมงานที่ตอบแบบสอบถาม อายุเฉลี่ย 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.5)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาวะการทำงานและการศึกษาต่อ

สภาวะการทำงานและการศึกษาต่อของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
รายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของสภาวะการทำงานและการศึกษาต่อของบัณฑิต
ศึกษาศาสตร์

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1. การศึกษาต่อระดับปริญญาโท		
ศึกษาต่อ	22	10.4
ไม่ได้ศึกษาต่อ	176	83.0
ไม่ระบุ	14	6.6
2. สภาวะการทำงาน		
ทำงาน	183	86.3
ไม่ได้ทำงาน	15	7.1
ไม่ระบุ	14	6.6
3. สาเหตุของการไม่ได้ทำงาน		
หางานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนไม่ได้	1	6.7
รอฟังคำตอบการรับงานจากหน่วยงาน	5	33.3
งานไกลบ้านเกินไป	0	0.0
อื่นๆ	5	33.3
ไม่ระบุ	4	26.7
4. ระยะเวลาออกการทำงานครั้งแรกหลังจบการศึกษา		
ภายใน 1 ปี	170	80.2
ภายใน 2 ปี	6	2.8
ภายใน 3 ปี	1	0.5
ไม่ระบุ	35	16.5
5. ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน		
- เกี่ยวกับวิชาชีพศึกษาศาสตร์		
ครู/อาจารย์	133	62.7
อื่นๆ	11	5.2
ไม่ระบุ	11	5.2

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
- ไม่เกี่ยวกับวิชาชีพศึกษาศาสตร์		
พนักงานบริษัท	25	11.8
เจ้าของกิจการ /ค้าขายอิสระ	5	2.4
อื่น ๆ	11	5.2
ไม่ระบุ	16	7.5
6. ประเภทของหน่วยงานที่ทำงานในปัจจุบัน		
ราชการ	132	62.3
รัฐวิสาหกิจ	1	0.5
เอกชน	45	21.2
อื่น ๆ	4	1.9
ไม่ระบุ	30	14.2
7. อัตราเงินเดือนในการบรรจุครั้งแรกหลังจบการศึกษา		
สูงกว่าวุฒิมัธยมศึกษา	19	9.0
เทียบเท่าวุฒิมัธยมศึกษา	130	61.3
ต่ำกว่าวุฒิมัธยมศึกษา	33	15.6
ไม่ระบุ	30	14.2
8. การเปลี่ยนงาน		
ไม่เคย	119	56.1
เคย	62	29.2
ไม่ระบุ	31	14.6

จากตาราง 3 พบว่า บัณฑิตศึกษาศาสตร์ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.4 ได้ทำงานร้อยละ 86.3 ไม่ได้ทำงานร้อยละ 7.1 รอฟังคำตอบการรับเข้าทำงานจากหน่วยงาน ร้อยละ 2.4 รอการทำงานครั้งแรกหลังการจบการศึกษาภายใน 1 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 80.2 ทำงานเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 62.7 โดยทำงานเกี่ยวกับครู อาจารย์ ทำงานในหน่วยงานราชการ ร้อยละ 62.3 ได้รับอัตราเงินเดือนในการบรรจุงานครั้งแรกหลังจบการศึกษา เทียบเท่าวุฒิมัธยมศึกษา ร้อยละ 61.3 ไม่เคยเปลี่ยนงานร้อยละ 56.1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต ของบัณฑิต
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ดังแสดงในตาราง 4 - 6

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อ
หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตที่ได้ศึกษามีความเหมาะสม	3.98	0.73	มาก
2. จำนวนหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตร(136-140 หน่วยกิต)มีความเหมาะสม	3.98	0.79	มาก
3. สัดส่วนวิชาเรียน(วิชาทั่วไป :วิชาชีพครู :วิชาเฉพาะสาขา)มีความเหมาะสม	3.56	0.93	มาก
4. แบบอย่างการสอนของอาจารย์ผู้สอนเป็นแบบอย่างที่ดีและนำไปใช้ได้	3.54	0.79	มาก
5. การฝึกสอนหรือการฝึกงานมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	4.45	0.80	มาก
6. เนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตร มีลักษณะดังต่อไปนี้			
6.1 เน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.56	0.82	มาก
6.2 สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน	3.50	0.95	ปานกลาง
6.3 ทันสมัย	3.58	0.87	มาก
6.4 ใช้เป็นพื้นฐานการศึกษาต่อในระดับสูงได้	3.98	0.78	มาก
6.5 ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ทำงานอยู่	3.66	1.04	มาก
6.6 นำไปใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	3.18	1.07	ปานกลาง
7. การเรียนการสอนตามหลักสูตร ช่วยให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถที่ดี ดังนี้			
7.1 การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	3.79	0.87	มาก
7.2 การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	4.03	0.80	มาก
7.3 การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนสังคม	4.23	0.73	มาก
7.4 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.15	0.75	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
7.5 การเตรียมการสอน	3.89	0.85	มาก
7.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.75	0.90	มาก
7.7 การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน	3.62	0.91	มาก
7.8 การวัดและประเมินผลการเรียน	3.72	0.83	มาก
7.9 ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเฉพาะสาขาที่เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องการสอน	3.87	0.89	มาก
7.10 ความรู้ความเข้าใจสภาพและการเปลี่ยนแปลง ของสังคม และเศรษฐกิจ	3.72	0.83	มาก
8. การเรียนการสอนตามหลักสูตร ช่วยให้บัณฑิต มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ดังนี้			
8.1 ความเป็นระเบียบวินัย	4.14	0.69	มาก
8.2 นิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.12	0.67	มาก
8.3 ความตรงต่อเวลา	4.27	0.69	มาก
8.4 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.40	0.69	มาก
8.5 สำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู	4.41	0.70	มาก
8.6 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และสังคม	4.47	0.61	มาก
8.7 ความมุ่งมั่นพัฒนาประเทศตามบทบาทและ หน้าที่ของตน	4.05	0.72	มาก
8.8 นิสัยการอนุรักษ์และเสริมสร้างทรัพยากร ศาสนา และวัฒนธรรม	3.97	0.72	มาก
8.9 ความขยันหมั่นเพียร	4.13	0.69	มาก
8.10 ความคิดสร้างสรรค์	3.89	0.82	มาก
8.11 ความเป็นผู้นำ	3.92	0.84	มาก
9. หลักสูตรโดยภาพรวมมีประโยชน์ต่อการทำงานและ การดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข	3.99	0.81	มาก

จากตาราง 4 พบว่าบัณฑิตมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นด้านเนื้อหาที่เรียนตามหลักสูตร ในข้อ 6.2 สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน และข้อ 6.6 นำไปใช้ประกอบอาชีพอิสระได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับการใช้ประโยชน์
1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป (เป็นกลุ่มเนื้อหาวิชาที่บัณฑิตทุกคนต้องเรียน)			
1.1 กลุ่มวิชาภาษา			
1.1.1 ทักษะภาษาไทย	4.17	0.74	มาก
1.1.2 ภาษาอังกฤษพื้นฐาน	3.90	0.92	มาก
1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์			
1.2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.33	0.76	มาก
1.2.2 การคิด การใช้เหตุผล และจริยธรรม	4.12	0.77	มาก
1.2.3 มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม	3.70	0.89	มาก
1.3 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์			
1.3.1 ไทยศึกษา	3.63	0.88	มาก
1.3.2 สภาวะการณ์โลก	3.70	0.93	มาก
1.3.3 มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม	3.63	0.88	มาก
1.4 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์			
1.4.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	4.63	0.62	มากที่สุด
1.4.2 คณิตศาสตร์ทั่วไป (บังคับเฉพาะบัณฑิตสายศิลปศาสตร์)	3.63	1.37	มาก
1.4.3 วิทยาศาสตร์ในชีวิตประจำวัน	3.84	0.91	มาก
1.5 กลุ่มวิชาพลานามัย			
1.5.1 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	3.96	0.85	มาก
1.5.2 การบริหารกาย หรือกิจกรรมเข้าจังหวะหรือลีลาศ	3.55	1.01	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับการใช้ประโยชน์
2. หมวดวิชาชีพครู			
2.1 กลุ่มวิชาชีพบังคับ (เป็นกลุ่มเนื้อหาวิชาที่บัณฑิตทุกคนต้องเรียน)			
2.1.1 จิตวิทยาการศึกษา	4.40	0.70	มาก
2.1.2 เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	4.47	0.78	มาก
2.1.3 การวัดและประเมินผลการศึกษา	4.18	1.00	มาก
2.1.4 โครงการสุขภาพในโรงเรียน	3.59	1.01	มาก
2.1.5 ปรัชญาการศึกษาและการศึกษาไทย	3.52	1.03	มาก
2.1.6 หลักสูตรและการสอนสาขาวิชาเอก หรือ รายวิชาวิชาชีพครู	4.26	1.00	มาก
2.1.7 ฝึกสอนและ/หรือฝึกงาน	4.65	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป บัณฑิตศึกษาศาสตรม์มีความคิดเห็นต่อการ
การใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมาก
ทุกกลุ่มวิชา และทุกวิชา ยกเว้นวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ
ในหมวดวิชาชีพครู กลุ่มวิชาชีพบังคับ บัณฑิตศึกษาศาสตรม์มีความคิดเห็นต่อการ
การใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิชา
ฝึกสอนและ/หรือฝึกงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 แสดงค่าความถี่ของการลงเรียนในรายวิชาต่างๆ ของบัณฑิต และค่าเฉลี่ย
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับการใช้ประโยชน์ของแต่ละเนื้อหา

รายการ	การลงเรียน			\bar{x}	SD	ระดับการใช้ ประโยชน์
	ลง เรียน	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เรียน			
2.2 กลุ่มวิชาที่พหุเลือก (บัณฑิตเลือก เรียนบางส่วน)						
2.2.1 การแนะแนวเบื้องต้น	37	18	138	3.89	0.89	มาก
2.2.2 การจัดองค์การและบริหาร การศึกษาเบื้องต้น	65	47	75	3.65	0.91	มาก
2.2.3 คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	52	30	114	4.56	0.76	มากที่สุด
2.2.4 วิจัยการศึกษาเบื้องต้น	117	32	36	4.06	1.00	มาก
2.2.5 ภูมิภาคศึกษา	157	25	3	3.67	1.15	มาก
3. หมวดวิชาเฉพาะ (แต่ละสาขาวิชาเรียน ไม่เหมือนกัน)						
3.1 กลุ่มวิชาพื้นฐาน (บัณฑิตทุกคนต้อง เรียนในบางเนื้อหาวิชา)						
3.1.1 เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น	2	198	200	3.34	0.91	ปานกลาง
3.1.2 การอ่านเชิงวิชาการ	2	198	200	3.75	0.85	มาก
3.1.3 การเขียนเชิงวิชาการ	2	198	200	3.74	0.83	มาก
3.1.4 เคมีอินทรีย์ (สาย วิทยาศาสตร์)	68	16	93	3.20	1.17	ปานกลาง
3.1.5 ชีววิทยาทั่วไปหรือพิษ ศาสตร์ (สายวิทยาศาสตร์)	46	10	121	3.29	1.11	ปานกลาง
3.1.6 ฟิสิกส์ (สายวิทยาศาสตร์)	42	6	130	3.13	1.07	ปานกลาง
3.1.7 คณิตศาสตร์ (สายวิทยาศาสตร์)	36	4	142	4.32	0.87	มาก
3.1.8 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ กฎหมาย (สายศิลปศาสตร์)	79	17	78	3.90	0.95	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	การลงเรียน			\bar{x}	SD	ระดับการใช้ประโยชน์
	ลงเรียน	ไม่แน่ใจ	ไม่เรียน			
3.1.9 ธุรกิจเบื้องต้น (สายศิลปศาสตร์)	115	11	43	3.47	1.08	ปานกลาง
3.1.10 การประชาสัมพันธ์ (สายศิลปศาสตร์)	131	11	28	4.10	1.00	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ในหมวดวิชาชีพครู กลุ่มวิชาชีพครูเลือก บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิชาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด และหมวดกลุ่มวิชาชีพครู กลุ่มวิชาชีพบังคับ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้ประโยชน์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นวิชาเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น เคมีอินทรีย์ (สายวิทยาศาสตร์) ชีววิทยาทั่วไปหรือพฤกษศาสตร์ (สายวิทยาศาสตร์) ฟิสิกส์ (สายวิทยาศาสตร์) และธุรกิจเบื้องต้น (สายศิลปศาสตร์) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้าและผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์
เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย

หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นต่อความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ดังแสดงในตาราง 7 - 8

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของหัวหน้างานเกี่ยวกับ
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงานของตนเอง	4.33	0.63	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับได้ถูกต้อง	4.37	0.59	มาก
3. มีความสามารถในการใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการ สื่อสารกับผู้อื่น	4.27	0.72	มาก
4. มีสามารถในการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.73	มาก
5. มีความสามารถในการถ่ายทอด/การสอน	4.12	0.63	มาก
6. มีความสามารถในการประเมินผลงานและปรับปรุง งานตนเอง	4.08	0.69	มาก
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.99	0.65	มาก
8. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.45	0.66	มาก
9. มีการวางแผนการทำงานของตนเองก่อนเสมอ	4.09	0.71	มาก
10. มีการคิดนวัตกรรมและพัฒนางานในหน้าที่ได้ อย่างสร้างสรรค์	3.79	0.69	มาก
11. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามคำสั่งได้ผลดี	4.32	0.63	มาก
12. เป็นที่พึ่งทางวิชาการของเพื่อนร่วมงานได้	4.02	0.76	มาก
13. วางตนได้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างแก่คน รอบข้างได้	4.21	0.71	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
14. ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเหมาะสมรวดเร็ว และทันเหตุการณ์	4.03	0.69	มาก
15. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย	4.11	0.70	มาก
16. มีระเบียบวินัย	4.47	0.62	มาก
17. ตรงต่อเวลา	4.46	0.65	มาก
18. ขยันหมั่นเพียร	4.44	0.65	มาก
19. ซื่อสัตย์สุจริต	4.57	0.58	มากที่สุด
20. รับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.56	0.59	มากที่สุด
21. รับผิดชอบต่อท้องถิ่น สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	4.12	0.67	มาก
22. สำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน	4.40	0.62	มาก
23. กระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.62	มาก
24. ใฝ่รู้ใฝ่เรียนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.24	0.65	มาก
25. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง	4.38	0.67	มาก
26. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.36	0.62	มาก
27. ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ดี	4.12	0.72	มาก
28. มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	4.53	0.59	มากที่สุด
29. รู้จักกาลเทศะ	4.47	0.63	มาก

จากตาราง 7 พบว่าหัวหน้างานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 19. ซื่อสัตย์สุจริต ข้อ 20. รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และข้อ 28. มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงานของตนเอง	4.30	0.71	มาก
2. มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับได้ถูกต้อง	4.27	0.67	มาก
3. มีความสามารถในการใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้อื่น	4.13	0.69	มาก
4. มีสามารถในการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	4.11	0.77	มาก
5. มีความสามารถในการถ่ายทอด/การสอน	4.12	0.74	มาก
6. มีความสามารถในการประเมินผลงานและปรับปรุงงานตนเอง	4.02	0.70	มาก
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	4.09	0.70	มาก
8. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.35	0.69	มาก
9. มีการวางแผนการทำงานของตนเองก่อนเสมอ	4.11	0.74	มาก
10. มีการคิดนวัตกรรมและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์	3.85	0.75	มาก
11. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามคำสั่งได้ผลดี	4.24	0.73	มาก
12. เป็นที่พึ่งทางวิชาการของเพื่อนร่วมงานได้	4.04	0.79	มาก
13. วางตนได้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้างได้	4.15	0.69	มาก
14. ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเหมาะสมรวดเร็วและทันเหตุการณ์	4.03	0.75	มาก
15. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.11	0.68	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รายการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย			
16. มีระเบียบวินัย	4.37	0.62	มาก
17. ตรงต่อเวลา	4.36	0.68	มาก
18. ขยันหมั่นเพียร	4.39	0.69	มาก
19. ซื่อสัตย์สุจริต	4.66	0.50	มากที่สุด
20. รับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.61	0.58	มากที่สุด
21. รับผิดชอบต่อท้องถิ่น สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	4.16	0.66	มาก
22. สำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน	4.42	0.63	มาก
23. กระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.63	มาก
24. ใฝ่รู้ใฝ่เรียนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.35	0.66	มาก
25. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง	4.49	0.63	มาก
26. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.39	0.62	มาก
27. ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ดี	4.10	0.68	มาก
28. มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	4.52	0.58	มากที่สุด
29. รู้จักกาลเทศะ	4.47	0.62	มาก

จากตาราง 8 พบว่าผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 19. ซื่อสัตย์สุจริต ข้อ 20. รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และข้อ 28. มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย

รายการ	t
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	
1. มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงานของตนเอง	.424
2. มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับได้ถูกต้อง	1.571
3. มีความสามารถในการใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้อื่น	1.734
4. มีสามารถในการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	.186
5. มีความสามารถในการถ่ายทอด/การสอน	.076
6. มีความสามารถในการประเมินผลงานและปรับปรุงงานตนเอง	.709
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	1.373
8. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.425
9. มีการวางแผนการทำงานของตนเองก่อนเสมอ	.278
10. มีการคิดนวัตกรรมและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสร้างสรรค์	.778
11. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามคำสั่งได้ผลดี	1.121
12. เป็นที่พึ่งทางวิชาการของเพื่อนร่วมงานได้	.271
13. วางตนได้เหมาะสมและเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้างได้	.815
14. ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเหมาะสมรวดเร็ว และทันเหตุการณ์	.066
15. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	.009
บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย	
16. มีระเบียบวินัย	1.508
17. ตรงต่อเวลา	1.405
18. ขยันหมั่นเพียร	.618
19. ซื่อสัตย์สุจริต	1.609
20. รับผิดชอบต่องานในหน้าที่	.899

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	t
21. รับผิดชอบต่อท้องถิ่น สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม	.531
22. สำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน	.292
23. กระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1.625
24. ใฝ่รู้ใฝ่เรียนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	1.470
25. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง	1.594
30. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.391
31. ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ดี	.267
32. มีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	.195
33. รู้จักกาลเทศะ	.056

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผู้วิจัยสรุป
กระบวนการและ ผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับ
 - สถานภาพการทำงาน
 - ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 - ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยในการทำงาน
2. ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ที่สำเร็จ
การศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2540 – 2544 จำนวน 771 คน หัวหน้างานของบัณฑิตศึกษา
ศาสตร์ ในปีพุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในปี
พุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน ซึ่งบัณฑิตเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงาน รวมประชากรที่ใช้ในการ
วิจัยทั้งสิ้น 2,313 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ หัวหน้างาน
และผู้ร่วมงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์นั้นตอบแบบสอบถามครบซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 212 คน รวมกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งสิ้น 636 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาตามความสะดวกของผู้ตอบ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึง
เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทั้งสามฝ่ายตั้งใจตอบและได้มาในสัดส่วนที่น้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ซึ่งมี 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบ check list

ตอนที่ 2 สถานะการทำงานและการศึกษาต่อ จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบ Check list

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 9 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาของวิชาที่เรียน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเนื้อหาของวิชาตามหลักสูตรในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ถามความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาของวิชาที่เรียนตามหลักสูตร จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ส่วนที่ 2 ถามความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากแต่ละเนื้อหาของวิชาที่เรียนตามหลักสูตร โดยเพิ่มการลงเรียน จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบ Check list และเติมคำ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย จำนวน 29 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 3 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อสำนักทะเบียน เพื่อขอรายชื่อบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่จบการศึกษาในระหว่างปีการศึกษา 2540 - 2544

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ลักษณะ คือ

2.1 ส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อได้ด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามสำหรับบัณฑิตศึกษาศาสตร์ หัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน ไปในซองเดียวกัน และให้บัณฑิตนำไปให้หัวหน้างานและผู้ร่วมงานให้ข้อมูลเมื่อให้ข้อมูลแล้ว บัณฑิต หัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน สามารถส่งแบบสอบถามถึงผู้วิจัยได้ด้วยตนเอง

2.2 ในกรณีที่บัณฑิตเรียนต่อในระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยนเรศวรผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ผู้สอนเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากห้องเรียน

2.3 ในกรณีที่มีบุคคลอื่นรู้จักบัณฑิต ใช้การฝากแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์ให้ส่งกลับโดยเร็วที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. บัณฑิตศึกษาศาสตรส่วนใหญ่ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ ระยะเวลาการทำงานครั้งแรกหลังจบการศึกษาภายใน 1 ปี ลักษณะงานที่ทำเป็นงานเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยส่วนใหญ่เป็นครู/อาจารย์ สังกัดหน่วยงานราชการ อัตราเงินเดือนในการบรรจุครั้งแรก ส่วนใหญ่เทียบเท่าวุฒิมัธยมศึกษา
2. บัณฑิตศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร บัณฑิต จำนวนหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตร สัดส่วนวิชาทั่วไป : วิชาชีพครู : วิชาเฉพาะสาขา ความคิดเห็นที่มีต่ออาจารย์ในเรื่องเป็นแบบอย่างที่ดีและน่าแบบอย่างไปใช้ การฝึกสอนและการฝึกงาน มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เนื้อหาที่เรียนตามหลักสูตร เน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม เนื้อหาวิชาที่เรียนสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เนื้อหาวิชามีความทันสมัย ใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนต่อระดับสูง ตรงกับความต้องการของหน่วยงานการเรียนการสอนตามหลักสูตรช่วยให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถที่ดี และช่วยให้บัณฑิตมีคุณลักษณะ และบุคลิกภาพที่ดี เนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากที่สุดคือคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา
3. หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย อยู่ในระดับมาก
4. หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บัณฑิตศึกษาศาสตร်ส่วนใหญ่ ไม่ได้ศึกษาต่อเนื่องจากส่วนใหญ่ได้งานทำหลังจบการศึกษาภายใน 1 ปี ซึ่งลักษณะงานที่ทำงานใหญ่รับราชการ เป็นครู/อาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษา ในปี พ.ศ. 2544 ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นทำงานของบัณฑิต ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ชาญชัย อินทรประวัตติ (2539) ได้ศึกษาสภาวะการมีงานทำของบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2539 พบว่า บัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2539 ได้งานทำ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 ไม่ได้งานทำ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.63 และทำการศึกษาต่อ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 แต่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับลักษณะการทำงานคือ บัณฑิตได้งานทำในหน่วยงานราชการเพียง 9 คน จาก 147 คน หรือร้อยละ 6.12 เท่านั้น ได้รับเงินเดือนมากกว่าวุฒิ ร้อยละ 48.84 และได้รับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิร้อยละ 24.03 การที่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกันเนื่องมาจาก ชาญชัย อินทรประวัตติศึกษาจากบัณฑิตวิศวกรรม ซึ่งทำให้ข้อค้นพบแตกต่างจากการศึกษาจากบัณฑิตศึกษาศาสตร์

2. บัณฑิตศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร แนวนบุตร (2540) ได้ประเมินผลหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรด้านจำนวนหน่วยกิต มีความจำเป็นสำหรับวิชาชีพ และเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ มีความเหมาะสมด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรแต่ละหลักสูตรได้รับการพิจารณากลั่นกรองจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย มาเป็นอย่างดีแล้ว ซึ่งข้อค้นพบที่ได้ เป็นข้อค้นพบจากผลผลิตบัณฑิต จึงเชื่อได้ว่าหลักสูตรมีลักษณะดีในระดับหนึ่ง แต่ข้อค้นพบไม่สอดคล้องกับ สุนทรี แก้วมาลัยตระกูล (2533) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบจำลองชิป พบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรด้านความชัดเจนยังไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงให้มีเอกลักษณ์วิชาชีพเฉพาะตัวมากขึ้น ในด้านโครงสร้างของหลักสูตรควรปรับปรุงวิชาในวิชาพื้นฐานเฉพาะด้าน และวิชาพื้นฐานทั่วไป ให้เป็นรายวิชาทางวิทยาศาสตร์ และ / หรือ วิทยาศาสตร์สุขภาพให้มากขึ้น ควรเพิ่มจำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนในวิชาเอกให้มากขึ้น เนื้อหาของหลักสูตรยังไม่สัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครบทุกข้อ ควรเพิ่มรายวิชาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และเนื้อหาวิชาของหลักสูตรยังมีความซ้ำซ้อนกันอยู่มาก แต่เมื่อ

ประเมินด้านผลผลิตพบว่าบัณฑิตโดยส่วนรวมได้งานทำแล้ว และส่วนใหญ่เป็นงานภาคเอกชน เมื่อพิจารณาผู้ให้ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตที่ทำงานภาคเอกชน จึงอาจกล่าวได้ว่าบัณฑิตที่ทำงานภาคเอกชนมีความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างจากบัณฑิตที่ทำงานราชการ

3. หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัย อยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกันจากข้อค้นพบ แสดงว่าคุณลักษณะของบัณฑิตตามการรับรู้ของหัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความเห็นสอดคล้องกัน จากข้อมูลนี้จึงพอจะเชื่อได้ว่าบัณฑิตมีคุณลักษณะตามข้อค้นพบอย่างแท้จริง ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉลวย ชีวภิตการ และคณะ (2540) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในทัศนะของผู้จ้าง/ผู้บังคับบัญชา วิเชียร เกตุสิงห์และคณะ (2537) ไพฑูรย์ อิงคสุวรรณ และคณะ (2538) วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา และคณะ (2532) ประสาร มาลากุล ณ อยุธยาและคณะ (2530) และชัยพร วิชชาวุธ (2530) ซึ่งข้อค้นพบส่วนใหญ่มีความต้องการในด้านคุณลักษณะของบัณฑิตที่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำข้อมูลไปใช้พัฒนาหลักสูตรให้หลักสูตรศึกษาศาสตร် มหาวิทยาลัยนเรศวรมีความเป็นเอกลักษณ์ หรือมีจุดเน้นเฉพาะที่ทำให้ผลผลิตมีความแตกต่างจากหลักสูตรอื่น หรือหลักสูตรเดียวกันในสถาบันอื่น

1.2 นำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บัณฑิตยังให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น เช่น ปรับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน และนำเนื้อหาวิชาไปใช้ประกอบอาชีพอิสระได้ หรือพิจารณาปรับปรุงรายวิชาที่นำไปใช้ได้ในระดับปานกลาง ได้แก่ เคมีอินทรีย์ ชีววิทยาทั่วไป ฟิสิกส์ และธุรกิจเบื้องต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการติดตามคุณลักษณะของบัณฑิตหลังจากทำงานผ่านไประยะหนึ่งเพื่อศึกษาความคงทนของคุณลักษณะของบัณฑิต

2.2 คณะควรศึกษาวิธีการติดตามบัณฑิตให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เช่น ติดตามว่าบัณฑิตทำงานย้ายไปทำงานที่ไหน โดยอาจจัดเป็นชมรมศิษย์เก่า วารสารศิษย์เก่า โฮมเพจศิษย์เก่าที่สามารถติดตามบัณฑิตได้ตลอดเวลา

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลบัณฑิตเป็นระยะ ๆ เช่น หลังจบการศึกษาเป็นระยะเวลา 6 เดือน 1 ปี 2 ปี และ 3 ปี เป็นต้น เพื่อดูพัฒนาการของการทำงานของบัณฑิต



โครงการที่ 2

การวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครู



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กันยายน 2548

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	6
2 แนวคิดนโยบายระดับชาติการผลิตและพัฒนาครู.....	4
นโยบายรัฐบาล พลเอกสุจินดา คราประยูร นายกรัฐมนตรี	4
นโยบายรัฐบาล นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรี.....	5
นโยบายรัฐบาล นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี.....	5
นโยบายรัฐบาล นายบรรหาร ศิลปอาชา นายกรัฐมนตรี.....	6
นโยบายรัฐบาล พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรี.....	6
นโยบายรัฐบาล นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี	7
นโยบายรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี	7
วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ	8
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540	9
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	9
นโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	10
3 การผลิตและพัฒนาครู	12
ปัญหาหลักในวิชาชีพครู	12
ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาชีพครู	20
การประเมินคุณภาพและพัฒนาวิชาชีพ.....	26
ระดับคุณภาพของครู (NTQ : National Teacher Qualification)	27
การยกย่องครู.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 การผลิตและพัฒนาครู	
แนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู.....	31
การปฏิรูปการฝึกหัดครูของสภาสถาบันราชภัฏ	40
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.....	41
4 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	60
บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	60
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	67



ชื่อเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครู
ผู้วิจัย อรุณิอ่อนสวัสดิ์ และบุหงา วชิระศักดิ์มงคล
หน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้โดยการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดนโยบาย ระดับชาติที่มีต่อการผลิตและพัฒนาครู

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมองค์ความรู้ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครู จากเอกสารพระบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช นโยบายรัฐบาลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บทความ และงานวิจัยต่างๆ จากการศึกษา นโยบายรัฐบาล 6 รัฐบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ.2534 - 2547 สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาการและวิชาชีพที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง ทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศมาแก้ไขปัญหาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
2. ปฏิรูปกระบวนการผลิตครู และการพัฒนาครู สร้างเกณฑ์มาตรฐาน โดยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยการปรับปรุงกระบวนการผลิตและการใช้ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างสวัสดิการขวัญ และกำลังใจแก่ครู อาจารย์ ทั้งส่วนกลาง ละส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกลให้มีความมั่นคง ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งเร่งรัดแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู
4. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับ ดูแลและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษาและองค์กรวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5. ส่งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับนับถือ มีศักดิ์ศรี ให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ เป็นที่ไว้วางใจจากสาธารณชน โดยเพื่อให้เกิดความมั่นคงและความภาคภูมิใจในอาชีพ และให้การยกย่องให้รางวัลครูที่ดี และ เก่งมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาให้ผลิตบัณฑิตให้มีปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่นและภูมิภาคและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ

และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-5 จะเป็นช่วงที่มีนโยบายเร่งขยายการศึกษาภาคบังคับ มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีนโยบายส่งเสริมและเร่งผลิตครูอย่างรวดเร็ว มีการเปิดสอนภาคปายและภาคค่ำ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2527 เกิดปัญหาการผลิตมากเกินความต้องการ ไม่มีตำแหน่งรองรับ ผู้ที่เรียนจบครูไม่มีงานทำ เกิดภาวะการว่างงานและมีแนวโน้มจะว่างงานมากขึ้น ดังนั้นจึงมีการปรับแผนการผลิตครูในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เป็นต้นมา โดยเน้นการผลิตครูที่มีคุณภาพ ผลิตในสาขาที่ขาดแคลน และขยายการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มากขึ้น ดังนั้นในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 จึงได้วางยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ และ วิชาชีพ ที่จะสนองปรัชญา แนวคิด และ เจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งพัฒนามหาวิทยาลัย ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางการบริหารและวิชาการได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยให้มีการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครู ที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครูเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นครู และจัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและครูภูมิปัญญาไทยได้รับการยกย่องเชิดชู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 กำหนด "ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง"

และเพื่อเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครู จึงได้มีการกำหนดให้ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 53 กำหนด "ให้มีองค์กวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้

บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของ
กระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาศึกษาครู
ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา"



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช "...นอกจากการศึกษา จะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเราจึงจะได้คนดีมีศักยภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยเป็นพลัง สำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคอง หนุนนำ ความเก่ง ให้เป็นไปในทางที่ถูก ที่อำนวยผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์"

ในอดีตครูในยุคแรก ๆ ยังไม่เป็นอาชีพ ยังไม่มีค่าตอบแทน ครูในยุคนั้นมาจากอาชีพหลากหลาย จากบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จจนได้รับยกย่องเป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การเป็นครู เช่น ครูดนตรี ครูในยุคนั้นไม่มีกระบวนการสอน ไม่รู้จิตวิทยาและการวัดผลประเมินผล รู้แต่เนื้อหาที่สอน เมื่อมีการพัฒนาการศึกษามากขึ้น ทำให้เกิด "อาชีพครู" มีเงินเดือน มีชั่วโมงสอน มีโรงเรียนฝึกหัดครูเกิดขึ้น ซึ่งผู้ที่เข้าเรียนในโรงเรียนฝึกหัดครูนั้น จะคัดเลือกจากนักเรียนที่เรียนเก่งที่สุดของแต่ละจังหวัด ให้รับทุนเข้ามาเรียน ในระยะต่อมามีการเรียนภาคสมทบ เพื่อเพิ่มเติมปริมาณครู เพื่อตอบสนองความต้องการครูในยุคนั้น ต่อมาสภาพความต้องการเปลี่ยนไป ครูที่สถาบันต่าง ๆ ผลิติดอกมาตงาน ทำให้ผู้ที่เรียนครูต้องไปประกอบวิชาชีพอื่น อีกทั้งยังเกิดมุมมองว่าคนที่มาเรียนครู ก็คือ คนที่เรียนอะไรไม่ได้แล้วจึงมาเรียนครู

สถานภาพของการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

1. ประเทศไทยมีครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประมาณ 700,000 คน
2. ในช่วงปี 2539 - 2541 พบว่า อัตราส่วนระหว่างครูต่อห้องเรียนในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา เป็น 1-2 คนต่อห้องเรียน และ 2 คน ต่อห้องเรียน ตามลำดับ แสดงว่า ในภาพรวมประเทศไทยมีครูในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาเกินความต้องการ อย่างไรก็ตาม พบว่า ขาดครูในบางวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3. ด้านวุฒิของครู พบว่า ครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ร้อยละ 85 และ 96 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าตามลำดับ อย่างไรก็ตามในด้านคุณภาพการเรียนการสอน พบว่า มีคุณภาพการเรียนการสอนลดลง การสอนยังเน้นความสำคัญและยึดครูเป็นศูนย์กลาง

4. จากการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในระยะ 2 ปีแรก (พ.ศ. 2540 - 2541) อภิษฐ์ พันธเสน และคณะ (2542) พบว่า การพัฒนาการผลิต และอบรมครู ประจำการยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ อันเป็นผลเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจที่ทำให้งบประมาณการพัฒนาครูประจำการถูกตัดออกอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาครูประจำการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้มานานกว่า 5 ปี ด้านคุณภาพครูที่ผลิตออกมายังมีคุณภาพต่ำ จึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น ครูมีภาระงานในระดับสูง ปัญหาของครูมีมากมายอาจแก้ไขด้วยการรับการศึกษาอย่างสม่ำเสมอแต่เพียงอย่างเดียว

5. ปัญหาสำคัญในการพัฒนาครูประจำการคือ ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาครูไม่ทั่วถึง และไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะงบประมาณจำกัด และงบประมาณในการพัฒนาครูขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ การอบรมพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการของครู การอบรมพัฒนาครูเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ และขาดการติดตามและประเมินผลการอบรมพัฒนาครู

6. ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครู คือ มีภาระงาน และหลากหลาย ครูมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ และต้องการการเปลี่ยนงาน ขาดความรักและผูกพันในงานครู และวิชาชีพ

7. ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 กำหนดไว้ว่า ตั้งแต่ 20 สิงหาคม 2545 เป็นต้นไป ครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้มีใบประกอบอาชีพ ดังนั้น ครูและผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

แม้ว่าปัจจุบันมีปัญหาวิกฤตการณ์เกี่ยวกับครูมากมาย แต่ครูก็ยังมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษา และต่อความอยู่รอดของชาติบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนาคตครูจะยิ่งเพิ่มบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น รัฐจำเป็นต้องดำเนินการและกำหนดวางแผนนโยบายเพื่อให้ได้ครูที่รักอาชีพครูอย่างแท้จริง และสนใจไม่ทิ้งวิชาชีพครู ด้วยการปฏิรูปการผลิตครู และการพัฒนาครูประจำการเพื่อให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

คำถามการวิจัย

นโยบายระดับชาติ ในด้านการผลิตและการพัฒนาครูเป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาองค์ความรู้โดยการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดนโยบายระดับชาติที่มีต่อการผลิตและพัฒนาครู

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมองค์ความรู้ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครู จากเอกสารพระบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช นโยบายรัฐบาลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บทความ และงานวิจัยต่างๆ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเชิงนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู
2. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและสาระสำคัญเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู

บทที่ 2

แนวคิดนโยบายระดับชาติด้านการผลิต และพัฒนาครู

จากพระราชปณิธานในการส่งเสริมการพัฒนาการฝึกหัดครู และผู้บริหารการศึกษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงห่วงใยการฝึกหัดครูเป็นอันมาก ดังพระบรมราชโองการที่พระราชทานแก่คณะข้าราชการที่รับผิดชอบต่อการฝึกหัดและคณะข้าราชการการฝึกหัดครูที่เข้าเฝ้าฯ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พุทธศักราช 2513 (ในหลวงกับการศึกษาไทย) ตอนหนึ่งว่า “โดยที่ครูต่างที่ทำตัวให้เป็นครูที่น่าเคารพ แม้จะผิดเคืองก็ยังกัดฟันสอนและแจกจ่ายความรู้ออกไป ดั่งนี้ก็จะได้รับความเคารพจากศิษย์และการสอนก็จะง่ายขึ้น แต่ต้องวางตัวให้เป็นครูที่แท้ การฝึกหัดครูจะต้องย้ำในข้อนี้ว่า ถ้าครูทำตัวเป็นครูจะทำให้ศิษย์นับถือเป็นทุน แต่ถ้าถ้างัดความเป็นครูโดยที่ท้อใจ โดยที่ยอมแพ้ในสถานการณ์ก็ทำให้ลูกศิษย์นับถือเป็นทุน แต่ถ้าถ้างัดความเป็นครูโดยที่ท้อใจ โดยที่ยอมแพ้ในสถานการณ์ก็ทำให้ลูกศิษย์มีความเคารพไม่ได้และสอนไม่ได้... ขอให้ทุกคนพยายามรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของความเป็นครูแล้วถ่ายทอดให้ครูที่ฝึกหัดอยู่เท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บ้านเมืองเป็นบ้านเมืองให้ประชาชนพลเมืองเป็นคน คือ มีความรู้และจิตใจที่สูง ไม่เบียดเบียนกัน จึงทำให้ส่วนรวมอยู่เป็นปึกแผ่น ทั้งครูทั้งหลายก็นับว่าได้ทำหน้าที่อย่างกล้าหาญ อย่างฉลาดและจะเป็นความดีเป็นส่วนรวมของคณะครู ..หน้าที่ที่ไม่ใช่หน้าที่ราชการหรือหน้าที่ที่ได้รับเงินเดือนตอบแทน แต่หน้าที่ในฐานะมนุษย์ชน เมื่อทำแล้วจะมีความพอใจได้ใช้ชีวิตในทางที่ถูก ก็การใช้ชีวิตที่ถูกต้องนั้น อาจจะไม่รวยแต่จิตใจรวย...”

แนวคิดนโยบายระดับชาติด้านการผลิต และพัฒนาครู

นโยบายรัฐบาล พลเอกสุจินดา คราประยูร นายกรัฐมนตรี
(7 เมษายน 2535 – 9 มิถุนายน 2535)

นโยบายด้านการศึกษา

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ โดยจะปรับปรุงระบบการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน และคุณภาพของสถาบันต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้ศึกษาให้ประจักษ์ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์และเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยจะดำเนินการด้านพัฒนาและผลิตครู ดังนี้

1. กำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาคณาจารย์ขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศมาแก้ไขปัญหาก็ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2. เร่งรัดพัฒนาการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาการและวิชาชีพที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ เพื่อแก้ไขปัญหาคณาจารย์ขาดแคลนครู

3. เสริมสร้างสวัสดิการขวัญ และกำลังใจแก่ครู อาจารย์ ทั้งส่วนกลาง ละส่วนภูมิภาค ให้มีความมั่นคง ในอาชีพ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกล

นโยบายรัฐบาล นายอานันท์ ปันยารชุน นายกรัฐมนตรี
(10 มิถุนายน 2535 – 22 กันยายน 2535)

นโยบายด้านการศึกษา

ปรับปรุงระบบการศึกษาให้สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ รวมทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศไทย โดยมีแนวทางด้านการพัฒนาและผลิตครู ดังนี้

- วางมาตรการแก้ไขปัญหาคณาจารย์ขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง

นโยบายรัฐบาล นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี
(23 กันยายน 2535 - 12 กรกฎาคม 2538)

นโยบายด้านการศึกษา

1. พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยการปรับกระบวนการผลิตและการใช้ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ บุคลากรในสถาบันการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ

นโยบายรัฐบาล นายบรรหาร ศิลปอาชา นายกรัฐมนตรี
(13 กรกฎาคม 2538 – 24 พฤศจิกายน 2539)

นโยบายการศึกษา

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคน ในฐานะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งปวง โดยขยายการศึกษาภาคบังคับพื้นฐานพร้อมสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น การให้องค์ประกอบของท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อขยายการศึกษาให้เข้าถึงชนบทที่ห่างไกลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงสวัสดิการครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ โดยจะดำเนินการพัฒนาและผลิตครู ดังนี้

1. ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับ ดูแลและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษาและองค์กรวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. เสริมสร้างสวัสดิการขวัญ กำลังใจ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและภาคภูมิใจในอาชีพ

นโยบายรัฐบาล พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรี
(25 พฤศจิกายน 2539 – 8 พฤศจิกายน 2540)

นโยบายด้านการศึกษา

รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาและขยายโอกาสให้ทั่วถึงทุกกลุ่ม เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ให้มีขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยจะดำเนินการด้านการพัฒนาและผลิตครู ดังนี้

1. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเร่งรัดแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู
2. สนับสนุนสถานบันอุดมศึกษาให้ผลิตบัณฑิตให้มีปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่นและภูมิภาคและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ

นโยบายรัฐบาล นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี
(9 พฤศจิกายน 2540 - 8 กุมภาพันธ์ 2544)

นโยบายด้านการศึกษา

1. เร่งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ โดยปฏิรูปกระบวนการผลิตครู และการพัฒนาครู เน้นการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลนตลอดจน การสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อการยกย่องให้รางวัลครูที่ดี และ เก่งมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมสวัสดิการของครู

นโยบายรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
(9 กุมภาพันธ์ 2544 - ปัจจุบัน)

นโยบายด้านการศึกษา

รัฐบาลจะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมี ปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้และนำประเทศให้รอดพ้นวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดย ยึดหลักการศึกษาสรางชาติ สร้างคน และสร้างงาน โดยดำเนินการด้านการพัฒนาและผลิตครู ดังนี้

1. เร่งจัดให้มีระบบและโครงสร้างทางการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั้ง ปวงอย่างแท้จริง
2. ส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากสาธารณะ รวมทั้ง พัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม

จากการวิเคราะห์ นโยบายรัฐบาลในอดีตถึงปัจจุบันรวม 6 รัฐบาล (พ.ศ. 2535 – 2546) พบว่า ในทุกรัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูเพื่อเป็นวิชาชีพครูให้ก้าว หน้ายิ่งขึ้น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. มีการกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยการปรับ ปรุง ระเบียบต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดจน ระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศมาแก้ไขปัญหาให้กว้าง ขวางมากขึ้น

2. เสริมสร้างสวัสดิการ ขวัญ กำลังใจ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดความมั่นคง และความภาคภูมิใจในอาชีพ

3. ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับ ดูแล และพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา และองค์กรวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

4. เร่งรัดพัฒนาปัญหาหนี้สินของครู

5. เร่งพัฒนานักวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีศักดิ์ศรี ให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ เป็นที่ไว้วางใจจากสาธารณชน โดยปฏิรูปกระบวนการผลิตครู และการพัฒนาครู ให้ได้ครูที่มีคุณภาพ และมีคุณธรรม เน้นการผลิตครูในสาขาขาดแคลน ตลอดจนสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อยกย่องให้รางวัลครูที่ดี และเด็กที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมสวัสดิการครู

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 -5 จะเป็นช่วงที่นโยบายเร่งขยาย การศึกษาภาคบังคับ มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลน ครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีนโยบายส่งเสริมและเร่งผลิตครูอย่างรวดเร็ว มีการเปิดสอนภาคปายและภาค ค่ำ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2527 เกิดปัญหาการผลิตมากเกินความต้องการ ไม่มีตำแหน่งรองรับ ผู้ที่ เรียนจบครูไม่มีงานทำ เกิดภาวะการว่างงานและมีแนวโน้มจะว่างงานมากขึ้น ดังนั้น จึงมีการปรับ แผนการผลิตครูในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 เป็นต้นมา โดยเน้นการ ผลิตครูที่มีคุณภาพ ผลิตในสาขาที่ขาดแคลน และขยายการศึกษาในระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอกมากขึ้น และในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ได้วางยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพของครู โดยให้มีการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุง กระบวนการผลิตครูให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นครู และจัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผล งานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและครูภูมิปัญญาไทยได้รับการยกย่อง เชิดชู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ฉบับปัจจุบัน เป็นกฎหมายสูงสุดฉบับแรกที่กำหนดชัดเจนให้รัฐพัฒนาวิชาชีพครู และจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ดังปรากฏใน มาตรา 81 ดังนี้ “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม ...ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม...จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ...พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น...”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 รัฐได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ให้กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรมส่งเสริม ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู (มาตรา 52)
2. รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (มาตรา 52)
3. ให้มีองค์กรวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาระบบวิชาชีพ (มาตรา 53)
4. ให้ครูของรัฐ และเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 53)
5. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ข้าราชการ โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ (มาตรา 54)
6. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่องสำหรับข้าราชการครู...เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)
7. ให้มีกองทุนส่งเสริม ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นปลະเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติคุณ (มาตรา 55)

จากกฎหมายรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ซึ่งแสดงเจตนารมณ์ที่จะให้อาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ความมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา
- 2) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้
- 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคม คุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

นโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1 ด้านการศึกษา (สำนักงานสภาการศึกษา.2547 ,เว็บไซต์)

รัฐบาลจะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวง ได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญหาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจ และสังคม โดยยึดหลักการศึกษาสรางชาติ สร้างคน และสร้างงาน ดังนี้

- (1) เร่งจัดให้มีระบบและโครงสร้างทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ทั้งปวงอย่างแท้จริง
- (2) เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภท และทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา
- (3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มและกระจาย โอกาสทางการศึกษา ให้คนไทยทั้งในเมืองและชนบท
- (4) จัดให้มีวิทยาลัยชุมชน โดยเฉพาะในจังหวัดที่ยังขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาและฝึกอบรม โดยรัฐเป็นผู้วางระบบ นโยบาย กำกับคุณภาพมาตรฐาน สนับสนุนและระดมทรัพยากร เตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน เครือข่ายครอบครัว และอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการศึกษา เพื่อคนพิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส
- (6) สนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน
- (7) ส่งเสริมให้เกิดบูรณาการทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา ในการให้ การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน

(8) ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง และหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นพลังความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนิสัยรักการอ่าน การจัดให้มีห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

(9) ส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากสาธารณชน รวมทั้งพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม

(10) ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีวินัย ใฝ่เรียน และทำงานเป็น

(11) ให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับหรือมัธยมปลาย ผู้ว่างงาน และผู้สูงอายุได้ฝึกงานอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการอิสระได้

(12) ปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาถึงระดับปริญญาตรี เพื่อตอบสนองต่อภาคเกษตร อุตสาหกรรมและภาคบริการ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียน ได้เข้าฝึกทักษะในสถานประกอบการ

2 ด้านการศาสนา

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนศึกษาและศาสนทายาทเพื่อเผยแพร่นิเวศธรรม รวมทั้ง สนับสนุนให้มีการพัฒนาศาสนสถานให้สะอาด ร่มเย็น สงบสุข เพื่อให้เป็นประโยชน์ด้านจิตใจต่อชุมชน

(2) สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนธรรม และร่วมประกอบพิธีกรรมทางศาสนามากขึ้น โดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว

(3) เอื้อให้ศาสนิกชนต่างศาสนาร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อความสามัคคีและเพื่อสันติธรรมในสังคม

3 ด้านวัฒนธรรม

(1) ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้สืบค้นและศึกษาเรื่องราวของมรดก ศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการอนุรักษ์ เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย

(2) พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และแหล่งรายได้ของประชาชน

(3) ประสานให้ประชาชนและเยาวชนมีบทบาทและกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน

(4) สนับสนุนให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเผยแพร่นิเวศวัฒนธรรมไทยอย่างสมศักดิ์ศรีและสร้างสรรค์

บทที่ 3

การผลิตและพัฒนาครู

ปัญหาหลักในวิชาชีพครู

การศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรของประเทศชาติ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากรของชาติ จึงทำให้สังคมมีความคาดหวังในตัวครูสูงทุก ๆ ด้าน ครูปัจจุบันจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อย่างไรก็ตามก็ยังคงพบว่าวิชาชีพครูก็ยังมีปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน การแก้ปัญหาและการยกระดับคุณภาพของวิชาชีพครูให้สูงขึ้นคงต้องพิจารณาต้นเหตุของปัญหาประกอบกันด้วย จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย พบว่า ปัญหาในวิชาชีพครูมีปัญหามากหลายด้วยกัน การสรุปปัญหาของวิชาชีพครู จะนำเสนอตามลำดับ คือ

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู
2. ปัญหาในด้านการเตรียมครู/การผลิตครู
3. ปัญหาของวิชาชีพครู
4. ปัญหาการบริหารจัดการและการพัฒนาครู

รายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู สามารถสรุปดังนี้ คือ

1.1 คนเก่งไม่เรียนครู

เป็นที่ยอมรับกันในสังคมทั่วไปว่า คนเก่งส่วนใหญ่ไม่สนใจเป็นครู (ดิเรก พรสีมา :

2542) จากข้อมูลการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ปีการศึกษา

2539 พบว่า นักศึกษาครูมีผลการเรียนในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ พบว่ามีเกรดเฉลี่ย

ประมาณ 2.3 (สำนักงานสภาราชภัฏ, 2540) และจากรายงานของธนาคารโลก พบว่า ปัญหาการ

ผลิตและการพัฒนาครูในประเทศลาตินอเมริกา ผู้สมัครเข้าศึกษาวิชาครูมีคุณภาพทางวิชาการต่ำ

เป็นผู้ที่เรียนไม่ดีในโรงเรียน ในบางกรณีเป็นผู้ที่เรียนได้คะแนนน้อยที่สุดในโรงเรียนสอบเข้าเรียน

วิชาอื่นไม่ได้ จึงมาเลือกวิชาครู จึงทำให้สรุปได้ว่า การที่คนเก่งไม่เรียนครู ก็เป็นปัญหาที่พบหนึ่งที่

พบในปัจจุบัน เนื่องจากการที่คนเก่ง ไม่เรียนครู ย่อมส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ

เข้าตามไปด้วย เพราะขาดบุคคลที่มีคุณภาพในระดับสูงมาเป็นพลังในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 นักศึกษาไม่ตั้งใจเลือกครู

อาจเนื่องมาจากหลายเหตุผลด้วยกัน เช่น ค่าใช้จ่ายในการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีค่าใช้จ่ายที่น้อยมากเมื่อเทียบกับหลักสูตรวิชาชีพอื่น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งสำหรับนักเรียนบางส่วนที่ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดี จึงต้องเรียนครูเพื่อให้มีค่าใช้จ่ายเพียงพอกที่จะศึกษาต่อ หลักสูตรวิชาชีพครูมักมีค่านิยมที่ว่า เรียนครูหลักสูตรไม่ค่อยเข้มสามารถเรียนจบได้ง่าย การสอบเข้าศึกษาก็ง่าย ไม่ต้องการคะแนนสูง คู่แข่งน้อย จากข้อมูลการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 พบว่า ผู้สมัครส่วนใหญ่จะเลือกคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ เป็นลำดับสุดท้าย มีเพียงร้อยละ 19 ที่เลือกคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ เป็นอันดับ 1 (สำนักงานสภานโยบาย, 2540) หรือบ้างก็หวังว่าเรียนจบครูแล้วจะมีงานทำได้ง่าย ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่ทำให้นักศึกษาบางส่วนเข้ามาเรียนครูด้วยความไม่ตั้งใจ และเรียนโดยไม่อยากเรียนครูอย่างแท้จริง

1.3 นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับครู

จากปัญหาที่นักศึกษาที่เข้ามาเรียนครูมักไม่ตั้งใจที่จะเป็นครู จึงทำให้ผู้เข้าเรียนครูมีบุคลิกหลากหลาย และส่งผลให้นักศึกษาเรียนโดยมีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับวิชาชีพครู จากรายงานพบว่าครูประมาณร้อยละ 20 ตอบว่า จริง ๆ แล้วไม่ต้องการเป็นครู เพราะงานหนักและรายได้น้อย (วิทยากร เชียงกุล , 2542 : 91 – 92) จากข้อค้นพบข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกที่ไม่เหมาะสมกับครูก็เป็นเหตุผลที่หนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการผลิตครูให้มีคุณภาพ

1.4 จำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

ในปัจจุบัน พบว่า ผู้สมัครสอบเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนลดน้อยลง อาจเนื่องมาจากการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม ทำให้มีความเจริญในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ส่งผลให้อาชีพมีความหลากหลายมากขึ้น นักเรียนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ได้รับความสนใจน้อยลง ทำให้ผู้สมัครเข้าศึกษาคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนลดน้อยลง เกิดปัญหาการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตามมา เนื่องจากจำนวนผู้สมัครน้อยกว่าจำนวนที่สถาบันประกาศรับ ระบบการคัดเลือกจึงไม่เข้มข้นตามไปด้วย

2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู

ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 หลักสูตรและการศึกษา

หลักสูตรการผลิตครูมีข้อบกพร่องหลายประการ ได้แก่ ขาดการประเมินหลักสูตร สถาบันที่มีการผลิตครูส่วนใหญ่มีการจัดการเรียนการสอนมาเป็นเวลายาวนาน การเรียนการสอนใช้หลักสูตรดั้งเดิมทำให้บางสถาบันขาดการประเมินหลักสูตร อีกทั้งหลักสูตรยังไม่พัฒนา (หรือปรับ) หลักสูตรให้เข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น และปัญหาของหลักสูตรที่มักพบบ่อย ๆ คือ ทฤษฎีไม่สัมพันธ์กับภาคปฏิบัติ เน้นองค์ความรู้มากกว่าวิธีแสวงหาความรู้ วิชาที่สอนเป็นแบบแยกส่วน ขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการ วิธีการสอนกับเนื้อหาไม่สัมพันธ์กัน การเรียนการสอนไม่สอนหรือส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวิจัยด้านการศึกษา เรียนรู้ทักษะการสอนแนวใหม่ อีกทั้งไม่เตรียมความพร้อมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ในชนบท หรือชุมชนยากจน (Villegas-Reimers, 1998) และที่สำคัญหลักสูตรการผลิตครู ไม่ได้สร้างขึ้นเพื่อรองรับการผลิตครูรุ่นใหม่ ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความพร้อมทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชาการความสามารถในการชี้นำความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถปรับเทคโนโลยีในวิชาที่พื้ได้ (ดิเรก พรสีมา : 2542) อีกทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์เป็นลักษณะเจ้านายกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทำให้ผู้เรียนวิชาครูเกิด “ความรักงานครู”

2.2 ขาดการฝึกปฏิบัติที่ดี

จากปัญหาของหลักสูตรที่มุ่งแต่ทฤษฎีและเนื้อหา การฝึกปฏิบัติ/ฝึกสอนก็เช่นกัน ที่บางครั้งการฝึกสอน ครูควบคุมการฝึกสอนมักจะทำตัวไม่เป็นแบบอย่างที่ดีของครูใหม่ ครูพี่เลี้ยงมักจะใช้วิธีการสอนแบบธรรมดา นักศึกษาครูจึงไม่สนใจใช้นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ เพราะเกรงว่าจะเสียคะแนนการฝึกสอน นอกจากนี้ นักศึกษาที่สำเร็จวิชาครูจะไม่ปฏิบัติสิ่งที่เรียนรู้มา แต่จะทำการสอนอย่างที่เคยได้รับการสอนมาแต่เด็ก ๆ การเพิ่มจำนวนการผลิตทำให้คุณภาพลดต่ำลง

เนื่องจากการขาดแคลนครู สถาบันผลิตครูจึงมักจะต้องเร่งเพิ่มจำนวนครูที่จะต้องผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการครู ทำให้สถาบันผลิตครูปรับลดมาตรฐานลง เป็นเหตุให้คุณภาพของผู้สำเร็จวิชาครูไม่ดีเท่าที่ควร

2.3 ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ

ความต้องการใช้ครูกับสาขาครูที่ผลิตได้ไม่สอดคล้องกัน บางสาขาขาดครู บางสาขาครูเกินความต้องการ เป็นเหตุให้เกิดปัญหาครูต้องสอนในสาขาที่ตนไม่ได้เรียนรู้มา ครูบางคนสอนมาก บางคนก็ไม่ค่อยมีชั่วโมงสอน

2.5 ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันอื่นๆ

สถาบันผลิตครูจึงมักจะไม่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน สถาบันต่างๆ ต้องทำงานซ้ำซ้อน เพราะสถาบันผลิตครูมักจะต้องการความอิสระในการดำเนินการ จึงไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน สถาบันผลิตครูไม่ติดต่อกับสมาคมหรือสภาครู ทำให้ต่างฝ่ายไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าที่ควร ครูก็ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับสภาครูหรือสหภาพครูและสภาครูก็ไม่ติดตามความก้าวหน้าในสถาบันผลิตครู (Villegas-Reimers, 1998)

2.6 งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ

แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และขาดงบประมาณบุคลากรของสถาบันผลิตครู เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตสาขาต่างๆ มีหลักฐานชัดเจนว่า รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ มาก ((สำนักงานสภาวิชาชีพ, 2540) สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่จึงมีปัญหาค่าขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตครู ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ และพัฒนาการเรียนการสอน

2.7 ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู

เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตครูเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของสภาประจำแต่ละสถาบันและไม่มีองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินคุณภาพบัณฑิตของสถาบันต่าง ๆ ฝ่ายผลิตครูเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูแต่เพียงผู้เดียว การประเมินคุณภาพบัณฑิตเน้นการท่องจำเนื้อหาสาระควบคู่กับระเบียบราชการมากกว่าการวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครู

2.8 ขาดการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

การประกันคุณภาพการผลิตครูเพิ่งเป็นที่ยอมรับและดำเนินการมาไม่นานนัก การดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในขั้นการสร้างหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมาจึงไม่มีการดำเนินการประกันคุณภาพการผลิตครูและสถาบันการผลิตครู ก็อยู่ต่างสังกัดกัน ส่งผลให้สถาบันผลิตครูขาดเอกภาพในนโยบายและมาตรฐานการผลิตครู ประกอบกับไม่มีหน่วยงานกลางที่มีอำนาจตามกฎหมายในการกำหนด เกณฑ์มาตรฐานและติดตามประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันผลิตครู คุณภาพการผลิตครูจึงแตกต่างกันไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน

2.9 การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ

การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ ปัญหานี้พบมากในโรงเรียนทั่วไป จะเห็นได้ว่า และโรงเรียนมีความขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา จึงทำให้ต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยทำให้ครูในสาขา

อื่นที่มีเวลาเหลือมาสอนนักเรียนแทน ซึ่งจะพบบ่อย ๆ ที่ครูต้องสอนในสาขาที่ไม่ได้เรียน ดังนั้นการเรียนการสอนย่อมพัฒนาได้ยาก

3. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหานี้สิน

ปัญหานี้สิน เป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญอย่างมากที่มีการกล่าวถึงกันบ่อยครั้ง เนื่องจากครูส่วนใหญ่มักประสบปัญหานี้ เมื่อพิจารณาสาเหตุของปัญหาก็มีหลายส่วนด้วยกัน คือ ครูเงินเดือนครูต่ำ เงินเดือนครูต่ำเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ และเป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู อัตราเงินเดือนต่ำยังเป็นเหตุให้คนเก่งคนดีไม่อยากเป็นครู ครูที่ยังเป็นครูอยู่ก็มักจะหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ทำให้ไม่สามารถสอนได้เต็มที่ รัฐมักจะอ้างว่าถ้าจะเพิ่มเงินเดือนให้ครูก็ต้องให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น และผลการเรียนของนักเรียนต้องดีขึ้นก่อน (Villegas-Reimers, 1998) สาเหตุอีกอย่าง อาจเกิดจากผู้สมัครเข้ามาเป็นครูมักมีพื้นฐานเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางจนถึงต่ำ เพราะเป็นวิชาชีพที่มีค่าเล่าเรียนถูก เพราะฉะนั้น ผู้เรียนจบและมาทำงานเป็นครู มักต้องมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวสูง เมื่อเทียบกับเงินเดือนครูซึ่งน้อยกว่าอาชีพอื่นหลาย ๆ อาชีพ จึงเป็นปัญหาให้ครูมีปัญหานี้สิน จนเป็นเหตุให้ครูต้องเป็นครูขายของผ่อนส่ง ครูขายประกัน ฯลฯ ทำให้ครูมีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน ได้น้อยลง และมีเวลาให้นักเรียนได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาแย่ตามมามากด้วย

3.2 วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง

เงินเดือนน้อยฐานะทางสังคมก็ลดต่ำลง ครูมีฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักจะถูกถือว่าเป็น "งาน" ไม่ใช่ "อาชีพ" ในวิชาชีพครูเอง ฐานะของครูประเภทต่างๆ ก็ไม่เท่าเทียมกันครูในชนบทมักมีฐานะต่ำกว่าครูในเมือง

3.3 คุณภาพการสอนลดต่ำลง

คุณภาพการสอนจะลดลงเมื่อโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัว และสมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในคุณค่าของทักษะการสอนของครู ขาดแรงกระตุ้นให้สอนให้ดี ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี

3.4 ครูต้องทำงานบริหารหรืองานอื่น

ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมสอน ครูมักจะต้องช่วยทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน เช่น งานวิชาการ งานแนะแนว งานธุรการ ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้เต็มที่ นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานเป็นที่ปรึกษา พยาบาล

สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยไม่ได้คำตอบแทน หลายครั้งที่มียานนอกเหนือจากการสอนและต้องทำ
 ล่วงเวลาราชการ แต่ไม่มีคำตอบแทน ครูบางคนจึงขอลาออกไปทำอาชีพอื่นที่ให้คำตอบแทนที่
 สัมพันธ์กับงานที่ทำ

3.5 ครูไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กชนบท/ต่างวัฒนธรรม

ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหาสืบเนื่องจาก
 การผลิตครู และเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในวิชาชีพ ถ้ายิ่งพูดภาษาท้องถิ่นไม่ได้หรือไม่รู้วัฒน
 ธรรมท้องถิ่น ครูจะไม่เข้าใจค่านิยม ระเบียบสังคม และความคาดหวังของท้องถิ่น (Villegas-
 Reimers, 1998) และอีกหลายสาเหตุที่ครูไม่พร้อมจะสอนในชนบท อาจเนื่องจาก ชนบทค่อนข้าง
 ห่างไกลความเจริญ ความสะดวกสบายไม่มี การคมนาคมยากลำบาก และยังมีปัญหาเรื่องความ
 ปลอดภัย ที่ครูจะต้องเสี่ยงโดยที่ไม่ได้รับเงินชดเชยหรือเงินเพิ่มขึ้น ทำให้ครูส่วนใหญ่พยายามย้าย
 เข้ามาสอนโรงเรียนในเมือง

3.6 การเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส

ครูมักจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู โดยไม่
 คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน หรือการฝึกอบรมที่ได้รับ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น หรือ
 สร้างความเป็นเลิศในอาชีพครู จนทำให้เป็นที่ยอมรับกันว่าครูสอนไม่ดีก็ได้เลื่อนขั้น (Villegas-
 Reimers, 1998) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การเลื่อนขั้น ผู้บริหารมีส่วนในการพิจารณา ดังนั้นหากผู้
 บริหารขาดความยุติธรรม อาจมีผลต่อครูที่สอนดีแต่ความสัมพันธ์กับผู้บริหารค่อนข้างห่าง การ
 เลื่อนขั้นย่อมลู่ครูที่ไม่สอนแต่ช่วยผู้บริหารทำงานไม่ได้ ทำงานครูที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่หมด
 กำลังใจ จนสามารถที่จะเลิกพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป และอีกกรณี คือ ครูบางกลุ่มมุ่งแต่ทำ
 ผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นโดยไม่คำนึงถึงการสอน ซึ่งกระบวนการในการประเมินผลงานใน
 ปัจจุบันก็ยังคงพิจารณาจากเอกสารที่ครูจัดทำขึ้น จึงเป็นช่องโหว่ที่ทำให้ครูบางกลุ่มมีผลงานดี แต่ละ
 เลยการสอน และที่แยกว่านั้น ครูบางกลุ่มได้ให้เด็กช่วยทำผลงานของตนในเวลาเรียนอีกด้วย

3.7 ครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ครูเองมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู สาเหตุหนึ่งที่ครูไม่ค่อยมีความพอใจในวิชาชีพ
 ครู ก็เพราะทัศนคติของครูต่อวิชาชีพของตนเองไม่ดี ครูไม่คิดว่าตนเองมีความสามารถประกอบวิชา
 ชีพที่ยากกว่าได้ และไม่คิดว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาด นักเรียนและผู้ปกครองที่มีฐานะปานกลาง
 หรือฐานะดี มักจะไม่ค่อยแสดงความเคารพครู ทำให้ครูขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือมีความ
 ออยากที่จะเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ในที่สุดหลายคนก็เลิกประกอบวิชาชีพครู

4. ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครู

ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครูสามารถสรุปได้ดังนี้ (Villegas-Reimers, 1998)

4.1 ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และขาดงบประมาณบุคลากรของสถาบันการศึกษา รวมทั้งขาดงบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากรจึงมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา

4.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ

หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมครูประจำการมีอยู่มากมายและมีความหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครู ผู้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมมักจะสอบถามความต้องการจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร แต่ไม่สอบถามความต้องการครูผู้สอนโดยตรง หลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมากมุ่งสร้างความสามารถของครูด้านงานบริหารมากกว่างานสอน เนื้อหาไม่ค่อยเหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนชนบท การฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไม่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับครูที่ผ่านการฝึกอบรม

4.3 การเข้าอบรมไม่เพราะอยากเรียนรู้

ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างประจำการมักจะมุ่งหวังที่จะใช้ผลการศึกษาอบรมในการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือน หรือใช้เป็นหน่วยกิตในการศึกษาต่อหรือการเพิ่มวุฒิ แต่ไม่ใช่เพราะครูอยากเรียนรู้ หรืออาจเป็นการฝึกอบรมตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา

4.4 การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ

หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ มักเน้นแต่ภาคทฤษฎี แต่ขาดภาคปฏิบัติ ในขณะที่ครูต้องการภาคปฏิบัติมากกว่า อาจเนื่องจากส่วนใหญ่การจัดอบรมมักมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาค่อนข้างมีจำกัด

4.5 ครูไม่พร้อมที่จะเข้ารับการอบรม

การที่ครูไม่พร้อมที่จะเข้าอบรม อาจมีปัญหามากมาย ๆ ด้าน เช่น การอบรมบางครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระยะเวลาที่ต้องเข้าอบรม ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ทำให้เป็นปัญหาหนึ่งที่ครูไม่พร้อม หรือสถานที่ในการจัดอบรมมักจัดในเขตเมือง ซึ่งพบว่าครูในชนบทมักอยู่ไกลจากสถานที่จัดอบรม จึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ เนื่องจากมีปัญหาระหว่างที่พักในกรณีที่ต้องเข้ารับการอบรมหลาย ๆ วัน หรืออาจมีปัญหาเรื่องการเดินทาง ไม่สะดวก

4.6 ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย

ปัญหานี้ส่งผลใน โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไม่เข้าใจกัน ขาดการประสานงาน และ การร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในบางกรณีครูต้องการความช่วยเหลือของผู้ปกครอง ต้องการ ข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน แต่มักไม่ได้รับความร่วมมือของผู้ปกครอง บ้างคิดว่าเป็นหน้าที่ครูที่ต้องรับ ผิดชอบ ครูก็คิดว่าเป็นเรื่องของครอบครัวต้องรับผิดชอบ ทำให้ภาพพจน์ครูในปัจจุบันไม่สามารถ เรียกความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน ได้ดังเช่นในอดีต

4.7 ปัญหาด้านผู้บริหาร

ปัญหาอีกอย่างที่พบ คือ ปัญหาด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบการตรวจ สอบและประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากร เพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ (ดิเรก พรสีมา : 2542)

มนตรี จุฬาวัดมนทล (2543. หน้า 19 – 21) ได้ทำการวิจัยเพื่อมุ่งสู่การกำหนดนโยบายและ แผนงานยกระดับคุณภาพครูไทย ให้มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในระยะเวลาไม่นานนัก (5-10 ปี) ก็ต้องตั้งคำถามว่าอะไรดี คือ ปัญหาหลักในวิชาชีพครูที่ต้องได้รับการแก้ไข ได้แก่

- หาคณเฑาะคนดีมาเป็นครู
- พัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง
- ปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม
- สร้างระบบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ

คงจะเห็นได้ว่า ถ้าทำได้ครบทั้ง 4 เรื่อง ก็ควรจะทำให้ครูไทยมีคุณภาพและการศึกษาไทย จะมีโอกาสเจริญก้าวหน้า แต่ก็ต้องระดมงบประมาณและบุคลากรกันอย่างมากมาย ถ้าต้องเลือก แก้ปัญหาหลักปัญหาใดปัญหาหนึ่งก่อน ก็ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า เรื่องใดจะมีความสำคัญเร่งด่วนเป็นลำดับแรกที่ต้องดำเนินการก่อนตอบคำตอบทั้ง 4 ที่กล่าวมาอาจแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรกได้แก่ การหาคณเฑาะ คนดี มาเป็นครู และการพัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง ถ้า ทำได้ ก็จะทำให้มีครูใหม่ที่ดีและเก่งเข้าสู่ระบบการศึกษา หากวิเคราะห์เชิงปริมาณ จะเห็นว่าถ้า ผลิตครูใหม่ที่เก่งและดีได้ปีละ 60,000 คน ก็จะต้องใช้เวลา 10 ปี จึงจะได้ครูใหม่ที่เก่งและดีมาทด แทนครูปัจจุบัน (ประมาณ 600,000 คน) และก็ต้องมีเงื่อนไขว่าจะลดครูปัจจุบันออกจากระบบปีละ 60,000 คน เช่นกัน ดูเหมือนว่า เงื่อนไขนี้จะปฏิบัติยาก ถ้าสามารถผลิตครูใหม่ที่เก่งและดีได้ปีละ 60,000 คน มาทดแทนครูปัจจุบันที่ปลดเกษียณหรือลาออกด้วยสาเหตุอื่น ก็จะได้ครูใหม่ที่เก่งดี 60,000 คน ใน 10 ปี กล่าว คืออีก 10 ปี จะมีครูใหม่เพียงร้อยละ 10 ของครูทั้งหมด คุณภาพครูไทย โดยรวมก็คงไม่ดีขึ้นอย่างเด่นชัด ในทางปฏิบัติครูใหม่อาจถูกครูปัจจุบันครอบงำ การเปลี่ยนแปลง

หรือการพัฒนาที่ครูใหม่จะริเริ่มขึ้นอาจถูกกลบหรือทำให้เจือจางโดยวิธีการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ การปฏิรูปหรือแก้ไขปัญหาครู ก็จะไม่เห็นผลสิ้นเชิง ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ครูต้องมีความรู้และความสามารถ ความเข้าใจ และเห็นชอบกับการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาไทยจึงจะมีโอกาสดีขึ้น ปัญหาหลักเรื่องครูที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเป็นลำดับแรก คือ ปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม ครูปัจจุบันจะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ในการปรับวิชาชีพครูของครูปัจจุบันให้เป็นที่นิยม ก็จะทำให้ครูเก่ง อยากรับงาน คนดีคนเก่งรุ่นใหม่อยากเป็นครู สถาบันผลิตครูก็ต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับระบบ

ส่วนการสร้างระบบพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพจะเป็นกลไกเร่งรัดให้วิชาชีพครูเป็นที่นิยม ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับครูไทยที่ต้องได้รับการแก้ไขจึงน่าจะมีลำดับความสำคัญดังนี้

ลำดับที่ 1 ปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม

ลำดับที่ 2 สร้างระบบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 3 พัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง

ลำดับที่ 4 หากคนเก่งคนดีมาเป็นครู

การกำหนดนโยบายการผลิตและการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ จากการศึกษาในอดีตพบว่า ปัญหาสำคัญ ๆ ในวิชาชีพครูในประเทศต่าง ๆ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ปัญหาการผลิตครู วิชาชีพครู และการพัฒนาครู การวิเคราะห์เบื้องต้นชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหามุมมองที่ต่างกัน จะต้องบ่งใช้เวลาและทรัพยากรมาก แต่หากต้องการปฏิรูปครูให้ได้ผล ควรมุ่งแก้ไขปัญหาลึกก่อน อันได้แก่ การปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม เสริมด้วยการสร้างระบบการพัฒนาครู และการพัฒนาสถาบันผลิตครู คนเก่งคนดีรุ่นใหม่จึงอยากจะเป็นครู (มนตรี จุฬาวัดมนทล, 2543. หน้า 22)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาชีพครู

1. ความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับครู

สังคมไทยมีความคาดหวังเกี่ยวกับครูและผลการศึกษาหลายประการ ความคาดหวังเหล่านี้จะมีผลต่อวิชาชีพครูในอนาคต ดังนี้

ความคาดหวังเกี่ยวกับตัวครู

คุณลักษณะครูที่ดี ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ วิทยาลัยวิชาการศึกษา มีความว่า " ในฐานะที่ต้องออกไปทำหน้าที่เป็นครูของผู้อื่น ท่านจำเป็นต้องสร้างสมรรถนะต่าง ๆ ให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น และรู้จักวางตัวให้สมกับเป็นผู้ที่มีหน้าที่สั่งสอนและอบรมเยาวชน ควรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและช่วยกันขจัดปัญหาเยาวชนให้หมดสิ้น

“ไปโดยเร็ว และส่งเสริมให้เยาวชนได้เป็นคนที่มีสัมมาอาชีพและความประพฤติดี เพื่อเป็นกำลังในการสร้างประเทศชาติต่อไป”

“ในโอกาสที่ท่านทั้งหลายได้ออกไปปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างอนาคตของชาติด้านหนึ่ง จึงใคร่ขอฝากข้อเตือนใจให้ระลึกไว้ว่า ทุกคนต้องบำเพ็ญตนเป็นผู้ที่สนใจในวิชาการโดยไม่หยุดยั้ง เพื่อรักษาเกียรติแห่งความเป็นบัณฑิตตลอดไป และในฐานะที่เป็นครูอาจารย์ จะต้องตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรมแห่งศีลธรรม รวมทั้งความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ให้สมกับเป็นผู้ที่รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียน”

จึงกล่าวได้ว่า ลักษณะครูที่ดี ในอนาคตควรจะมีคุณสมบัติ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีสอนให้เหมาะสมอยู่เสมอและต้องเอาใจใส่ทำความเข้าใจเด็กทุกคน รวมทั้ง ครูควรมีบทบาทให้เด็กได้รู้จักเลือกสรร แยกแยะ ตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร ทั้งช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าเนื้อหาที่นักเรียนได้รับ และสิ่งที่ควรจะทำมากที่สุด คือควรเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะจะเป็น การสอนที่ดีที่สุด ปัจจุบัน การศึกษา เป็นเพียงใบเบิกทางความก้าวหน้าส่วนบุคคล โดยอัตโนมัติเป็นความฉาบฉวยที่เกิดขึ้น และแพร่หลายอย่างรวดเร็ว ผู้จบการศึกษาบริญญาโท และเอก มากมายหันไปสอนในมหาวิทยาลัย สังคมไทยเป็นสังคมปิดในอนาคตต่อคุณวุฒิการเรียนรู้ของสังคมก็จะเปิดรับการศึกษามากขึ้น เรายังจะมีนโยบายสร้างครู International มากกว่าโรงเรียน Inter เพราะครู International หมายถึงครูที่พัฒนาตนเองให้เข้าใจและรู้จักโลกใหม่โดยคงความเป็นไทยไว้ เราต้องหันมาให้ความสำคัญของโรงเรียนอนุบาล ประถมและมัธยมให้มากกว่านี้ เพื่อช่วยให้ครูมีศักดิ์ศรี มีความภูมิใจในความเป็นครู ส่งเสริมให้ครูมัธยมเก่งกล้ากว่าอาจารย์มหาวิทยาลัย(ศ.ดร. ชัยอนันต์ สมุทวนิช :เว็บไซต์)

และนอกจากนั้นลักษณะครูที่ดีตามความคาดหวังนั้นมีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

- ครูต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู
- ครูควรเป็นผู้นำด้านความคิดและความรู้ในชุมชน
- ครูต้องไม่ทำร้ายหรือรังแกผู้เรียน
- ครูต้องเป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรีและเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคมมีความคาดหวังว่า ครูที่ดี

จะมีคุณสมบัติ 4 ประการ ดังนี้ คือ (อมรวิชัย นาคทรพรพ, 2541)

1. ชอบเด็ก ชอบการเป็นครูผู้ “เบิกทางแห่งปัญญา” ให้เด็ก เห็นเด็กเหมือนลูก หลานห่มเทเวลาและให้ความช่วยเหลือ
2. ชอบท้าทาย กระตุ้นให้เด็กแก้ปัญหา ขบคิด หาข้อมูลด้วยตนเอง ทำทนายสติปัญญาเด็ก

3. ชอบเป็นนักเรียนเสียเอง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่หาข้อมูลใหม่ ๆ มาประดับภูมิปัญญา
4. ชอบชุมชน ชอบการพบปะชุมชน มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าใจชีวิตชุมชน และนำพลังชุมชนมาเป็นประโยชน์กับการเรียนรู้ของเด็ก

นอกจากนี้สังคมคาดหวังว่าครูในอนาคตจะเป็น (มนตรี จุฬารัตนทล, 2543. หน้า 39)

- นักเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ใหม่
- ผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ อันเป็นภาษาสากลในปัจจุบันที่ใช้ในสื่อต่าง ๆ ที่เป็นแหล่งความรู้และวิทยากรใหม่ ๆ
- ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ กับเพื่อนครู
- นักจิตวิทยาชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันความรู้และยุคโลกาภิวัตน์ได้

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการศึกษา

เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญในการจัดการศึกษา สังคมจะถือว่าครูจะต้องรับผิดชอบ ต่อผลการศึกษา ถ้าผลการศึกษาไม่เป็นที่น่าพอใจ สังคมมักจะโทษครู ดังนั้น ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการศึกษาจึงจะมีผลกระทบต่อวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้บรรจุสาระเกี่ยวกับผลการศึกษาหลายประการดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

2.2 การเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับ

- ระบอบประชาธิปไตย
- การรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

- ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
- รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ
- ความรู้อันเป็นสากล
- ความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

(มาตรา 8)

2.3 บุคคลมีสิทธิหน้าที่และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 10)

2.4 บุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส และบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องได้รับการจัดการศึกษาให้เหมาะสม (มาตรา 10)

2.5 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก (มาตรา 17)

ความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะความคาดหวังของพ่อแม่ผู้ปกครองที่มีต่อตัวครู และการศึกษาของบุตรหลาน มีได้หลากหลาย และจะเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการในอนาคต (มนตรี จุฬาวัดมนทล, 2543 หน้า 39 - 41)

3. มาตรฐานการศึกษา

สังคมไทย ผู้นำทางการศึกษา ผู้ให้การสนับสนุนการศึกษา และผู้นำของประเทศ ต่างมุ่งหวังให้การศึกษาไทยมีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่สูงที่สามารถตรวจสอบได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้บรรจุสาระเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้ (หมวด 6) (มนตรี จุฬาวัดมนทล, 2543 หน้า 41 - 42)

- ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 47)

- ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (มาตรา 48)

- ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการและทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องละสาธารณชน (มาตรา 49)

4. งบประมาณและการสนับสนุน

เนื่องจากการศึกษาเป็นระบบการสร้างคุณภาพของพลเมืองของชาติ ที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ในประเทศไทยในสังคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รัฐได้ปรับเปลี่ยนนโยบายจากการที่รัฐเท่านั้นรับภาระการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ไปเป็นการร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชนในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ดังนั้นการสนับสนุนการศึกษาในอนาคตจะเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันระหว่างรัฐกับสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุสาระเกี่ยวกับทรัพยากร

และการลงทุนเพื่อการศึกษา (หมวด 8) และการสนับสนุนครูโดยได้กำหนดให้มีการสนับสนุนวิชาชีพครูไว้ดังนี้ (มนตรี จุฬาวัดมนทล, 2543 หน้า 53)

- กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52)
- กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55)
- กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ

อื่น สำหรับข้าราชการครู (มาตรา 55)

5. การบริหารและจัดการ

สำหรับการบริหารจัดการสาระที่กำหนดในหมวด 5 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่จะมีผลกระทบต่อวิชาชีพในอนาคตมีดังต่อไปนี้ (มนตรี จุฬาวัดมนทล, 2543 หน้า 54 - 55)

- กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนา และวัฒนธรรม จะมีหน้าที่กำกับดูแล ระดับ มหภาคของการศึกษา คือ นโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผล (มาตรา 31)
 - คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการอุดมศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการจะมีบทบาทต่อวิชาชีพครู (มาตรา 34)
 - การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 37)
 - ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะเป็นกรรมการให้คณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 38)
 - ให้กระทรวงฯ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (มาตรา 39)
 - ผู้แทนครูเป็นกรรมการให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา (มาตรา 40)
 - องค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา (มาตรา 41)
 - ผู้แทนครูเป็นกรรมการในสถานศึกษาเอกชน (มาตรา 44)
- สิ่งที่ครูไทยในอนาคตจะต้องเผชิญคือการปรับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและระดับเขตการศึกษา ที่จะมีผลต่อการประกอบวิชาชีพ และความก้าวหน้าของครู

6. การเกษียณอายุก่อนกำหนด

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 เห็นชอบในหลักการและอนุมัติให้ดำเนินการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 ข้าราชการที่จะเกษียณก่อนกำหนดได้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ (มนตรี จุฬาวัดมณฑล, 2543 หน้า 56 - 57)

- มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2542) หรือ
- มีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2542) และ
- มีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับจากวันที่ 1 ตุลาคม 2542 ประโยชน์ที่ผู้เกษียณก่อนกำหนดจะได้รับ คือ

☞ เงินขวัญถุง = เงินเดือนสุดท้าย \times 7 (โดยแบ่งจ่าย 2 ครั้ง ปีละครั้ง

จำนวนเงินเท่า ๆ กัน)

☞ บำเหน็จหรือบำนาญ ตามสูตร ดังนี้

- บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย \times อายุราชการ

- บำนาญ = (เงินเดือนเดือนสุดท้าย \times อายุราชการ) $\frac{1}{50}$ สำหรับ ผู้

ไม่เป็นสมาชิก กบข.

- บำนาญ = (เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย \times อายุราชการ) $\frac{1}{50}$

สำหรับ ผู้เป็นสมาชิก กบข.

☞ เงินเพิ่มรายเดือนจากเบี้ยหวัดหรือบำนาญ ซึ่งให้เฉพาะผู้รับเบี้ย

หวัด หรือบำนาญ เท่านั้น โดย

- เงินเพิ่มรายเดือน = (เงินเดือนเดือนสุดท้าย \times อายุราชการที่เหลือ)

$\frac{1}{50}$

ทั้งนี้เงินเพิ่มรายเดือนจะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย นอกจากนี้บำนาญรวมกับเงินเพิ่มรายเดือนต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนโครงการเกษียณก่อนกำหนดอาจจะมีผลต่อวิชาชีพครูต่อไปในอนาคต เนื่องจากโครงการนี้มีหลักการจะลดอัตรากำลังคนภาครัฐร้อยละ 20 ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และมีเป้าหมายลดข้าราชการไม่น้อยกว่า 30,000 คน ในปีงบประมาณ 2543

7. การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ริเริ่มให้มีโครงการประกันคุณภาพอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษา และได้ริเริ่มทดลองระบบประกันคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาเป็นรายคณะ ความพยายามนี้จะมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์ / ศึกษา

ศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อันจะมีผลต่อคุณภาพการผลิตครูในอนาคต

สรุปได้ว่าสิ่งที่มีผลต่อวิชาชีพครูนั้น พิจารณาจากบริบทในสังคมไทยได้ปรับเปลี่ยนไปมาก บริบทสำคัญที่จะส่งผลต่อวิชาชีพครู การผลิตและการพัฒนาครู ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดความสำคัญของวิชาชีพครูในการสร้างสังคมไทยในอนาคต บริบทสำคัญนี้ได้กล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการศึกษาไทย มาตรฐานการศึกษาไทย ปัจจัยสนับสนุนการศึกษา อันได้แก่ ครู หลักสูตร เทคโนโลยี งบประมาณ และการบริหารจัดการ นอกจากนี้วิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยต้องปรับการบริหาร การศึกษาตามเงื่อนไขการกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชียและการปรับลดกำลังคนในภาครัฐโดยการเกษียณก่อนกำหนดบริบทเหล่านี้จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทยในอนาคต(มนตรี จุฬาวัดมนทล, 2543. หน้า 58)

การประเมินคุณภาพและพัฒนานาวิชาชีพ

1. มาตรฐานวิชาชีพครู

ในปี พ.ศ. 2533 คุรุสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนานาวิชาชีพครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ (1) รอบรู้ (2) สอนดี (3) มีคุณธรรม จรรยาบรรณ (4) มุ่งมั่นพัฒนา

ในปี พ.ศ. 2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนานาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูสภาได้
ปรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพิ่ม 1 มาตรฐาน ในปี พ.ศ. 2544 คือ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาส
ในการพัฒนาผู้เรียนได้ทุกสถานการณ์ (ครูสภา, 2546)

ในปี พ.ศ. 2540 ครูสภาได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพของครู เพื่อให้ครูได้
ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู โดยได้จัดทำ “ระดับคุณภาพของ
ครู” (NTQ : National Teacher Qualification) ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็น
5 ระดับ คือ (1) ครูปฏิบัติการ (2) ครูชำนาญการ (3) ครูเชี่ยวชาญ (4) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (5) ครูผู้
ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ครูสภา, 2546)

ระดับคุณภาพของครู (NTQ : National Teacher Qualification)

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่นหรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

การสอนมุ่งเน้นเนื้อหาผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครูมีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเองเน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเองตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีการดำเนินการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่างๆ ได้ มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่าๆ กัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งานคิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นรายบุคคลใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน สมดุล ทั้งถึง และเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์กรประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้

การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้กิจกรรม และสื่อสารคดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียน แตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการ และการพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงาน และกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

การสอนมุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียนรู้และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมดร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่างคนละเรื่องตามความสนใจ และความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่สร้างผู้นำให้ผู้เรียน และเพื่อนครู เป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนางานวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิตส่วนบุคคล

การยกย่องครู

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูมาเป็นเวลาช้านาน แต่ในยุคที่ประเทศกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว การค้า ธุรกิจ และวงการวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อมุ่งทุกแห่งหน ในสภาวะที่สังคมที่พลวัตสูง ความสำเร็จของครูในวิชาชีพ และครูที่มีผลงานดีเด่นจึงมักไม่ได้รับความสนใจจากสื่อมวลชน และสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จึงได้จัดให้มีระบบการยกย่องและให้รางวัลครูในหลายรูปแบบ เพื่อแสดงความสนใจในความสำเร็จของครูให้ครูอยู่ในหัวใจของคนไทยต่อไป ความพยายามของหน่วยงานเหล่านี้มีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ข)

2. ครูสภา

ในฐานะองค์กรที่รวมครูจำนวนมากของประเทศได้จัดให้มีการให้รางวัลประจำปี เพื่อยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น อันจะสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดครูที่มีความสามารถและได้ทุ่มเทกับการเป็นครู รางวัลแบ่งออกเป็น

- รางวัลครูสภา ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ปีละไม่เกิน 9 คน ผู้ที่ได้รับรางวัลครูสภาจะได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร เข็มที่ระลึก และเงินสดรางวัล 100,000 บาท มีผู้ได้รับรางวัลครูสภาแล้ว 111 คน ในระยะเวลา พ.ศ. 2524 - 2539
- รางวัลครูภาษาไทยดีเด่น ให้แก่ครูสอนภาษาไทยดีเยี่ยม ตั้งแต่ปี 2528 - 2529 รวมทั้งสิ้น 1,792 คน ผู้ได้รับรางวัลนี้จะได้รับโล่ และเข็มเกียรติคุณ
- เข็มครูสุดี ให้แก่ครูผู้มีจรรยาบรรณที่เด่นทุกปี ในวันที่ 5 ตุลาคม ซึ่งตรงกับวันครูโลก ตั้งแต่ปี 2535 - 2539 มีครูได้รับเข็มครูสุดีรวม 389 คน

3. สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย

สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีโครงการประกวดกิจกรรมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ครูที่ส่งโครงการและได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลชนะเลิศมีมูลค่า 100,000 บาท จัดขึ้นครั้งแรกในปี 2539

4. สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ส่งเสริมครูวิทยาศาสตร์ที่มีผลงานดีเด่น โดยการสนับสนุนของมูลนิธิซีเมนต์ไทย มอบรางวัลให้ครูวิทยาศาสตร์ดีเด่นท่านละ 50,000 บาท ในวันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (18 สิงหาคม) นับตั้งแต่ปี 2525 - 2539 มีครูวิทยาศาสตร์ดีเด่นที่ได้รับรางวัลรวม 76 คน

5. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้จัดให้มีโครงการกิตติเมธี ขึ้นเมื่อปี 2528 และจัดตั้ง กองทุนกิตติเมธีสนับสนุนบุคคลผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ (กิตติเมธีประจำสาขาวิชาการ) และผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย (กิตติเมธี กิตติมศักดิ์)

6. มูลนิธิสมาน-คุณหญิงเบญจมา แสงมลิ

มูลนิธิสมาน-คุณหญิงเบญจมา แสงมลิ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษา การ ศาสนา และการสาธารณสุข ได้สรรหาบุคคลผู้มีผลงานดีเด่น รวม 6 สาขา คือ นักบริหารการศึกษา ครูภาษาไทย ครูสังคมศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา ก่อนประถมศึกษา และพระสงฆ์ ผู้ได้ รับคัดเลือกจะได้รับพระราชทานรางวัลเข็มเชิดชูเกียรติจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม ราชกุมารี

7. มูลนิธิโทรเรเพื่อการส่งเสริมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย

มูลนิธิโทรเร ได้จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2537 จัดให้รางวัลการศึกษาวิทยาศาสตร์ให้แก่ ครู-อาจารย์ ในระดับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานวิจัยค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์และสื่อการศึกษาต่าง ๆ

8. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.)

สกศ. ได้ริเริ่มให้มีการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีโครงการวิจัยเชิง ปฏิบัติการที่จะขยายผลความรู้และทักษะการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยจัดทำโครงการเป็นทั้งรางวัล และทุนสนับสนุนให้ทำโครงการขยายผลให้แก่ครูทั่วไป โครงการมีลักษณะนอกรอบ และเริ่มขึ้นเมื่อปี 2541 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- ครูแห่งชาติ ให้แก่ครูที่มีความสามารถสูงด้วยทุนสนับสนุนปีละ 220,000 บาท เป็น เวลา 3 ปี และสามารถต่อโครงการได้อีก 2 ระยะเวลา 3 ปี ในปี 2541 ได้ให้รางวัลครูแห่งชาติรวม 4 คน
- ครูต้นแบบ ให้แก่ครูที่มีวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรคในปี 2541 ได้ให้รางวัลครูต้นแบบรวม 30 คน
- ครูแนวใหม่ ให้แก่ครูใหม่ที่เป็นครูมาแล้วไม่เกิน 3 ปี และมีความสนใจจะทำการวิจัย ทางการศึกษา โดยให้ทุนสนับสนุนเป็นเงินเดือน ๆ ละ 5,000 บาท เป็นเวลา 1 ปี

แนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมุ่งพัฒนาวิชาชีพครูอย่างจริงจัง มีการกำหนดให้จัดตั้ง กองทุน ทั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและกองทุนเพื่อจัดสรรเป็นเงิน อุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในขณะเดียวกันก็กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์กรอิสระ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และกำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูด้วยจากแนวทางดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงได้วิเคราะห์และกำหนดให้มีการศึกษาและพัฒนานโยบาย ใน 5 เรื่องหลักๆ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ: 2546)

1. การพัฒนานโยบายเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

จะศึกษาอย่างน้อยในเรื่องของระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และวิธีการจัดการเรื่องเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัดการประเมินและพัฒนาครู รูปแบบและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพที่ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แนวทางการดำเนินงานให้ครูเข้าสู่ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งแนวทางการออกและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนานโยบายเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

จะศึกษาในลักษณะเดียวกับเรื่องของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3. การพัฒนานโยบายเรื่องการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น

โครงการนี้จะมีการดำเนินงานเป็น 3 ส่วน

3.1 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของครูแห่งชาติ ปี 2541

จากการที่ได้มีการดำเนินงานโครงการครูแห่งชาติในปี 2541 ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งยกย่อง เชิดชูเกียรติครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น แล้วให้ครูเหล่านั้นได้นำความดีความเก่งของตนไปดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือพัฒนาเพื่อนครู อันจะส่งผลถึงการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป ในปี 2541 มีครูได้รับการยกย่องเป็นครูแห่งชาติ 4 คน ซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินโครงการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการละ 220,000 บาทและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อวงการวิชาชีพครู

3.2 ดำเนินการคัดเลือกครูแห่งชาติ ประจำปี 2542

ทำเป็นโครงการนำร่อง จึงทำเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

และมัธยมศึกษาตอนปลาย

3.3 การพัฒนานโยบายการยกย่องครู

ผู้มีผลงานดีเด่นจะนำความรู้และประสบการณ์จากโครงการครูแห่งชาติและโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูที่หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ทั้งในและต่างประเทศมาศึกษาและพัฒนาเป็นนโยบาย

4. การพัฒนานโยบายการผลิตและการพัฒนาครู

จะศึกษาอย่างน้อยในเรื่อง การสรรหา ระบบการคัดเลือก การให้ทุนและหลักสูตรของนักศึกษาครู การคัดเลือกและการบรรจุครู การพัฒนาครู นโยบายและมาตรการการผลิตและการพัฒนาครู ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งแนวทางการออกและปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. การพัฒนานโยบายเรื่องระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน

ครูและผู้บริหารการศึกษา จะศึกษาในเรื่องแนวคิดและรูปแบบของระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครูและผู้บริหารการศึกษา เกณฑ์ตัวชี้วัดความเชื่อมโยงของเงินเดือนค่าตอบแทนระบบใหม่กับภาระรับผิดชอบแนวทางให้ครูและผู้บริหารเข้าสู่ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนระบบใหม่ รูปแบบและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร บริหารงานบุคคลและแนวทางการออกและปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับในปี 2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยสำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครูจะดำเนินการเฉพาะ 3 นโยบายแรกเท่านั้น แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจะเริ่มด้วยการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างยุทธศาสตร์ การดำเนินงานทั้ง 5 ประเด็นดังกล่าว ด้วยการศึกษารวบรวมความคิดและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งการดำเนินงานในประเทศและต่างประเทศ ประมวลสรุปและสังเคราะห์จัดทำข้อเสนอสำหรับประเทศไทย หลังจากนั้น จะนำเสนอข้อสรุปที่ได้ต่อที่ประชุมสัมมนาระดมความคิดจากผู้เกี่ยวข้องในวงการต่างๆ ทั้งฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายปฏิบัติ ฝ่ายการเมือง ครู ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและประชาชน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปรับแก้ให้ได้รูปแบบและแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป

มนตรี จุฬาวัดมณฑล (2543) ได้เสนอกฤษฎีหลักในการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูโดยการประกันคุณภาพครู ด้วยการเร่งรัดปฏิรูป 4 องค์ประกอบ

1. การพัฒนาสถาบันผลิตครูและการผลิตครูแนวใหม่

1.1. สถาบันผลิตครูทุกแห่งต้องพิจารณาปรับคุณภาพ การผลิตครู (หลักสูตรและคณาจารย์) โดยนำระบบประกันคุณภาพอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยมาใช้สถาบันผลิตครูควรจัดหลักสูตรพิเศษที่มีคุณภาพ เช่น หลักสูตร 2 ปริญญาควบ (วท.บ. - ค.บ. หรือ อ.บ. - ค.บ. หรือ วศ.บ. - ค.บ.) อย่างเช่นที่จัดทำในมหาวิทยาลัยชินชินเนติ (ดูข้อ 4.1) โดยจัดร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ หรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ รับนักศึกษาที่มีความสามารถสูงและอยากเป็นครู เพื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นครูแนวใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษ ที่สำคัญยิ่งคณาจารย์ของสถาบันผลิตครูจะต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ 3 ด้านอย่างเร่งด่วน ได้แก่

- ความสามารถในการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ความสามารถในการศึกษาจากแหล่งข้อมูลภาษาอังกฤษ

1.2. สถาบันผลิตครูต้องพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับความสามารถ และเน้นหนักในด้านที่ตนเองมีความถนัด ดังนี้

- เป็นสถาบันเน้นการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาและผลิตเฉพาะ ปริญญาโท-เอกเท่านั้น หรือ

- เป็นสถาบันเน้นการผลิตครูเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (ชาวเขา, ผู้ด้อยโอกาส หรือเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ) หรือ

- เป็นสถาบันเน้นการพัฒนาครูที่มีหลักสูตรพัฒนาครูใหม่ และครูประจำการ

1.3. สถาบันผลิตครูต้องจัดทำ เครือข่ายความร่วมมือกับคณะวิชาอื่น (วิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์) ในการผลิตครูในสาขาจำเป็น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

1.4. สถาบันผลิตครูต้องจัดให้คณาจารย์ทุกคน มีเวลาร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อรับทราบปัญหาและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนสร้างสมประสบการณ์การเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู

1.5. สถาบันผลิตครูควรจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (1 ปี) หรือปริญญาโท สำหรับครูเข้าใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงานในระยะ 2 ปีแรก

2. การจัดตั้งกองทุน

ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับครู 2 กองทุน คือ

2.1 กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52)

2.2 กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55)

คณะกรรมการข้าราชการครู ควรเริ่มจัดทำหลักการ กฎ และระเบียบของกองทุน ทั้ง 2 กองทุน โดยพิจารณา การระดมทุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรเอกชน เช่น

- การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้บริจาค (มาตรา 58 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

- การให้กองทุนเพื่อการพัฒนาหรือการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

- ควรให้ความสำคัญลำดับแรกแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษาในระบบก่อน

- กองทุนพัฒนาครูฯ จะช่วยให้ครูทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพของตน และอาจจัดสรรให้ครูในรูปแบบ "คู่มือวิชาการ"

- กองทุนส่งเสริมครูฯ จะช่วยการตอบแทนและยกย่องครู

- การมีกองทุนทั้ง 2 กองทุน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันคุณภาพครู

เป็นที่ทราบกันดีว่า สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศยังไม่สู้ดี รัฐบาลจะไม่สามารถจัดตั้งกองทุนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม แต่รัฐบาลต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่า ทุกประเทศที่ต้องการยกระดับคุณภาพครูได้ใช้กลยุทธ์ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนผลักดันให้เกิดการพัฒนาครูอย่างแท้จริง

3. การจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์

ราชวิทยาลัยครูศาสตร์จะเป็นองค์กรรวมครูและคณาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานดีเยี่ยมทางการศึกษาในสาขาวิชาการต่างๆ มีหน้าที่หลักในการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู โดย

- จัดทำนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพครู

- ติดตามและประเมินผลของหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการตอบแทนและยกย่องครู (เช่น กค. ครูสภา สถาบันผลิตครู และหน่วยงานพัฒนาครูของรัฐและเอกชน)

- นำเสนอรายงานสถานการณ์วิชาชีพครูต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่สู่สาธารณชนทุกปี เพื่อให้ราชวิทยาลัยครูศาสตร์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระ ราชวิทยาลัยครูศาสตร์จะต้องเป็นองค์กรอิสระ ไม่เป็นระบบราชการ มีสำนักงานขนาดเล็กที่มีความคล่องตัว ประกอบด้วยผู้นำที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงควรจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์ให้เป็นองค์กรมหาชน ราชวิทยาลัยครูศาสตร์จะทำหน้าที่องค์กรวิชาชีพครูตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

4. การจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ครูที่ไม่สามารถผ่านการประเมินคุณภาพเพื่อรับหรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่อาจพิจารณาดำเนินการทางหนึ่งทางใด ดังนี้

- ควรพิจารณาเพิ่มเติมการพัฒนาครู หรือปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับครูผู้นั้น

- หากยังไม่ผ่านการประเมินคุณภาพหลังจากการพัฒนาเพิ่มเติม ก็ควรพิจารณาย้ายครูออกจากสายงานการสอนไปปฏิบัติงานด้านอื่น หรือสนับสนุนให้เกษียณก่อนกำหนด (ในกรณีที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้)

5. การปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในการนำระบบประกันคุณภาพครูมาใช้เป็นกลไกสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูไทย จำเป็นต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กค. ครูสภา สถาบันผลิตครู และหน่วยงานพัฒนาครู เป็นต้น ตรวจสอบกฎหมายของหน่วยงานของตนและปรับแก้ไขให้สามารถดำเนินการในส่วนที่รับผิดชอบในระบบประกันคุณภาพครูสำหรับข้าราชการครูในสายการสอน ควรมีการปรับแก้ระเบียบที่จะเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลื่อนระดับได้ถึงระดับ 11 (หรือระดับสูงสุดของระบบข้าราชการพลเรือน) และได้รับเงินเดือนสูงสุดได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน้าที่จากสายการสอนไปสู่สายบริหารนอกจากนี้ ถ้าจะจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์เป็นองค์กรมหาชน ก็ต้องจัดทำพระราชกฤษฎีกากำหนดองค์ประกอบและหน้าที่ของราชวิทยาลัยครูศาสตร์อย่างชัดเจน

การยกระดับคุณภาพครูให้สามารถนำการปฏิรูปการศึกษาได้ จำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น ดังนั้น กลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครูที่ควรนำมาใช้คือ การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพครู อันประกอบด้วยวงจรมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการตอบแทน/ยกย่องครู เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการประกันคุณภาพครู คือ ครูสายการสอนในระดับการศึกษาพื้นฐานของสถานศึกษาในระบบ มาตรการหลักที่จะใช้ต้องนำหน่วยงานเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครูมาร่วมมือกัน แต่หน่วยงานต้องปรับบุคลากร หน้าที่และกฎข้อบังคับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในระบบประกันคุณภาพครู และต้องจัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์ให้เป็นผู้นำการปฏิรูปวิชาชีพครูและทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการประกันคุณภาพครู รวมทั้งการติดตามประเมินผลและการรายงานผลต่อรัฐและสังคมทุกปี ในระยะเริ่มต้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติควรจัดให้มีการเผยแพร่หลักการประกันคุณภาพครู และจัดให้มีการศึกษารายละเอียดที่จำเป็น ต่อการนำนโยบายสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้ให้ข้อเสนอนี้เป็นนโยบายในการผลิตและพัฒนาครู ที่มุ่งคุณภาพและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกอบด้วย นโยบายการผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง นโยบายการใช้ครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง นโยบายการบำรุงรักษาและพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง และนโยบายการส่งเสริมและรับรองคุณภาพผลิตและพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครู และความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนี้

1. นโยบายการผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

มาตรการ 1.1 ให้ได้คนแก่คนดีมีแนวความเป็นครูมาเรียนครู โดยการคัดสรร และให้ทุนมาเรียนครู อีกทั้งผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการโดยประกันให้ผู้สำเร็จการศึกษา ทุกคนได้เป็นครู

มาตรการ 1.2 ให้มีการผลิตครูรุ่นใหม่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู และเหมาะสมกับยุคการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดกลไกสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครูและองค์กรกลางการบริหารบุคคล

มาตรการ 1.3 ให้มีการผลิตครูผู้นำที่มีคุณภาพเพื่อเป็นครูมืออาชีพในการยกคุณภาพของวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหลักสูตรครุศึกษา 6 ปี กล่าวคือ ใช้เวลา 4 ปีในการศึกษาระดับปริญญาในเนื้อหาวิชาการ ใช้เวลา 1 ปี สำหรับเรียนวิชาการศึกษา และอีก 1 ปี สำหรับการปฏิบัติวิชาชีพครู การผลิตครูผู้นำแนวนี้จะเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง นับว่าเป็นหลักสูตรครุศึกษาเพื่อประกันคุณภาพครูใหม่อย่างแท้จริง

มาตรการ 1.4 เพื่อให้สถาบันผลิตครูมีเอกลักษณ์ด้านความเป็นเลิศในการผลิตครู เห็นสมควรให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนเป็นบัณฑิตวิทยาลัยทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยเน้นหนักการจัดการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ถ้าจะจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ก็ควรเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 5-6 ปี ที่มุ่งสร้างครูผู้นำเพื่อการปฏิรูปการศึกษาส่วนสถาบันผลิตครูอื่นให้เน้นการผลิตครูระดับปริญญาตรีเป็นหลักต่อไป

มาตรการ 1.5 ให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง หรือสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง เพื่อทำการวิจัยค้นคว้าสร้างองค์ความรู้ในทางครุศึกษา ทั้งโปรแกรมก่อนประจำการ และโปรแกรมครุศึกษาประจำการ ตลอดจนการผลิตครูของครูที่มีคุณภาพเพื่อป่มเพาะครูเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

มาตรการ 1.6 สนับสนุนให้สภาพคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผน และดำเนินการปฏิรูปสถาบันผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูงในบริบทใหม่ของวิชาชีพครูไทย

มาตรการ 1.7 ให้ประกันคุณภาพสถาบันครุศึกษาไทยทั้งระบบ โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรการประเมินคุณภาพงานตามพันธกิจ และการพัฒนาโครงสร้างและระบบให้มีการประกันคุณภาพทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

มาตรการ 1.8 ให้มีสถาบันภายนอกจัดระดับคุณภาพของสถาบันครุศึกษาไทย เพื่อวางแผนพัฒนาให้เป็นสถาบันครุศึกษาไทย เพื่อวางแผนพัฒนาให้เป็นสถาบันครุศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการผลิตครู

2. นโยบายการใช้ครูเพื่อคุณภาพครู และความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

มาตรการ 2.1 ให้ปฏิรูปกระบวนการใช้ครู 4 องค์ประกอบ คือ การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศและพัฒนาครู และการประเมินผล การปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า กระบวนการ 4 องค์ประกอบนี้ เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการใช้ครูอีกทั้งโรงเรียนในแต่ละสังกัดมีจุดเด่นจุดด้อยของการใช้ครูแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีจุดเด่นในการใช้ครูในด้านการนิเทศและพัฒนาครู แต่มีข้อด้อยในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษามีจุดเด่นในเรื่องการมอบหมายงาน แต่ก็มีจุดด้อยในการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

มาตรการ 2.2 ให้เร่งรัดการจัดระบบบริหารบุคคลและการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 54 และมาตรา 55 เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มหน้าที่ความรับผิดชอบ และเต็มเวลา อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้าสู่วงการวิชาชีพครูด้วย

3. นโยบายการบำรุงรักษาและพัฒนาครู เพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

มาตรการ 3.1 ให้ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมสัมมนาอย่างเดียวน เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาเป็นประจำทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ควบคุมการปฏิรูปการบริหารจัดการเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

มาตรการ 3.2 เพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพของบุคลากรประจำการ 700,000 คน โดยเร่งด่วน เพื่อการปฏิรูปการศึกษา โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการ เป็นองค์กรมหาชน เป็นนิติบุคคล โดยนำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษามารวมกับองค์กรใหม่ที่จะตั้งขึ้น เพื่อเป็นเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรประจำการในระบบทางไกลบูรณาการกับการพัฒนาบุคลากรประจำการตามระบบปกติ สถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการจะมีบทบาทร่วมกันศึกษาความต้องการจำเป็น (Training needs) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการอบรม และอุปกรณ์เอกสารประกอบการอบรมตลอดจนสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งนี้สถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการจะเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ได้มีบทบาทในการผลิตและพัฒนาครูตามความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรการ 3.3 ให้รีบเร่งจัดตั้งกองทุนเงินต้นตามมาตรา 52 และ 55 กล่าวคือ กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เงินประเดิมจากโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต และทุกฝ่ายน่าจะช่วยกันรณรงค์จัดหาเงินสนับสนุนกองทุนเงินต้นดังกล่าว เพื่อนำดอกผลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบต่อไป

มาตรการ 3.4 ให้มีการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นโดยใช้รูปแบบการยกย่องที่ ให้ทั้งเกียรติ และงานโดยครูผู้มีผลงานดีเด่นจะได้ประกาศเกียรติคุณยกย่องเพื่อแสดงรูปธรรมของ ครูที่ดี และได้รับเงินรางวัล เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

มาตรการ 3.5 ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาประจำการเพื่อรับปริญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรประจำการ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนครู เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู ในการพัฒนาตามเส้นทางแห่งความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

มาตรการ 3.6 ให้รัฐลงทุนซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมัธยมศึกษาได้เข้า เพื่อใช้ในการ เรียนการสอน เพื่อพัฒนาความคิดของผู้เรียนและเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาตนเองของครู

4. นโยบายการส่งเสริมและรับรองคุณภาพการผลิตและการพัฒนาครูเพื่อ คุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

มาตรการ 4.1 ให้ประกันคุณภาพครู 6 องค์ประกอบ คือ การผลิตครู การพัฒนา ครู การประเมินคุณภาพครู การออกไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การปฏิบัติงานครู และการตอบแทนและการยกย่องให้รางวัลครู อันเป็นการสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นต่อคุณภาพครูและ วิชาชีพครูในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกวงการศึกษา

มาตรการ 4.2 ให้จัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์เพื่อเป็นองค์กรรวมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นในการพัฒนานโยบายการผลิตและพัฒนาครู เพื่อคุณภาพครูและ พัฒนาศาสตร์วิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ

มาตรการ 4.3 ระดมสื่อมวลชนและทุกฝ่ายให้ช่วยกันรณรงค์ให้ผู้นำของสังคม เห็นและให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อ คุณภาพครู ตลอดจนการเรียกร้องให้พ่อแม่ผู้ปกครองรวมตัวกันเป็นมวลวิกฤติ (critical mass) แสดงความต้องการคุณภาพครู และคุณภาพการศึกษาเพื่อลูกหลานไทย

ปัญหาวิชาชีพครูในประเทศพอสรุปได้เป็นประเด็นหลัก ดังนี้

- การผลิตครูเกินความต้องการใช้ครูเป็นจำนวนมาก
- ความพยายามในการผลิตครูในสาขาจำเป็น ดำเนินโดยหลายหน่วยงานแต่ขาดการประสานงาน
- การใช้ครูเน้นการควบคุมและความเป็นธรรมมากกว่าการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จึงไม่ตอบแทนครูตามความสามารถและผลงาน
- การพัฒนาครูทำกันกระจัดกระจาย ได้รับงบประมาณ และขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง
- การยกย่องครูไม่เป็นนโยบายหลักในการพัฒนาวิชาชีพ
- นโยบายเกี่ยวกับวิชาชีพครูมุ่งเน้นการสรรหา และการผลิตครู มากกว่าการส่งเสริมวิชาชีพครู เป็นที่น่าสังเกตว่าการปฏิรูปวิชาชีพครูที่ผ่านมาไม่มีองค์กรได้รับผิดชอบทั้งหมด ตลอดทุกขั้นตอน ตั้งแต่การผลิตครู การคัดเลือกครู การใช้ครู การพัฒนาครูและการยกย่องครู เป็นปัญหาการขาดภาวะผู้นำในการปฏิรูปวิชาชีพครูในประเทศไทย

การปฏิรูปการฝึกหัดครูของสภาสถาบันราชภัฏ

ประกาศคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ เรื่อง นโยบายและแนวทางดำเนินการปฏิบัติการฝึกหัดครูของสภาสถาบันราชภัฏ (พ.ศ. 2540 – 2544) (ผลิตครู. 2546)

อาศัยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏตามมาตรา 20 (1),(7),(14) และ (15) แห่งพระราชบัญญัติสภาสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 คณะกรรมการสภาการศึกษาสภาสถาบันราชภัฏเห็นสมควรวางนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 และ กำหนดวงเงินงบประมาณ เพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปในสัดส่วนร้อยละ 5 ของงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

นโยบายข้อที่ 1

ให้มีการปฏิรูปการฝึกหัดครูในสถาบันราชภัฏที่สอดคล้องกับแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษาโดยให้ครอบคลุมถึงการสรรหาบุคคลเข้าเรียนวิชาชีพ การพัฒนาอาจารย์ การปฏิรูปหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครูประจำการ และการบริหารจัดการฝึกหัดครู

แนวทางการดำเนินการ

1.1 ให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งจัดทำแผนงานโครงการการดำเนินการปฏิรูปการฝึกหัดครู ตามนโยบายของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)

1.2 ให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏประสาน หรือร่วมดำเนินการ หรือแสวงหาแนวทางร่วมมือกับหน่วยงานผู้ใช้ครู สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนส่งเสริมเร่งรัดผลักดันให้การปฏิรูปการฝึกหัดครู และการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจริงจังและต่อเนื่อง ผลักดันกิจกรรมหรือโครงการใดที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ/ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนาครู สวัสดิภาพและสวัสดิการความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพครูและวิชาชีพครู เช่น ระบบการจัดสรรงบประมาณแบบเงินอุดหนุนเบ็ดเสร็จ (Block Grant) การนับอายุราชการเมื่อเริ่มเรียนวิชาชีพครู การเพิ่มเงินเดือนตามการเพิ่มคุณวุฒิ การได้รับเงินเดือนขั้นระหว่างเรียน การบำรุงส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ การมีอิสระทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาความเป็นผู้นำในทางวิชาการด้านการฝึกหัดครู ฯลฯ

1.3 ประสาน หนุนรงค์ และผลักดันให้มีการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู การพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้การผลิตและการพัฒนาวิชาชีพครูมีความคล่องตัวในการดำเนินการ

1.4 ให้มีแผน ระบบ และกลไกในการสนับสนุนการปฏิรูปการฝึกหัดครูของสถาบันราชภัฏ อย่างต่อเนื่องทั้งแผนระยะสั้น ระยะยาว รวมทั้งการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอกหรือองค์กรเอกชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.5 ให้สถาบันราชภัฏกำหนดทิศทาง และมาตรฐานการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น และศักยภาพของสถาบัน เพื่อให้สามารถสร้างความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละแห่ง

1.6 จัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิรูปการฝึกหัดครูและพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งจัดให้มีระบบและเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานของสถาบัน และเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานอื่น

1.7 ให้สถาบันราชภัฏรายงานผลการดำเนินการปฏิรูปการฝึกหัดครูต่อสภาประจำสถาบันและคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏทุกสิ้นปีการศึกษา

นโยบายข้อ 2

เร่งรัดให้มีการพัฒนาระบบการสรรหานักศึกษาเข้าเรียนวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพ มีความประพฤติที่เหมาะสม มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู

แนวทางการดำเนินการ

2.1 ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหานักศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกในรูปแบบของโครงการพิเศษในกลุ่มเป้าหมายผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา ปริญญาตรีสาขาอื่นที่ไม่ใช่สาขาการศึกษา และผู้ที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง หรือประสบความสำเร็จในอาชีพ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพครูเน้นการได้คนดี คนเก่ง มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ใฝ่รู้ ใฝ่งาน และมีวิจรรณญาณ

2.2 ให้นำผลการเรียนเฉลี่ยระดับชั้นที่สำเร็จการศึกษา (Grade Point Average) การสอบวัดความถนัดทางวิชาการการวัดคุณลักษณะที่เอื้อต่อความเป็นครู การใช้ข้อมูลจากระเบียนประวัติ และผลงานของนักเรียนที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพครูมาประกอบการพิจารณาการสรรหานักศึกษาครู

2.3 สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการสรรหานักศึกษาครู ระหว่างสถาบันราชภัฏกับสถาบันการศึกษา และองค์กรต่างๆ เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมการศึกษาดูงานโรงเรียนฯ

2.4 จัดให้มีปัจจัยเสริมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเข้าเรียนวิชาชีพครูในระดับสถาบัน โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดสรรหาทุนการศึกษา การจัดหางานให้ทำระหว่างศึกษา การยกเว้นค่าเล่าเรียน การรับเข้าเป็นอาจารย์ และการจ้างสอนในสถาบันราชภัฏ

2.5 ให้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ระบบสรรหาผู้เข้าเรียนในวิชาชีพครูให้ได้ผู้ที่มีศักยภาพเหมาะสมในความเป็นครูที่ดี

นโยบายข้อ 3

เร่งรัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนทางครุศาสตร์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีอุดมการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างในการเป็นครูชั้นครู (Master Teacher)

แนวทางการดำเนินการ

3.1 ให้มีการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจในหมู่คณาจารย์เกี่ยวกับแนวคิดในการปฏิรูปการนี้ให้คณาจารย์ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ อุดมการณ์ความเป็นครู และความตระหนักถึงภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิตครู และการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

3.2 ให้มีแผนพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนทางครุศาสตร์ทั้งแผนระยะยาวและแผนประจำปี โดยมุ่งเน้นให้คณาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ และให้คณาจารย์สามารถวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและเป็นแกนนำในการพัฒนาครู

3.3 ให้มีการพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนทางครุศาสตร์โดยเร่งด่วนทั้งในการจัดการฝึกอบรม การส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การร่วมทีมงานวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญ และการทำโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

3.4 ให้มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการเร่งรัดส่งเสริมให้คณาจารย์ทำวิจัยทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มนักวิจัย

3.5 ให้มีการจัดทำวารสารทางวิชาการที่ได้มาตรฐาน เพื่อเผยแพร่ผลงานทางการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์สู่สาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ

3.6 สรรหาคณาจารย์ใหม่ โดยการคัดเลือกนักศึกษาและบุคลากรสาขาต่างๆ ที่มีความสามารถสูง และใฝ่ใจที่จะประกอบอาชีพครู หรือคัดเลือกครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพสูงเข้ามาเป็นผู้สอน หรือมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเชิงสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น เป็นกระบวนการแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ตลอดจนเพิ่มทุนครูทายาทอุดมศึกษาของแต่ละสถาบันให้มากขึ้น

3.7 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันราชภัฏกับชุมชน หน่วยงานผู้ใช้ครูตลอดจนองค์กรเอกชน (Non Government Organization) และภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยร่วมกันจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการร่วมกันจัดตั้งศูนย์ข้อมูลทางการศึกษา และการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลทางการศึกษา

3.8 ให้มีการสร้างระบบการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยการเสนอทบทวน และจัดทำมาตรการเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ การกำหนดภาระงานขั้นต่ำ (Work load) โดยคิดเวลาทำงานให้ครอบคลุมทุกภารกิจ การลาเพื่อศึกษาค้นคว้าที่ตรงกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Sabbatical leave)

3.9 ให้มีระบบการประเมิน ติดตาม ดูแลคุณภาพการสอนของคณาจารย์ เช่น การนิเทศภายในโดยอาจารย์ที่ปรึกษา หรืออาจารย์ผู้คิด (Mentor) การประเมินผลการสอนของอาจารย์โดย

การประเมินตนเอง (Self Evaluation) แฟ้มสะสมงานการสอนของครู (Teaching Portfolio) การประเมินผลโดยเพื่อน (Peer Evaluation) การประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการกำหนดมาตรฐาน การตรวจสอบดูแลเพื่อให้เกิดคุณและโทษอย่างชัดเจนและปฏิบัติได้

3.10 สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคม ชมรม และองค์กรทางวิชาชีพครู และกระตุ้นให้คณาจารย์ผู้สอนทางครุศาสตร์สมัครเป็นสมาชิกสมาคม ชมรม และองค์กรทางวิชาชีพครู

3.11 จัดให้คณาจารย์ผู้สอนทางครุศาสตร์ทุกคนออกไปปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน และ/หรืองานวิจัยในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นโยบายข้อที่ 4

เร่งรัดปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันราชภัฏ โดยปรับหลักสูตรให้มีความทันสมัย และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่

แนวทางการดำเนินการ

4.1 ให้มีการปรับหลักสูตรที่มีความหลากหลายที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยเพิ่มระดับของหลักสูตร ดังนี้

4.11 หลักสูตรระดับปริญญา 5 ปี ที่สามารถผลิตครูที่มีความรู้ลึกในเนื้อหาวิชา มีทักษะในวิชาการและวิชาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม

4.12 หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี ที่รับบัณฑิตสาขาอื่นซึ่งประสงค์จะเป็นครู เพื่อสอนในสถานศึกษาที่ต้องการครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเรียนวิชาชีพครูและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.2 ให้มีการปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครูให้มีความทันสมัยและมีความเป็นสากล ทั้งในด้านการปรับเนื้อหาในรายวิชาต่างๆ และการเพิ่มรายวิชาในหลักสูตรให้มีความทันสมัยเป็นสากล ให้สามารถผลิตครูที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและชั้นนำสังคม

4.2.1 เพิ่มรายวิชาบังคับในหลักสูตร ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นเครื่องมือสื่อสาร และแสวงหาความรู้ทั้งจากในตำราและเครือข่ายคอมพิวเตอร์สากล (Internet) วิชาคอมพิวเตอร์วิชาการบริหารและการจัดการสิ่งแวดล้อม และวิชาการศึกษามุมชน

4.2.2 นำทฤษฎี ความรู้ที่ได้จากการเรียนในหลักสูตรไปทดลองปฏิบัติจริงในชุมชน เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้วิถีชีวิตจริงของคนในชุมชนและนำไปสู่การค้นหาค้นหาองค์ความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

4.2.3 เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งในสภาพปัญหาที่ประสบจริง เพื่อร่วมกับชุมชนแก้ปัญหา รวมทั้งให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการศึกษาวิจัยภาคสนามของนักศึกษาและอาจารย์ เพื่อการเรียนรู้ชุมชนท้องถิ่น

4.2.4 นำสภาพความเป็นจริง ปัญหาสถานการณ์ที่นักศึกษาประสบจริงจากท้องถิ่นไปปรับเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่น

4.3 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการสอนที่ประสมประสานวิธีการเรียนรู้ด้วยการกระทำ การสร้างความรู้ด้วยตนเอง วิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ และวิธีการเรียนรู้แบบอื่นๆ เพื่อให้การเรียนการสอนน่าสนใจ มีความหมาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ใฝ่รู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

4.4 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันในการพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.5 จัดหาและพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมการเรียนการสอน และระบบเครือข่ายข้อมูลที่ส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4.6 พัฒนาการวัดผล ประเมินผลที่เน้นการประเมินที่สอดคล้องกับสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยมีการนำแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน (Portfolio) มาใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าและความเจริญงอกงามของผู้เรียน

4.7 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศ และกิจกรรมต่างๆ ทั้งในด้านการจัดหอพัก อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม การฝึกอบรม กิจกรรมชุมนุม ชมรม และการเข้าค่ายให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาครูให้เกิดสมรรถภาพที่พึงประสงค์ครบถ้วน ทั้งสมรรถภาพด้านสติปัญญา ด้านคุณลักษณะและด้านทักษะ โดยการจัดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.8 พัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งในด้านกระบวนการและกิจกรรม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผู้รับผิดชอบ สิ่งจูงใจและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

4.9 พัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในรูปของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และสถาบัน โดยให้นักศึกษา อาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง ครูอาวุโสครูแม่แบบร่วมมือกัน ในด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาชีพครูรวมทั้งการจัดระบบสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาวุโส ครูดีเด่นที่เกษียณอายุราชการไปแล้วมีส่วนร่วมในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.10 จัดให้คณาจารย์ผู้สอนทางครุศาสตร์ทุกคนไปปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิตด้วยการนำเอาทฤษฎี หลักการ หรือนวัตกรรมที่ค้นพบใหม่ ๆ ไปทดลองในโรงเรียนสาธิตและเผยแพร่แนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่โรงเรียนอื่น ๆ

นโยบายข้อที่ 5

เร่งรัดพัฒนาระบบและกลไกในการพัฒนาครูประจำการ โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี เครื่องช่วยความร่วมมือ และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในวิชาชีพและสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินการ

5.1 จัดทำ ออกแบบ และพัฒนานวัตกรรมวิชาชีพครู ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการที่มีประสิทธิภาพมาใช้พัฒนาครูให้ครูสามารถเลือกใช้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูและผู้ใช้ครู

5.2 จัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ เนื้อหาสาระ และกระบวนการการพัฒนาครูประจำการ ตลอดจนให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูประจำการ

5.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาครูประจำการกับหน่วยงานผู้ใช้ครู สถานศึกษา สมาคมวิชาชีพ และหน่วยงานวิชาการ

5.4 จัดให้มีศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรประจำการที่มีความพร้อม ทั้งด้านสื่ออุปกรณ์ เอกสาร เครื่องมือและเทคโนโลยี ชุดฝึกอบรมและบุคลากรประจำศูนย์ที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้บริการแก่ครูประจำการในท้องถิ่นทั้งในสถาบันและทางไกล

5.5 จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรและเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่ใช้ผลการพัฒนางานในหน้าที่การจัดการเรียนการสอน และ/หรือ การปฏิบัติงานในสถานการณืจริงเป็นส่วนสำคัญในการประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพและชี้นำแนวทางการศึกษาของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

5.6 ใช้กลไกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูประจำการ

นโยบายข้อที่ 6

เร่งรัดพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการการปฏิรูปการฝึกหัดครูในสถาบันราชภัฏให้มีเอกภาพ เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นโยบายข้อที่ 6

เร่งรัดพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการการปฏิรูปการฝึกหัดครูในสถาบันราชภัฏ
ให้มีเอกภาพ เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แนวทางการดำเนินการ

- 6.1 ให้คณะครุศาสตร์ดำเนินการประสานการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับในสถาบันราชภัฏโดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับคณะต่างๆ ในสถาบันราชภัฏ สถาบันการศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ
- 6.2 ปรับรูปโครงสร้างการบริหารจัดการทางครุศาสตร์ให้เกิดความคล่องตัวเอื้อต่อการบริหารหลักสูตรแบบโปรแกรมวิชา และการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
- 6.3 สร้างและพัฒนาผู้บริหารทางครุศาสตร์ทุกระดับให้มีความเป็นนักบริหารควบคู่กับความเป็นนักวิชาการ รวมทั้งปลูกฝังเจตคติและวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำที่ดี
- 6.4 จัดทำข้อมูลข่าวสารและผลงานการปฏิรูปการฝึกหัดครูของสถาบันเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนดำเนินการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักศึกษา ผู้ปกครอง และประชาชนในท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินการฝึกหัดครูของสถาบัน
- 6.5 เป็นศูนย์ประสานการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการฝึกหัดครู การทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการในการปฏิรูปการฝึกหัดครูของสถาบันราชภัฏ
- 6.6 ระดมพลังทรัพยากรทุกประเภทมาดำเนินการปฏิรูปการฝึกหัดครูตามแผนงานโครงการที่กำหนดให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายข้อที่ 7

เร่งรัดพัฒนาระบบและกลไกการตรวจสอบคุณภาพบัณฑิตครู เพื่อให้ได้มาตรฐาน
วิชาชีพครู

แนวทางการดำเนินการ

- 7.1 ให้มีการพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินโปรแกรมวิชา
- 7.2 ให้มีการตรวจสอบคุณภาพบัณฑิตก่อนการสำเร็จการศึกษา
- 7.3 ให้มีกระบวนการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7.4 ให้มีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพบัณฑิตครูระหว่างสถาบันราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ

7.5 ให้มีระบบตรวจสอบคุณสมบัติ คุณภาพการสอนของอาจารย์ผู้สอนและการประกันคุณภาพการเรียนการสอน

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม (วิชาชีพควบคุมอื่นให้เป็นไปตามกฎกระทรวง) ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพ ควบคุม ต้องได้รับอนุญาตจากคุรุสภาจึงจะประกอบวิชาชีพได้ ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น(ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง) ที่จัดการศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และวุฒิมศษที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน จะต้องมียใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มี 4 ประเภท คือ

1. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมทุกตำแหน่งจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เมื่อจะประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ก็จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทนั้น ๆ อีก

การขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต

ผู้ประสงค์ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตให้ยื่นคำขอต่อคุรุสภาตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยเอกสารและหลักฐาน ดังต่อไปนี้

1. ครูซึ่งเป็นสมาชิกคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 อยู่แล้ว ก่อนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับให้ยื่นคำขอตามแบบ

ที่กำหนด พร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานดังต่อไปนี้

(1) สำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(2) สำเนาบัตรสมาชิกคุรุสภาหรือหนังสือรับรองการเป็นสมาชิกคุรุสภาตามตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 หรือหลักฐานอื่นที่ใช้แทนกันได้

(3) รูปถ่ายหน้าตรงครึ่งตัว ไม่สวมแว่นตาดำ ขนาด 1 นิ้ว ซึ่งถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือน จำนวน 2 รูป

2. ครู ซึ่งลาออก หรือเกษียณอายุราชการ หรือพ้นจากหน้าที่ครูตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ ผู้ใดประสงค์ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดพร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานตาม ข้อ 1

3. ครูซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำการสอนอยู่ในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับ ที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดพร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานตามข้อ 1 ยกเว้น (2)

4. ครูอัตราจ้างตามสัญญาจ้างที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานตาม ข้อ 1 ยกเว้น (2)

5. ผู้มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ ผู้ใดประสงค์ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อคุรุสภาตามแบบที่กำหนดพร้อมด้วยเอกสารและหลักฐาน ดังต่อไปนี้

(1) สำเนาทะเบียนบ้าน หรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(2) หลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา

(3) รูปถ่ายหน้าตรงครึ่งตัว ไม่สวมแว่นตาดำ ขนาด 1 นิ้ว ซึ่งถ่ายไว้ไม่เกินหกเดือน จำนวน 2 รูป

ทั้งนี้ให้ยื่นภายในเวลาไม่เกิน 3 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวอยู่ก่อนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ ให้ยื่นขอขึ้นทะเบียน รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น แล้วแต่กรณีตามแบบที่กำหนดพร้อมด้วยเอกสารและหลักฐานข้อ 1

7. ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ ให้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และยื่นคำขอทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยเอกสาร และหลักฐานตามข้อ 1

8. ให้วุฒิปริญญาทางการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาที่สถาบันการศึกษาเปิดการสอนอยู่ในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับเป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การยื่นคำขอตามผู้ยื่นคำขอต้องชำระเงินค่าขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตในอัตราที่กำหนดตามประกาศของรัฐมนตรี และให้ผู้ที่มีคุณสมบัติยื่นคำขอของภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และในระหว่างที่ยังไม่ได้ยื่นคำขอให้มีสิทธิประกอบวิชาชีพเสมือนเป็นผู้ได้รับใบอนุญาต รวมทั้งในระหว่างดำเนินการออกใบอนุญาตก็ให้มีสิทธิประกอบวิชาชีพเสมือนเป็นผู้ได้รับใบอนุญาต

พัฒนาการของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย
บทพิสูจน์ความคิดและพยายามในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย
แบ่งออกได้เป็น 4 ยุค คือ (สำนักงานสภาการศึกษา.เว็บไซต์, 2547)

1. ยุคก่อนมีพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488

เริ่มตั้งแต่ได้มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯให้จัดตั้งกรมศึกษาธิการตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2430 เป็นต้นมา การศึกษาได้ก้าวหน้าขึ้นมาก ความจำเป็นในการประสิทธิ์ประสาทความรู้ใหม่ ตลอดจนอบรมครูให้วิชาครู และวิธีสอนจึงมีมากขึ้น สมัยนั้นมีครูที่ไปเรียนวิชาทางการศึกษาจากต่างประเทศไม่กี่คนได้นำความรู้มาเปิดอบรมครูขึ้นที่ "วิทยาทานสถาน" ในปี 2438 และในปี 2443 ก็ได้มีการตั้งสภาสำหรับอบรมและประชุมครูขึ้นโดยใช้ชื่อ "สภาไทยาจารย์" เปิดสอนครูทุกวันพระ ซึ่งเป็นวันหยุดราชการ และได้ทำหนังสือพิมพ์สำหรับครูขึ้นเป็นครั้งแรกชื่อ หนังสือพิมพ์ วิทยาจารย์ ในปี 2445 กรมศึกษาธิการได้ตั้งสถานที่ประชุมอบรมและสอนครูในรูปสมาคมขึ้น ใช้ชื่อว่า "สามัคยาจารย์สโมสรสถาน" และได้เปลี่ยนเป็น "สามัคยาจารย์สมาคม" ในปี

2447 ตั้งอยู่ที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้ดำเนินกิจการเพื่อครูอย่างกว้างขวาง เป็นป่อเกิดแห่ง
 ศิลปวิทยาการสำหรับครู มีการชุมนุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องการศึกษาการจัดอบรม และปาฐกถา
 พิเศษ รวมทั้งเป็นแหล่งสังสรรค์สโมสรสำหรับสมาชิก นอกจากนี้สมาชิกจะได้รับหนังสือพิมพ์
 วิทยากรย เป็นการให้เปล่าด้วย

สามัคยาจารย์สมาคมได้รับเกียรติอย่างสูงโดย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า
 เจ้าอยู่หัวครั้งยังดำรง พระราชอิสริยยศเป็นสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชเจ้าฟ้ามหาวชิราวุธสยาม
 มงกุฎราชกุมาร มีพระมหากรุณาธิคุณ ทรงรับสามัคยาจารย์สมาคมอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์
 ตั้งแต่ พ.ศ. 2448 ตลอดมานับว่าเป็นสมาคมที่เชิดหน้าชูตาสูงส่ง แห่งหนึ่งในประเทศไทยที่
 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทุกพระองค์นับแต่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวก็ได้เสด็จ
 พระราชดำเนินมาประทับทอดพระเนตรละครและฟังปาฐกถาพิเศษหลายครั้ง

2. ยุครุ่งอรุณของวิชาชีพครู

การดำเนินงานในรูปสมาคมวิชาชีพครูได้ รุ่งเรืองมาเกือบศตวรรษแต่ก็ประสบความสำเร็จ
 ผันผวนเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจเสื่อมโทรมหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพครู
 ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ เกิดความรู้สึกถึงความไม่ก้าวหน้าในอาชีพ ครูดี ๆ มีความสามารถ
 จำนวนมากละทิ้งอาชีพครู หันไปประกอบอาชีพอื่น ดังนั้นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติครู
 พุทธศักราช 2488 ขึ้น สาระสำคัญคือ ให้มีสภาในกระทรวงศึกษาธิการเรียกว่า ครูสภา เป็นนิติ
 บุคคล ครูทุกคนต้องเป็นสมาชิก ทั้งนี้ให้ครูสภาปฏิบัติหน้าที่แทน สามัคยาจารย์สมาคมในเรื่อง
 ของวิชาชีพ ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ให้ความเห็นเรื่องนโยบายการศึกษาและวิชาการศึกษา ทั่วไป
 แก่กระทรวงศึกษาธิการ ควบคุมจรรยาบรรณและวินัยของครู รักษาผลประโยชน์ ส่งเสริมฐานะครู
 และครอบครัวตามสมควร ส่งเสริมความรู้และความสามัคคีของครู และที่สำคัญคือ ทำหน้าที่แทน
 ก.พ. ในการบริหารงานบุคคลครูในปี 2517 คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้
 เสนอหลักการและสาระสำคัญเรื่องการศึกษา โดยได้ให้ความสำคัญกับบทบาทและฐานะ
 ของครู เพราะการปฏิรูปการศึกษาจะไม่สำเร็จ ถ้าไม่ปฏิรูปครู ทั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะและ
 บทบาทที่พึงประสงค์ ตลอดจนหลักการสาระและวิธีการปฏิรูปครู โดยหลักการที่สำคัญคือรัฐต้อง
 จัดหลักประกันให้แก่อาชีพครู ให้ครูมีสถานภาพที่ดีพอที่จะรักษาบทบาทที่พึงประสงค์ไว้ได้ ให้ครู
 มีความมั่นคงและศรัทธาในอาชีพ พร้อมทั้งจะจํารงเกียรติ มาตรฐานและอุดมการณ์ แห่งวิชาชีพครู
 ไว้ได้ ดังนั้น ต้องมีการปรับปรุงองค์กรวิชาชีพเพื่อพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของครู การสร้าง
 จรรยาบรรณครูขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติครู และครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3. ยุคแห่งความคิดและความพยายาม

การเคลื่อนไหวอย่างเป็นทางการได้เริ่มในปี 2523 ครูสภาได้จัดประชุมสัมมนาเพื่อ

ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นที่โรงแรมไทยไฮเต็ล โดยได้มีการนำเสนอหลักการและสาระสำคัญของสถาบันครู แนวทางการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในต่างประเทศการประชุมระดับความคิดเห็นร่วมกับการใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ได้เสนอแนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้ครูสามารถไปดำเนินการที่ค่อนข้างชัดเจนเป็นรูปธรรมนับเป็นการจุดประกายความคิดให้เร่งดำเนินการเตรียมการเพื่อออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในช่วงดังกล่าวครูสภาได้จัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็น ประเมินความเป็นไปได้ ตลอดจนแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมข้อมูลการแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ.2488 เพื่อให้เอื้อต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และได้ศึกษาแนวทางการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในปี พ.ศ. 2533 ครูสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ระบุคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา และได้เผยแพร่ไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ แต่เนื่องจากเกณฑ์ ดังกล่าวเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและประเมินจึงไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ในปี พ.ศ. 2537 ครูสภาจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นใหม่ ที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิมที่สามารถปฏิบัติและประเมินได้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 ที่พัฒนาใหม่มี 11 มาตรฐาน ครูสภาได้ประสานการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนี้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครูเพื่อให้การปฏิบัติตามเกณฑ์ และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ ครูสภาได้กำหนดระดับคุณภาพครู เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาครู และข้าราชการครูเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู ระดับคุณภาพของครู (NTQ : National Teacher Qualification) มีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วย ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และครูผู้ทรงคุณวุฒิและได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครู ได้มีมติให้นำระดับคุณภาพครูไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2541 ในฐานะองค์การวิชาชีพครูมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณของครู ตาม พ.ร.บ. ครู พ.ศ. 2488 ครูสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบและประเพณีของครูขึ้นในปี พ.ศ. 2506 และได้พัฒนามาหลายครั้งจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2539 ครูสภาได้พัฒนาจรรยาบรรณครูขึ้นใหม่ และประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 มีทั้งหมด 9 ข้อ

ครูสภาได้ดำเนินการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบของครูสภาในอนาคต มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 หลายครั้ง เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการออก

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แต่ก็ยุบสภาเสียก่อน ทำให้ยังไม่แล้วเสร็จนอกจากนั้นในปี พ.ศ. 2523 ยังได้มีการตั้ง องค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยแยกออกจากอำนาจหน้าที่ของคุรุสภาตาม พระราชบัญญัติครูพ.ศ. 2488 เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เรียกว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

4. ยุคทองของวิชาชีพครู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในมาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาศาสตร์วิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดและการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะเห็นได้ว่าได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งเชื้ออำนาจให้การพัฒนาวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พัฒนาการของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่เริ่มมาตั้งแต่อดีตที่มีครูอาชีพเกิดขึ้นในประเทศไทย แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่ครูที่มีมาตั้งแต่ต้นความพยายามในการตั้งสมาคมวิชาชีพเพื่อร่วมกันพัฒนาครูและวิชาชีพครู การตราพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 เพื่อให้มีองค์กรที่ดำเนินการเรื่องวิชาชีพครูอย่างจริงจังความพยายามของ คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสำคัญ กับครูโดยกำหนดนโยบายในการปฏิรูปครู แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติจริง ความพยายามของคุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูที่ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล การจัด

ประชุมสัมมนาระดมสมองเพื่อหาข้อมูลร่วมกันในการที่จะพัฒนาวิชาชีพครูในยุคต้นๆ ที่ต้องฝ่าฟัน
กระแสการคัดค้านของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องแต่จากความพยายามในการขายความคิดสร้างความคิด
เข้าใจเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันถึงความจำเป็นในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู
จนกระทั่งได้รับการยอมรับ เข้าใจ เห็นพ้องต้องกันมีมากขึ้น ความพยายามในการแก้ไขกฎหมาย
เพื่อให้การดำเนินการได้มีขึ้นครั้งแล้วครั้งเล่า การดำเนินการใกล้ประสบความสำเร็จหลายครั้ง แต่ก็
จบลงด้วยการยุบสภาผู้แทนราษฎร โดยปัจจัยทางการเมืองทำให้ต้องกลับไปตั้งต้นใหม่ตลอดมาจน
มาถึงยุคทองของวิชาชีพครูที่สถานการณ์เอื้ออำนวยอย่างไม่เคยมีมาก่อน สภาพปัญหาทาง
เศรษฐกิจสังคมของประเทศที่รุ่มร่า ความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
ตลอดจนการยอมรับของครู นักการศึกษาและประชาชน ต่างเห็นความสำคัญ และความจำเป็นใน
การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูโดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

จากบทเรียนที่ผ่านมา มีสภาพปัญหาที่น่าจะตระหนัก และเตรียมการแก้ไขป้องกัน
ไม่ให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ต่อไปและบทเรียนที่น่าจะได้นำมาใช้พัฒนาต่อไป เพื่อให้
องค์กรสามารถปฏิบัติงานยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้
สัมฤทธิ์ผล

สภาพที่เป็นปัญหาในอดีต ได้แก่

- (1) กฎหมายไม่เอื้ออำนวยให้สามารถดำเนินการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ครู
- (2) ภารกิจของครูสภาที่ไม่ชัดเจนและมีมากเกินไป
- (3) ภาพลักษณ์ขององค์กร และการไม่ยอมรับองค์กรวิชาชีพ
- (4) ปัญหาการขาดงบประมาณ
- (5) ภาพรวมการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูใน กระทรวงศึกษาธิการไม่เป็น

เอกภาพ

(6) สภาพของครูไทยที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จึงปฏิบัติงานในหน้าที่ทางราชการ
มากกว่าปฏิบัติวิชาชีพครู

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมานั้น ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาการดำเนินงานของครูสภา
ตาม แต่การดำเนินงานเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตวิชาชีพครู เป็นเรื่องที่ต้อง
ดำเนินการทั้งระบบ ตั้งแต่การผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และสภาพการดำเนินการดังกล่าวมี
ปัจจัยต่างๆ บุคคลองค์กรหลายกลุ่มหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนักการเมือง ครู นักวิชาการ
ประชาชน ฯลฯ การแสวงหาความเห็นพ้องต้องกันของบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายนี้ในอดีตเป็นเรื่อง

ยากลำบากอย่างยิ่ง แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดความเห็นพ้องต้องกันทุกฝ่ายที่จำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งให้กับวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในต่างประเทศ

1. ทุกประเทศที่คัดสรร

ซึ่งได้แก่ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย (นิวเซาท์เวลล์) กรกฏ สหรัฐอเมริกา แคนาดา (ออนตาริโอ) ญี่ปุ่น และฮ่องกง เป็นประเทศที่มีการขึ้นทะเบียนครู หรือการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2. องค์การที่รับผิดชอบในการออก ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือการขึ้นทะเบียนครู พบว่าในประเทศนิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และฮ่องกง เป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยในนิวซีแลนด์ มี คณะกรรมการทะเบียนครูในประเทศญี่ปุ่นการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการศึกษา และสภา การศึกษาแต่ละจังหวัด ในออสเตรเลีย กรณีรัฐนิวเซาท์เวลล์ มีสำนักทะเบียนครูเป็นหน่วยงานอิสระตามกฎหมายส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นทะเบียนครูจะแตกต่างกันในแต่ละรัฐ ในสก๊อตแลนด์ สภาครูแห่งสก๊อตแลนด์เป็นหน่วยงาน รับผิดชอบการขึ้นทะเบียนครู ในแคนาดา (ออนตาริโอ) มีวิทยาลัยครุศาสตร์แห่งออนตาริโอเป็นผู้รับผิดชอบการขึ้นทะเบียนครู ส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกาการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ควบคุมวิชาชีพ

3. สภาครู

พบว่าสก๊อตแลนด์เป็นประเทศที่มีการจัดตั้ง สภาครูใน ค.ศ. 1966 มีกรรมการบริหารสภาครู 49 คน เป็นครูประจำการ 30 คน และตัวแทนจากมหาวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษา 19 คน โดยมีการเลือกตั้งทุก 4 ปีฮ่องกงกำลังเสนอจัดตั้งสภาครูซึ่งกรรมการประกอบด้วยกรรมการ 30-50 คน สำหรับนิวซีแลนด์กำลังเสนอขอจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครูเช่นกัน ส่วนใน ออนตาริโอนั้นมีวิทยาลัยครุศาสตร์แห่งออนตริโอจัดตั้งขึ้นเมื่อ ค.ศ.1996โดยกรรมการบริหาร 31 คน ในญี่ปุ่นมีการจัดตั้งสภาการฝึกหัดครูขึ้น ประเทศที่ไม่มีสภาครูได้แก่ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา (ออนตาริโอ) และประเทศสหรัฐอเมริกา

4. วัตถุประสงค์ของสภาครู

สภาครูของสก๊อตแลนด์ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของสภาครูเพื่อต้องการให้ครูมีอำนาจในการควบคุมกิจกรรมของตนเอง ส่วนสภาการฝึกหัดครูในญี่ปุ่นก็มุ่งให้สภาควบคุมและกำหนดมาตรฐานครู ในแคนาดา (ออนตาริโอ) ที่มีวิทยาลัยครุศาสตร์แห่งออนตาริโอมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- (1) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความรู้ความสามารถของครู
- (2) กำหนดมาตรฐานผู้สำเร็จการศึกษา
- (3) ติดตามการเรียนการสอนการอบรมครู
- (4) พัฒนาการเตรียมครูต้นแบบสำหรับผู้จบ การศึกษานอกจังหวัดออนตารีโอ หรือ

นอกแคนาดา

สำหรับสภาครูฮ่องกงที่กำลังเสนอจัดตั้งขึ้นได้ศึกษาจากประสบการณ์ของสภาครูสก๊อตแลนด์และวิทยาลัยครุศาสตร์แห่งออนตารีโอ ผมนวกกับบริบทของได้กำหนดวัตถุประสงค์ของสภาครูไว้ 4 ประการ คือ

- (1) ขึ้นทะเบียนครู
- (2) บังคับใช้จรรยาบรรณ
- (3) กำหนดแผนการเรียนฝึกหัดครู
- (4) ประกันการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง

5. คุณสมบัติของครูที่มีสิทธิสมัครขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- (1) คุณสมบัติระดับปริญญาตรีขึ้นไป และผ่านการอบรมเป็นครู หรือประกาศนียบัตรครู หรือได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหลักสูตร 4 ปี (นิวซีแลนด์ออสเตรเลีย (นิวเซาท์เวลล์) สก๊อตแลนด์ สหรัฐอเมริกา แคนาดา (ออนตารีโอ) ญี่ปุ่น ฮ่องกง)
- (2) ผ่านการทดลองสอนเป็นครู 2 ปี (นิวซีแลนด์) ส่วนในสหรัฐอเมริกาครูที่สมัครขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะต้องได้รับการรับรองความสามารถโดยสถาบันผลิตครู และผ่านการทดลองสอน 14 สัปดาห์ และศึกษาเพิ่มเติมตามปริมาณที่กำหนดของแต่ละรัฐ
- (3) ในนิวซีแลนด์ กรณีครูก่อนประถมศึกษาไม่ จำเป็นต้องจบปริญญาตรีก็ได้ แต่ต้องพัฒนาตนเองจนถึงระดับปริญญาตรี หลังจากเป็นครูไม่เกิน 3 ปี ในกรณีครูมัธยมต้องได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง
- (4) ในออสเตรเลีย ครูหรือลูกจ้างประจำของโรงเรียนจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูโดยอัตโนมัติครูโรงเรียนเอกชนก็สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้แต่ต้องผ่านการตรวจประวัติอาชญากรรม

- (5) ในญี่ปุ่น ถ้าครูมัธยมปลายเกรด 1 จะต้องจบระดับปริญญาโท

6. ประเภทของครูที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

- (1) ครูชั่วคราว (นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา)
- (2) ครูต้องขอยืนยันการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (นิวซีแลนด์)
- (3) ครูถูกจำกัดการสอน (นิวซีแลนด์)

- (4) ครูถาวรหรือตลอดเวลาที่ประกอบวิชาชีพ (นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา)
- (5) ครูตลอดชีวิต (สหรัฐอเมริกา)
- (6) ครูจำกัดระยะเวลาสอน (สหรัฐอเมริกา)
- (7) ครูต่ออายุ (สหรัฐอเมริกา)

7. ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- (1) แบบชั่วคราว (นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย ; นิวเซาท์เวลล์ สก็อตแลนด์ สหรัฐอเมริกา แคนาดา;ออนตาริโอ ญี่ปุ่น และฮ่องกง)
- (2) แบบถาวร (นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย ; นิวเซาท์เวลล์ สก็อตแลนด์ สหรัฐอเมริกา แคนาดา;ออนตาริโอ ญี่ปุ่น และฮ่องกง)
- (3) แบบที่ต้องขอยืนยันการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (นิวซีแลนด์)
- (4) แบบจำกัดการสอนหรือวงจำกัด (นิวซีแลนด์ แคนาดา;ออนตาริโอ)
- (5) แบบวิชาชีพ (สหรัฐอเมริกา)
- (6) แบบเฉพาะกาล (สหรัฐอเมริกา)

8. การสรรหาครู และการทำสัญญา

(1) การจัดการศึกษาในนิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา เป็นแบบกระจายอำนาจ การสรรหาครูและการทำสัญญาจึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานท้องถิ่นในแต่ละรัฐ ซึ่งจะมีกฎหมายหรือข้อกำหนดตามความต้องการของท้องถิ่นในนิวซีแลนด์เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน (Board of Trustees) กำหนดสัญญาครูมี 3 ประเภท คือ จ้างเป็นรายปี จ้างตามโครงการ และจ้างถาวร

(2) สำหรับญี่ปุ่นและฮ่องกง มีการจัดการศึกษาแบบศูนย์รวมอำนาจ การสรรหาครูเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยในญี่ปุ่นฝ่ายจัดการศึกษา (Prefectures) จัดจ้างครูตามใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

9 การพัฒนาครู

(1) เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เป็นการพัฒนาตามจิตสำนึกของความเป็นครูโดยสร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มค่าตอบแทน และประกาศเกียรติคุณยกย่องครูดีเด่น เช่นในรัฐฟลอริดาจัดค่าตอบแทนให้ครูที่ได้รับประกาศนียบัตรรับรองความสามารถจาก สภาแห่งชาติ ว่าด้วยมาตรฐานการสอน (NBPTS) โดยได้รับ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอีกเดือนละ 3,500 เหรียญสหรัฐ (133,840 บาท) เป็นต้น

(2) เปลี่ยนการอบรมประจำการ เป็น การศึกษาประจำการ (ออสเตรเลีย (นิวเซาท์เวลล์) ฮ่องกง) เป็นการส่งเสริมให้ครูประจำการศึกษาเพิ่มเติมตามหลักสูตรโดยเฉพาะในระดับ

บัณฑิตศึกษาระยะทำการสอนไปด้วย โดยเฉพาะในฮ่องกงส่งเสริมให้ครูจบประกาศนียบัตร
บัณฑิตของครู สำหรับผู้ได้รับปริญญาตรีทาง Bachelor of Arts (B.A.) หรือ Bachelor of
Sciences(B.Sc.) จะได้รับเงินเดือนเพิ่มเติมเดือนละ 5,000 เหรียญฮ่องกง (240,000 บาท) เป็นต้น

(3) ดำเนินการพัฒนาตามที่ครูและโรงเรียนตกลงกันได้ โดยเฉพาะในช่วงทดลองการ
ปฏิบัติงานครู 2 ปี (นิวซีแลนด์ ฮ่องกง)

(4) รัฐทำสัญญาจ้างกับหน่วยงานมาเป็น คู่สัญญาตามแผนที่รัฐต้องการพัฒนา
ครู (นิวซีแลนด์)

(5) ระหว่างทำการสอน ต้องเข้าอบรม สัมภาษณ์หรือศึกษาเพิ่มเติม รัฐบาลกลางและ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสนับสนุนค่าใช้จ่าย (ญี่ปุ่น)

เส้นทางสู่ความสำเร็จในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1. กลุ่มเป้าหมายในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มี 2 กลุ่ม คือ

(1) ครูประจำการ

ในปีการศึกษา 2539 มีครูอาจารย์รวม 632,285 คน ร้อยละ 84.02 เป็น
ข้าราชการครู ร้อยละ 79.89 เป็นข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ 56.19
เป็น ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อจำแนกครูตามคุณวุฒิ พบว่าครูร้อยละ 82.42 มีวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป
เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลร้อยละ 85.73 ครูโรงเรียนเอกชน ร้อย
ละ 60.30 มีวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยสรุปครูอาจารย์ประจำการที่มีคุณวุฒิต่ำกว่า
ปริญญาตรี มีจำนวน 111,150 คน เป็นครูอาจารย์ในโรงเรียนรัฐบาล 78,455 คน และโรงเรียน
เอกชน จำนวน 32,705 คน

(2) ครูก่อนประจำการ

ในปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษาครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือ
เทียบเท่าจำนวน 2,161 คนและระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 19,950 คน (ส่วนระดับสูงกว่า
ปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่มีงานประจำอยู่แล้วมี จำนวน 2,246 คน) ถ้ากำหนดคุณวุฒิขั้นต่ำของครู
มืออาชีพที่สมควรได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จะต้องเป็นครูที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญา
ตรี จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องส่งเสริมให้ครูอาจารย์ประจำการจำนวน 111,150 คนให้ได้ศึกษาใน
ระดับปริญญาตรีโดยด่วน และควรมีนโยบายยุติการผลิตครูมีคุณวุฒิระดับอนุปริญญาหรือ
เทียบเท่า อีกทั้งควรส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูงที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
ตรีในสาขาอื่นมาแล้วจึงมาเรียนวิชาครูในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษาหรือระดับ

บัณฑิตศึกษาทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้สถาบันผลิตครู ผลิตครูระดับปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี

2. วิสัยทัศน์ในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ครูมืออาชีพเป็นครูที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้ และส่งเสริมนักเรียนให้เป็นผู้รักในการเรียนรู้ ครูมืออาชีพ เป็นครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพ การศึกษา อันส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเพื่อครูจะได้พัฒนา ประเมิน ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและผู้อื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพของตนและและสังคมส่วนรวม อีกทั้งครูจะได้บริหารกิจการแห่งวิชาชีพโดยครู เพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องของวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ก้าวหน้าเหมาะสมกับบุคคลที่ดีมีสติปัญญาสูง

ครูจะต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยเฉพาะครูสอนระดับมัธยมศึกษา น่าจะต้องมีคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ควรแสวงหาความเห็นพ้องในวิสัยทัศน์นี้ จากสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู ครู และประชาชนโดยทั่วไป

3 หลักการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- (1) มีเป้าหมายเพื่อคุณภาพนักเรียนเป็นหลัก
- (2) ทุกคนได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าเดิม
- (3) การมีส่วนร่วมในการประเมิน
- (4) การกระจายอำนาจการประเมินสู่เขตพื้นที่ หรือจังหวัด และสถานศึกษา
- (5) โปร่งใส เปิดโอกาสและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

4. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมี 3 ประเภท

คือ ใบอนุญาตเฉพาะกาลมีอายุ 2 ปี ใบอนุญาตมาตรฐานมีอายุ 5 ปี และต่ออายุได้ 10 ปี และใบอนุญาต แบบถาวร

5 คุณวุฒิผู้มีสิทธิขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและผ่านการทดลองสอนอย่างน้อย 2 ปี สำหรับครูประจำการที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ก็อาจกำหนดให้พัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีภายใน 5 ปี

สำหรับขั้นตอนในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แสดงดังแผนผังที่ 1

6: ให้จัดตั้งสภาครูเป็นองค์การอิสระในกำกับของกระทรวง

ทำหน้าที่ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยอาจจัดตั้งขึ้นเป็นราช

วิทยาลัยครูศาสตร์ให้มีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 53 หรือปรับปรุงครุสภาให้เป็น ครุสภาแห่งชาติ ให้ทำหน้าที่เฉพาะในเรื่องนี้ องค์การมหาชนนี้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ออกและ เพิกถอนใบอนุญาตประกอบ-วิชาชีพครูกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ วิชาชีพ พัทภษสิทธิ์และคุ้มครองครู และดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู

7. หน้าที่ครู

คือ การปมเพาะพัฒนาผู้เรียนเท่าที่ความสามารถของครูจะทำได้ ดังนั้นในการประเมิน ครูต้องประเมินให้ตรงกับหน้าที่ ดังนั้น สมควรประเมินเพื่อรับรองคุณภาพครูจากผลการเรียนของ ผู้เรียน เพิ่มสะสมงานครู และเพิ่มสะสมการสอนพฤติกรรมการสอนและการทำงาน ความ ประพฤติและจรรยาบรรณครู และบทบาทการพัฒนาวิชาชีพครู ในการประเมินคุณภาพครูเพื่อต่อ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดใบอนุญาตแบบเฉพาะกาล (2 ปี) แบบมาตรฐาน (5 ปี 10 ปี) และแบบถาวรในการพิจารณาการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะต้องพิจารณาตาม ระดับคุณภาพครู ทั้งนี้ครูที่จะได้รับการต่ออายุใบอนุญาตจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถใน การสอนและการปฏิบัติหน้าที่ของครูมืออาชีพเพิ่มขึ้นจากเดิมตามระดับคุณภาพครูด้วย

8. ให้ครูประจำการที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งภาครัฐและเอกชน ได้รับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูเฉพาะกาล 2 ปี ทั้งนี้ อาจขอรับการประเมินเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพแบบมาตรฐานเลยก็ได้ให้ครูที่ผ่านการประเมินได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มาตรฐาน ได้รับค่าวิชาและเข้าสู่ระดับเงินเดือนใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่วนผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินให้ผู้บริหารจัดการระบบการพัฒนาร่วมกับสถาบันผลิตครูและ สภาครู แต่ถ้าพัฒนาแล้วยังไม่สามารถมีมาตรฐานตามที่กำหนดในใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก็ ให้ครูได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตามระบบราชการ หรือระบบเดิมต่อไป สำหรับเกณฑ์ประเมิน ผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในแต่ละประเภท และการต่อใบอนุญาต

9. ให้คณะกรรมการโรงเรียนมีบทบาทในการพิจารณาผลงานและจรรยาบรรณของครู ประจำการและครูทดลองปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและเพิ่มสะสมงานครู

10. ในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะต้องพิจารณาโดยองค์รวม

กล่าวคือ ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกับ การผลิตครู ภาระงาน และค่าตอบแทน และการพัฒนาครู

11. ให้มีคณะกรรมการศึกษากฎหมายและปรับปรุงกฎหมาย

โดยเฉพาะพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 และพระราชบัญญัติข้าราชการครู พ.ศ.2523 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ครู เป็น ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี ที่สามารถเป็นต้นแบบ ทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตน การดำรงชีวิต และการชี้แนะทางสังคมไปในทางที่ เหมาะสมแต่ในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏในปัจจุบัน วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปดูหมิ่น อีกทั้งยังเกิดมุมมองว่าคนที่มาเรียนครู ก็คือคนที่เรียนอะไรไม่ได้แล้วจึงมาเรียนครู ดังนั้นเพื่อให้ วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม และให้ได้คนดี คนเก่งมาเรียนครู และการพัฒนาครูเป็นไป อย่างเพียงพอทั้งปริมาณและคุณภาพ รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดนโยบายในการผลิตและพัฒนาครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น จากการศึกษา นโยบายรัฐบาล 6 รัฐบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ.2534 - 2547 สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยการ ปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาการและวิชาชีพที่มีคุณภาพ อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง ทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอก ประเทศมาแก้ไขปัญหาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
2. ปฏิรูปกระบวนการผลิตครู และการพัฒนาครู สร้างเกณฑ์มาตรฐาน โดยพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยการปรับ กระบวนการผลิตและการใช้ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างสวัสดิการขวัญ และกำลังใจแก่ครู อาจารย์ ทั้งส่วนกลาง ละส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกลให้มีความมั่นคง ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งเร่งรัดแก้ไข ปัญหาหนี้สินของครู
4. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับ ดูแลและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการ ศึกษาและองค์กรวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5. เร่งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับนับถือ มีศักดิ์ศรี ให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ เป็นที่ไว้วางใจจากสาธารณชน โดยเพื่อให้เกิดความมั่นคงและความภาคภูมิใจในอาชีพ และให้การยกย่องให้รางวัลครูที่ดี และ เก่งมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาให้ผลิตบัณฑิตให้มีปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่นและภูมิภาคและสร้างความ เป็นเลิศทางวิชาการ

และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-5 จะเป็นช่วงที่มีนโยบายเร่งขยายการศึกษาภาคบังคับ มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีนโยบายส่งเสริมและเร่งผลิตครูอย่างรวดเร็ว มีการเปิดสอนภาคค่ำและภาคค่ำ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2527 เกิดปัญหาการผลิตมากเกินความต้องการ ไม่มีตำแหน่งรองรับ ผู้ที่เรียนจบครูไม่มีงานทำ เกิดภาวะการว่างงานและมีแนวโน้มจะว่างงานมากขึ้น ดังนั้นจึงมีการปรับแผนการผลิตครูในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เป็นต้นมา โดยเน้นการผลิตครูที่มีคุณภาพ ผลิตในสาขาที่ขาดแคลน และขยายการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มากขึ้น ดังนั้นในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 จึงได้วางยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ และ วิชาชีพ ที่จะสนองปรัชญา แนวคิด และ เจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งพัฒนานิสิต นักศึกษา ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทาง การบริหารและวิชาการได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยให้มีการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครู ที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครูเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นครู และจัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและครูภูมิปัญญาไทยได้รับการยกย่องเชิดชู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 กำหนด "ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง"

และเพื่อเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครู จึงได้มีการกำหนดให้ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 53 กำหนด "ให้มีองค์กวีวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และ

ผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของ
กระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู
ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา"

ปัญหาในการผลิตครู

ปัญหาหลักในวิชาชีพครู พบว่า มีปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับ
กระบวนการในการผลิตครู การกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะเข้ามาสู่วิชาชีพครู การควบคุม
คุณภาพของบัณฑิตครู เป็นต้น ซึ่งสาเหตุสำคัญสรุปได้ 4 ด้านหลัก คือ

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู สามารถสรุปดังนี้ คือ

1.1 คนเก่งไม่เรียนครู

การที่คนเก่งไม่เรียนครู ก็เป็นปัญหาที่พบหนึ่งที่พบในปัจจุบัน เนื่องจากการที่คนเก่ง ไม่
เรียนครู ย่อมส่งผลให้การพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติช้าตามไปด้วย เพราะขาดบุคคลที่มี
คุณภาพในระดับสูงมาเป็นพลังในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 นักศึกษาไม่ตั้งใจเลือกครู

อาจเนื่องมาจากหลายเหตุผลด้วยกัน เช่น ค่าใช้จ่ายในการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมี
ค่าใช้จ่ายที่น้อยมากเมื่อเทียบกับหลักสูตรวิชาชีพอื่น หลักสูตรวิชาชีพครูมักมีค่านิยมที่ว่า เรียนครู
หลักสูตรไม่ค่อยเข้มสามารถเรียนจบได้ง่าย การสอบเข้าศึกษาก็ง่าย ไม่ต้องการคะแนนสูง คู่แข่ง
น้อย (Villegas-Reimers, 1998) ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่ทำให้นักศึกษาบางส่วนเข้ามาเรียน
ครูด้วยความไม่ตั้งใจ และเรียนโดยไม่อยากเรียนครูอย่างแท้จริง

1.3 นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะกับครู

ครูประมาณร้อยละ 20 พบว่า จริง ๆ แล้วไม่ต้องการเป็นครู เพราะงานหนักและรายได้
น้อย (วิทยากร เชียงกุล , 2542 : 91 – 92) จากข้อค้นพบข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกที่ไม่เหมาะสม
กับครูก็เป็นเหตุผลที่หนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการผลิตครูให้มีคุณภาพ

1.4 จำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

ปัจจุบันผู้สมัครเข้าศึกษาคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนลดน้อยลง ทำให้เกิด
ปัญหาการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตามมา เนื่องจากจำนวนผู้สมัครน้อยกว่าจำนวนที่สถาบัน
ประกาศรับ ระบบการคัดเลือกจึงไม่เข้มข้นตามไปด้วย

2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู

ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 หลักสูตรและการศึกษา

หลักสูตรและการศึกษาส่วนใหญ่มีข้อบกพร่องหลายประการ ปัญหาที่พบมากที่สุดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยังขาดการเชื่อมโยงเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ เน้นองค์ความรู้มากกว่าการแสวงหาความรู้ โดยไม่ได้เตรียมครูให้มีความพร้อมเป็นครูในทุกท้องถิ่น เป็นครูรุ่นใหม่ที่รักวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความพร้อมทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชาการความสามารถในการชี้นำความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถปรับเทคโนโลยีในวิชาชีพได้ อีกทั้งไม่มีการประเมินหลักสูตรเป็นระยะ ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาในการผลิตครูที่สำคัญอย่างยิ่ง

2.2 ขาดการฝึกปฏิบัติที่ดี

การฝึกปฏิบัติ/ฝึกสอน พบว่า ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน เช่น บางครั้งการฝึกสอน ครูควบคุมการฝึกสอนมักจะทำตัวไม่เป็นแบบอย่างที่ดีของครูใหม่ นักศึกษาครูไม่สนใจขั้นตอนการสอนใหม่ๆ นอกจากนี้ นักศึกษาที่สำเร็จวิชาครูจะไม่ปฏิบัติสิ่งที่เรียนรู้อะไร แต่จะทำการสอนอย่างที่เคยได้รับการสอนมาแต่เด็ก ๆ

2.3 การเพิ่มจำนวนการผลิตทำให้คุณภาพลดต่ำลง

เนื่องจากการขาดแคลนครู สถาบันผลิตครูจึงมักจะต้องเร่งเพิ่มจำนวนครูที่จะต้องผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการครู ทำให้สถาบันผลิตครูปรับลดมาตรฐานลง เป็นเหตุให้คุณภาพของผู้สำเร็จวิชาครูไม่ดีเท่าที่ควร

2.4 ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ

ความต้องการใช้ครูกับสาขาครูที่ผลิตได้ไม่สอดคล้องกัน บางสาขาขาดครู บางสาขาครูเกินความต้องการ เป็นเหตุให้เกิดปัญหาครูต้องสอนในสาขาที่ตนไม่ได้เรียนรู้อะไร

2.5 ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันอื่นๆ

สถาบันผลิตครูมักจะไม่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน จึงไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทำให้ต่างฝ่ายไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าที่ควร

2.6 งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ

แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และขาดงบประมาณบุคลากรของสถาบันผลิตครู เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตสาขาต่าง ๆ สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่จึงมีปัญหาค่าขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตครู ทั้งเชิง

ปริมาณและคุณภาพ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ และพัฒนาการเรียนการสอน

2.7 ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู

คุณภาพของบัณฑิตครูไม่มีองค์กฤษฎะที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินคุณภาพบัณฑิตของสถาบันต่าง ๆ และการประเมินคุณภาพบัณฑิตเน้นการท่องจำเนื้อหาสาระ ควบคู่กับระเบียบราชการมากกว่าการวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครู

การประกันคุณภาพการผลิตครูเพิ่งเป็นที่ยอมรับและดำเนินการมาไม่นานนัก ในช่วงที่ผ่านมาจึงไม่มีการดำเนินการประกันคุณภาพการผลิตครูและสถาบันการผลิตครู ประกอบกับไม่มีหน่วยงานกลางที่มีอำนาจตามกฎหมายในการกำหนด เกณฑ์มาตรฐานและติดตามประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันผลิตครู คุณภาพการผลิตครูจึงแตกต่างกันไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน

2.8 การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ

การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ ปัญหานี้พบมากในโรงเรียนทั่วไป จะเห็นได้ว่า และโรงเรียนมีความขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา จึงทำให้ต้องแก้ไขปัญหาโดยการให้ครูในสาขาอื่นที่มีเวลาเหลือมาสอนนักเรียนแทน ซึ่งจะพบบ่อย ๆ ที่ครูต้องสอนในสาขาที่ไม่ได้เรียน ดังนั้นการเรียนการสอนย่อมพัฒนาได้ยาก

3. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหาหนี้สิน

ปัญหาหนี้สิน เป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญอย่างมาก เงินเดือนครูต่ำเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ จนเป็นเหตุให้ครูต้องเป็นครูขายของผ่อนส่ง ครูขายประกัน ฯลฯ ทำให้ครูมีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน ได้น้อยลง และมีเวลาให้นักเรียนได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาแย่ตามมาด้วย

3.2 วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง

เงินเดือนน้อยฐานะทางสังคมก็ลดต่ำลง ครูมีฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักจะถูกถือว่าเป็น "งาน" ไม่ใช่ "อาชีพ" ในวิชาชีพครูเอง ฐานะของครูประเภทต่างๆ ก็ไม่เท่าเทียมกันครูในชนบทมักมีฐานะต่ำกว่าครูในเมือง

3.3 คุณภาพการสอนลดต่ำลง

คุณภาพการสอนจะลดลงเมื่อโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัว และ
 สมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในคุณค่าของทักษะการสอนของครู ขาดแรงกระ
 ตุนให้สอนให้ดี ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี

3.4 ครูต้องทำงานบริหารหรืองานอื่น

ครูมักจะต้องช่วยทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน เช่น งานวิชาการ งานแนะแนว
 งานธุรการ ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้เต็มที่ หลายครั้งที่มึ้งงาน
 นอกเหนือจากการสอนและต้องทำล่วงเวลาราชการ แต่ไม่มีค่าตอบแทน

3.5 ครูไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กชนบท/ต่างวัฒนธรรม

ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหาสืบเนื่อง
 จากการผลิตครู ครูจะไม่เข้าใจค่านิยม ระเบียบสังคม และความคาดหวังของท้องถิ่น และอีกหลาย
 สาเหตุที่ครูไม่พร้อมจะสอนในชนบท อาจเนื่องจาก ชนบทค่อนข้างห่างไกลความเจริญ การ
 คมนาคมยากลำบาก และยังมีปัญหาเรื่องความปลอดภัย ที่ครูจะต้องเสี่ยงโดยที่ไม่ได้รับเงินชดเชย
 หรือเงินเพิ่มขึ้น ทำให้ครูส่วนใหญ่พยายามย้ายเข้ามาสอนโรงเรียนในเมือง

3.6 การเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส

ครูมักจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู โดยไม่
 คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน หรือการฝึกอบรมที่ได้รับ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น หรือ
 สร้างความเป็นเลิศในอาชีพครู จนทำให้เป็นที่ยอมรับกันว่าครูสอนไม่ดีก็ได้เลื่อนขั้น

3.7 ครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ครูเองมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู สาเหตุหนึ่งที่ครูไม่ค่อยมีความพอใจใน
 วิชาชีพครู ก็เพราะทัศนคติของครูต่อวิชาชีพของตนเองไม่ดี นักเรียนและผู้ปกครองที่มีฐานะปาน
 กลางหรือฐานะดี มักจะไม่ค่อยแสดงความเคารพครู ทำให้ครูขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่

4. ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครู

ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครูสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และ
 ขาดงบประมาณบุคลากรของสถาบันการศึกษา รวมทั้งขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ
 ทรัพยากรจึงมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา

4.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ

หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมครูประจำการมีอยู่มากมายและมีความหลากหลาย แต่

ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมากมุ่งสร้างความสามารถของครูด้านงานบริหารมากกว่างานสอน เนื้อหาไม่ค่อยเหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนชนบท การฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไม่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับครูที่ผ่านการฝึกอบรม

4.3 การเข้าอบรมไม่เพราะอยากเรียนรู้

ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างประจำการมักจะมุ่งหวังที่จะใช้ผลการเข้าอบรมในการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือน แต่ไม่ใช่เพราะครูอยากเรียนรู้ หรืออาจเป็นการฝึกอบรมตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา

4.4 การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ

หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ มักเน้นแต่ภาคทฤษฎี แต่ขาดภาคปฏิบัติ ในขณะที่ครูต้องการภาคปฏิบัติมากกว่า อาจเนื่องจากส่วนใหญ่การจัดอบรมมักมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาค่อนข้างมีจำกัด

4.5 ครูไม่พร้อมที่จะเข้ารับการอบรม

การที่ครูไม่พร้อมที่จะเข้าอบรม อาจมีปัญหามากมาย ด้าน เช่น การอบรมบางครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระยะเวลาที่ต้องเข้าอบรม ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ทำให้เป็นปัญหาหนึ่งที่ครูไม่พร้อม หรือสถานที่ในการจัดอบรมมักจัดในเขตเมือง

4.6 ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย

ปัญหานี้ส่งผลใน โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไม่เข้าใจกัน ขาดการประสานงาน และการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในบางกรณีครูต้องการความช่วยเหลือของผู้ปกครอง ต้องการข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน แต่มักไม่ได้รับความร่วมมือของผู้ปกครอง ทำให้ภาพพจน์ครูในปัจจุบันไม่สามารถเรียกความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน ได้ดังเช่นในอดีต

4.7 ปัญหาด้านผู้บริหาร

ปัญหาอีกอย่างที่พบ คือ ปัญหาด้วยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาชีพครู

1. ความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับครู
2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการศึกษา
3. มาตรฐานการศึกษา

4. งบประมาณและการสนับสนุน
5. การบริหารและการจัดการ
6. การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด
7. การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา

บริบทสำคัญที่จะมีผลต่อวิชาชีพครู การผลิตและการพัฒนาครู ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดความสำคัญของวิชาชีพครูในการสร้างสังคมไทยในอนาคต บริบทสำคัญนี้ได้กล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการศึกษาไทย มาตรฐานการศึกษาไทย ปัจจัยสนับสนุนการศึกษา อันได้แก่ ครู หลักสูตร เทคโนโลยี งบประมาณ และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ วิฤตเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยต้องปรับการบริหารการศึกษาตามเงื่อนไขการกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชียและการปรับลดกำลังคนภาครัฐโดยการเกษียณก่อนกำหนด บริบทเหล่านี้จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทยในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายให้ความตระหนัก ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบ จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายในการผลิตและพัฒนาครู ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนาครู ดังนี้

1. นโยบายการสรรหา

การสรรหานักเรียนเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งปัญหาที่พบเห็นเด่นชัด คือ การที่คนเก่งมักไม่เรียนครู วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สังคมมักมองว่าเป็นทางเลือกสุดท้ายที่นักเรียนจะเลือกเรียน ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้วิชาชีพครูได้รับความสนใจมากขึ้น ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะการสรรหาได้ดังนี้ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้คนเก่งคนดีมีแวວความเป็นครูมาเรียนครู โดยการคัดสรร

และให้ทุนมาเรียนครู อีกทั้งผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการโดยประกันให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนได้เป็นครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ .2543) สถาบันผลิตครูจะต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา องค์กรของรัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชนในการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และความประพฤติที่เหมาะสมจะเข้าสู่วิชาชีพครูมาเรียนครูให้มากขึ้น

1.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ทั้งความรู้ ความสามารถทางวิชาการ บุคลิกลักษณะ เพื่อให้ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในวิชาชีพครู และเป็นการคัดสรรบุคคลให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมในวิชาชีพ ผู้ที่จะสามารถเข้าศึกษาวิชาชีพครูได้นั้นต้องได้รับการตรวจสอบมาตรฐานอย่างเป็นระบบก่อน

1.3 ปรับระบบการคัดเลือกให้เข้มข้นมากขึ้น เน้นที่คุณภาพความเหมาะสมของนักเรียน ไม่เน้นปริมาณ โดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครูและชุมชน เกณฑ์การคัดเลือกจะต้องพิจารณาประกอบกันระหว่างผลการเรียนในระดับที่สำเร็จ การศึกษาก่อนหน้า ความถนัดในวิชาชีพ คุณลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นครูและข้อมูลจากทะเบียนประวัติ หรือผลงานที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพครูโดยพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อใช้ประกอบการ คัดเลือก

1.4 การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การจัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาครูที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนอย่างเหมาะสม และเพียงพอ การจัดเข้าพักในหอพัก การจ้างเป็นผู้ช่วยสอนและผู้ช่วยงานวิจัยในระหว่างเรียน การรับผู้ที่มีผลการเรียนดีเด่นเข้าเป็นอาจารย์ในสถาบัน เป็นต้น

2. นโยบายการผลิต

2.1 พัฒนาสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อปรับคุณภาพบัณฑิต โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- สถาบันต้องมีการปรับหลักสูตรโดยต้องมุ่งเน้นให้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการปฏิบัติควบคู่กับทฤษฎี ให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและ รู้จักการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง อีกทั้งต้องให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถที่จะศึกษาหรือสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภาษาต่างประเทศได้
- สถาบันผลิตครูต้องส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นครู แนวใหม่ ที่มีความรู้ ความสามารถ มี คุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีใจรักและศรัทธาวิชาชีพครูอย่างแท้จริง
- สถาบันผลิตครูต้องมีหลักสูตรส่งเสริมให้บัณฑิตมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ ในหลากหลายท้องถิ่นหรือมีความพร้อมในการปรับตัว เพื่อให้รับภาระงาน วัฒนธรรมที่ต่างกัน และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในชนบทที่ห่างไกลได้

2.2 นำระบบประกันคุณภาพมาใช้

- ต้องนำระบบการประกันคุณภาพอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยมาใช้ เพื่อประกันมาตรฐานการผลิตครูทั้งระบบ โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรการประเมินคุณภาพงานตามพันธกิจอย่างชัดเจน และมีการประเมินคุณภาพทั้งระบบ(การบริหารจัดการ หลักสูตร คณาจารย์ นักศึกษา บัณฑิตที่จบการศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง) เป็นระยะ ๆ หรือทุก ๆ 1-2 ปี ซึ่งต้องมีการควบคุมและดูแลกระบวนการผลิตอย่างเข้มแข็ง

2.3 ควบคุมปริมาณการผลิต

- ต้องมีการควบคุมปริมาณการผลิตครู โดยเน้นคุณภาพของบัณฑิตอย่างแท้จริง สถาบันต้องจัดการศึกษาตามความต้องการ หรือเน้นผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เพื่อป้องกันการล้นเกินความต้องการครู-อาจารย์ เกิดการว่างงาน และการผลิตครูที่ไม่มีคุณภาพ จำนวนนักศึกษาครูที่รับในแต่ละปีจะต้องกำหนดจำนวนรับที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับศักยภาพในการผลิตของสถาบันผลิตครูแต่ละแห่ง เพื่อการผลิตที่ได้มาตรฐาน

2.4 จัดทำเครือข่ายความร่วมมือ

- สถาบันผลิตครูจะต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานผู้ใช้ครู รวมทั้งต้องสร้างเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ และต้องจัดทำเครือข่ายความร่วมมือกับคณะวิชาอื่น (วิทยาศาสตร์ ศิลปะศาสตร์) ในการผลิตครูในสาขาจำเป็น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

- สถาบันผลิตครูต้องจัดให้คณาจารย์ทุกคน มีการร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อรับทราบปัญหาและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการสร้างสมประสบการณ์การเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู

2.5 สถาบันต้องจัดการศึกษาตามความถนัด

- สถาบันผลิตครูต้องพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับความสามารถ และเน้นหนักในด้านที่ตนเองมีความถนัด เช่น เป็นสถาบันเน้นการวิจัยและพัฒนาด้านการศึกษาและผลิตเฉพาะปริญญาโท-เอก เท่านั้น หรือ เป็นสถาบันการผลิตครูเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (ชาวเขา ผู้ด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษ) หรือเป็นสถาบันที่เน้นการผลิตครูที่มีหลักสูตรพัฒนาครูแนวใหม่ และครูประจำการ หรือให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง

2.6 มีการผลิตครูผู้เฒ่า

- ให้มีการผลิตครูผู้เฒ่าที่มีคุณภาพเพื่อเป็นครูมืออาชีพในการยกคุณภาพวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหลักสูตรครุศึกษา 6 ปี กล่าวคือ ใช้เวลาในการศึกษา 4 ปี ในการศึกษาระดับปริญญาในเนื้อหาวิชาการ ใช้เวลา 1 ปี สำหรับเรียนวิชาการศึกษา และอีก 1 ปี สำหรับการ

ปฏิบัติวิชาชีพครู การผลิตครูผู้สอนนั้นจะเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนับว่าเป็นหลักสูตรครูศึกษาเพื่อประกันคุณภาพครูใหม่อย่างแท้จริง

3. นโยบายการใช้ครู

3.1 มีกระบวนการใช้ครู 4 องค์ประกอบ

- ให้มีกระบวนการใช้ครู 4 องค์ประกอบ คือ การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศและพัฒนาครู และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง 4 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการใช้ครู

3.2 ปรับเงินเดือนค่าตอบแทน

- ให้เร่งรัดการจัดระบบบริหารงานบุคคลและการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 54 และมาตรา 55 เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู และมีการจัดสวัสดิการเงินตอบแทนอื่น เช่น เงินเลี้ยงชีพ สำหรับครูที่ทำงานในถิ่นทุรกันดารที่เสี่ยงภัยควรได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่ม

3.3 จัดตั้งกองทุน

- ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับครู 2 กองทุน คือ กองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52) และกองทุนส่งเสริมครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55) ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการครู คุรุสภาควรเริ่มจัดทำหลักการ กฎ และระเบียบของกองทุน ทั้ง 2 กองทุน โดยพิจารณา การระดมทุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรเอกชน เช่น การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้บริจาค การให้กองทุนเพื่อการพัฒนาหรือการส่งเสริมครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา หรือ จัดสรรกองทุน ในรูปของ “คู่มือวิชาการ”

3.4 มีการจัดบุคลากรเพื่อช่วยการบริหาร

- จากปัญหาการที่ครูมีงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่จากการสอนปกติ โดยต้องช่วยงาน บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ เป็นต้น ดังนั้นควรมีการจัดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เช่น การเงิน บัญชี งานวิชาการ เข้าปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนโดยไม่ต้องทำการสอน เพื่อลดปัญหาและแบ่งเบาภาระหน้าที่ครู ผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามปกติ และมีเวลาที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตนได้

3.5 มีการประเมินคุณภาพครูเป็นระยะ

- จำเป็นต้องนำระบบการประเมินคุณภาพครูมาใช้ และมีการจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ เพื่อรับหรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่อาจพิจารณาดำเนินการทางใดทางหนึ่ง คือ ควรพิจารณาเพิ่มเติมการพัฒนาครู หรือปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับครูผู้นั้น หรือย้ายสายงานจากการสอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือสนับสนุนให้เกษียณก่อนกำหนด

4. นโยบายการพัฒนาครู

4.1 ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู

- ให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมอย่างเดี่ยว เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเป็นประจำทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ควบคู่กับการปฏิรูปการบริหารจัดการเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

4.2 จัดงบประมาณเพื่อพัฒนาครู

- ต้องมีการจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาครู หรืองบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาครู และการฝึกอบรมครู โดยต้องมีการอบรมอย่างต่อเนื่องโดยต้นสังกัดต้องมีส่วนในการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือครูบางส่วน เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถวิชาการและวิทยาการใหม่ ๆ

4.3 ให้มีการยกย่องครู

- ให้มีการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นโดยใช้รูปแบบการยกย่องที่ให้ทั้งเกียรติ และงานโดยครู ผู้มีผลงานดีเด่นจะได้ประกาศเกียรติคุณยกย่องเพื่อแสดงรูปธรรมของครูที่ดี และได้รับเงินรางวัล เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4.4 จัดตั้งองค์กรเพื่อตรวจสอบมาตรฐาน

- ควรมีการจัดตั้งองค์กร เพื่อกำหนดมาตรฐานครบวงจร และเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบมาตรฐาน วิชาชีพครู เป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูที่ได้มาตรฐานมีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ในการจัดทำแผนและกำหนดแนวนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงในแต่ละช่วงเวลา

4.5 ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาประจำการเพื่อรับปริญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรประจำการ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนครู เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการพัฒนาตามเส้นทางแห่งความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

5. นโยบายการรับรองคุณภาพการผลิตและพัฒนาครู

5.1 ให้ประกันคุณภาพครู

- ให้มีการประกันคุณภาพครู 6 องค์ประกอบ คือ การผลิตครู การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพครู การออกแบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การปฏิบัติงานครู และการตอบแทนและการยกย่องให้รางวัลครู อันเป็นการสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นต่อคุณภาพครูและวิชาชีพครูในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกวงการศึกษา

5.2 ระดมสื่อมวลชนให้เห็นความสำคัญ

- ระดมสื่อมวลชนและทุกฝ่ายให้ช่วยกันรณรงค์ให้ผู้นำของสังคมเห็นความเห็นชอบและให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อคุณภาพครู ตลอดจนการเรียกร้องให้พ่อแม่ผู้ปกครองรวมตัวกันเป็นมวลวิกฤติ แสดงความต้องการคุณภาพครู และคุณภาพการศึกษาเพื่อลูกหลานไทย

5.3 ให้จัดตั้งราชวิทยาลัย

- ให้จัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์เพื่อเป็นองค์การรวมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นในการพัฒนานโยบายการผลิตและพัฒนาครู เพื่อคุณภาพครูและพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ

5.4 จัดทำแผนการผลิตครูระดับชาติ

- มีการจัดทำแผนการผลิตครูในระดับชาติที่ชัดเจน และสัมพันธ์กับแผนการใช้ครู และแนวโน้มความต้องการครูประเภทต่าง ๆ ของสังคมและชุมชน โดยความเห็นชอบและการสนับสนุนด้านงบประมาณของหน่วยงานทุกฝ่าย สถาบันผลิตครูต่าง ๆ และชุมชนในการจัดทำแผนการผลิตครูของแต่ละสถาบันให้สอดคล้องกับแผนระดับชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

โครงการที่ 3

การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กันยายน 2548

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
คำถามของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ข้อจำกัดของการวิจัย	3
2 ความหมายและคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์.....	4
ความหมายครู.....	4
บทบาทและหน้าที่ครู.....	7
คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์.....	11
3 การผลิตครู	35
วิวัฒนาการการผลิตครู.....	35
จุดมุ่งหมายในการผลิตครู	44
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	45
การผลิตครูในสาขาที่จำเป็น	48
ปัญหาในการผลิตครู	52
4 การพัฒนาครู.....	64
ปรัชญาการพัฒนาครู	64
จุดมุ่งหมายของการพัฒนา	66
ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. การพัฒนาครู.....	64
ปรัชญาการพัฒนาครู.....	64
จุดมุ่งหมายของการพัฒนา.....	66
ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู.....	66
หลักการพัฒนาครู.....	67
แนวทางการพัฒนาครู.....	67
5. บทสรุป.....	89



ชื่อเรื่อง การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู
ผู้วิจัย อรุณีอ่อนสวัสดิ์ และบุหงา วชิระศักดิ์มงคล
หน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ หรือนักวิชาการศึกษาที่ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับ ครู ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความหมาย บทบาทหน้าที่ ลักษณะครูที่พึงประสงค์ รวมไปถึงการผลิตและการพัฒนาครู มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารจากบทความ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ รวมถึงงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมายของ "ครู" จากแนวคิดนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า ครูเป็นผู้ที่ต้องรับภาระหนัก เป็นผู้ที่ต้องมีความรู้คู่คุณงามความดี นำเคารพยกย่อง มีความสำคัญยิ่งต่อการคงอยู่ของประเทศชาติ เพราะครู คือ ผู้นำสิ่งที่ดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ไปสร้างสิ่งที่ดีงามยิ่งขึ้นให้กับสังคมต่อไป โดยครูจะต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมที่ดีงาม และรอบรู้ลึกซึ้งทั้งทางโลกและทางธรรม

บทบาทหน้าที่ครู ตามแนวคิดนักวิชาการโดยภาพรวมแล้ว สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. บทบาทของครูในการเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทของครูในการเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาเยาวชน
3. บทบาทของครูในการเป็นผู้นำด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
4. บทบาทของครูในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง
5. บทบาทของครูในการช่วยส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
6. บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ

คุณลักษณะครูที่ดี ตามแนวจากพระราชดำรัสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอตุลยเดช แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะครูที่ดี คือ หมั่นเพียรและอดุสาหะพากเพียร เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และเสียสละหนักแน่น อดกลั้นและอดทน รักษาวินัย สำรวจระวังความประพฤติ ปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ปลีกตัวปลีกใจจากความสะตอกสบายและความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ตั้งใจแน่วแน่ ซื่อสัตย์รักษา ความจริงใจ เมตตาหวังดี วางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ และอบรม ปัญญาให้เพิ่มสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล

คุณลักษณะครูที่ดีนั้น มีนักวิชาการ หลายคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี ซึ่งมีหลายมุมมองมีความเห็นตรงกัน และแตกต่างกันในบางประเด็น ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร สามารถสรุปประเด็นหลัก ๆ ที่นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดีไว้ กล่าวได้ว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้ มีศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรอบรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอด เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นนักพัฒนาที่ดี มีความอดทน มีระเบียบวินัย มีบุคลิกดี มีความเมตตากรุณา และมีจรรยาบรรณครู

การผลิตครู

จุดมุ่งหมายในการผลิตครู

1. เพื่อสร้างระบบการผลิตครูที่จูงใจ คนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

ปัญหาในการผลิตครู

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู สามารถสรุปดังนี้ คือ คนเก่งไม่เรียนครู นักศึกษาไม่ตั้งใจเลือกครู นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะกับครู และจำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู

สามารถสรุปได้ดังนี้ หลักสูตรและการศึกษา ขาดการฝึกปฏิบัติที่ดี การเพิ่มจำนวนการผลิตทำให้คุณภาพลดต่ำลง ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันอื่นๆ งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู และการผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ

การพัฒนาครู

ปรัชญาการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีความคู่กับการผลิตครู ไม่พบหลักฐานที่ชัดเจนว่า ปรัชญาของการพัฒนาครูของไทยมีว่าอย่างไร แต่จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครูของไทย น่าจะกล่าวว่า ปรัชญาของการพัฒนาครู คือ การเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ ครูประจำการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพได้ดีตลอดไป

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

2. กระตุ้นครูให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะโลกเทคโนโลยีที่ครูไม่เคยได้ใช้หรือ
เรียนรู้มาก่อน

3. นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในทิศทางที่วงการวิชาชีพคาดหวัง

4. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

5. ให้ครูตระหนักในคุณค่าของการศึกษาลดตลอดชีวิต อันจะเป็นแบบอย่างของประชาชน

ทั่วไป

6. ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ปัญหาการพัฒนาครู

สามารถแจกแจงเป็นประเด็น ๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้ ปัญหาหนึ่งคือ วิชาชีพครูไม่ได้รับการยก
ย่อง คุณภาพการสอนลดต่ำลง ครูต้องทำงานบริหารหรืองานอื่น ครูไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กชนบท/
ต่างวัฒนธรรม การเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส และครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู สามารถสรุปได้ดังนี้ ขาดงบประมาณในการ
บริหารจัดการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ การเข้าอบรมไม่เพราะอยาก
เรียนรู้ การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ ครูไม่พร้อมที่จะเข้ารับการอบรม ผู้ปกครอง
และชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย ปัญหาด้านผู้บริหาร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ และเป็นกำลังสำคัญ ที่จะพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องรับภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุด ไม่ว่าจะสถาบันการศึกษาจะจัดการศึกษาในระดับใด ย่อมมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ตั้งแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา บุคลากรทางการศึกษาก็เช่นกันมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกำลังหลักในการ ช่วยให้การศึกษายับเคลื่อนไป ถ้าบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเข้มแข็งการศึกษาก็จะสามารถยับ เคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมีความ เข้มแข็ง

บุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ อีกผู้หนึ่ง ก็คือ ครู เนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง ครูนับได้ว่าเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สังคมมักคาดหวังว่า ครูจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุตรหลานได้ ดังนั้น กระบวนการผลิตและพัฒนาครู นั้นจึงต้องเป็น กระบวนการที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมาก สถาบันผลิตครูต้องเป็นสถาบันที่รับผิดชอบในการที่จะ สร้างบัณฑิตครู ให้เป็นบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครูอาชีพ

การผลิตครูถึงแม้จะมีความสำคัญ วิชาชีพครูก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง แต่การ ผลิตและพัฒนาครู กลับมาปัญหาในการสรรหาคณดี คนเก่ง มาเป็นครู เนื่องจากความเจริญก้าว หน้าทางเทคโนโลยี อาชีพมีความหลากหลายมากขึ้น มีทางเลือกมากมายที่จะประกอบอาชีพ วิชา ชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง กลับถูกมองว่าเป็นวิชาชีพที่ใคร ใครก็สามารถเข้ามาได้ ถูกสังคมมองว่า ใคร ใครก็สอนได้ การสรรหาคณดี คนเก่งมาเป็นครูนั้นส่งผลให้เกิดปัญหาหลาย ๆ ด้าน ตามมา เช่น บัณฑิตครูไม่มีใจรักและศรัทธาในความเป็นครู จากปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น ทำให้มีความพยายามที่ จะปฏิรูปการผลิตครูให้เป็นระบบ ให้สามารถชักจูงให้คนเก่ง คนดี มาเป็นครูมากขึ้น การปรับหลัก สูตรศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ ก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความพยายามที่จะแก้ปัญหาการผลิตครู จึงได้มีการ กำหนดให้ปรับหลักสูตรศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ จากเดิม 4 ปี ให้เป็น 5 ปี เพื่อยกระดับวิชาชีพ ครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่แท้จริง

จากการกำหนดหลักสูตรศึกษาศาสตร / ครุศาสตร์ เป็นหลักสูตร 5 ปี นั้น สถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูนั้น ต้องศึกษาและจัดทำหลักสูตรศึกษาศาสตร/ครุศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) เพื่อสามารถใช้หลักสูตรใหม่ในการผลิตครูที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยนเรศวรก็เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการผลิตครู ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงต้องทำหน้าที่ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตร เพื่อร่างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู เพื่อเป็นการศึกษา วิเคราะห์แนวคิดในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครู จากเอกสาร งานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้อง แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยจากการสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครูนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการร่างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังนั้นผู้วิจัย จึงประสงค์ที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้ประกอบการจัดทำร่างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัย การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและพัฒนาครู

คำถามของการวิจัย

กระบวนการผลิตและพัฒนาครูตามแนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เป็นอย่างไร มีปัญหา หรือแนวทางในการผลิตและพัฒนาครูอย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัย การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการจัดทำร่างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มีความครอบคลุมสอดคล้องกับแนวคิดของความต้องการของสังคม และสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมาย คำว่า “ครู”
2. บทบาทหน้าที่ของครู
3. คุณลักษณะครูที่ดี
4. การผลิตครู
5. การพัฒนาครู
6. มาตรฐานวิชาชีพครู
7. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู นี้ เป็นการสังเคราะห์แนวคิด จากเอกสารที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ บทสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยเริ่มจากการกำหนดกรอบแนวคิดที่จะศึกษา ตามขอบเขตข้างต้น จากนั้นทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู จากนั้นจัดทำสรุปกระบวนการผลิต และพัฒนาครู

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดขอบเขตที่ศึกษา อย่างชัดเจน ดังนั้น เมื่อทำการศึกษาเอกสาร พบว่า แนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานั้นไม่ตรงกับเขตเขตที่กำหนดทุกคน จึงทำการศึกษาเฉพาะผู้ที่มีแนวคิดตรงกับกรอบที่กำหนดไว้

บทที่ 2

ความหมาย และคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์

ความหมาย คำว่า "ครู"

ความหมายของคำว่า "ครู" นั้น ได้มีนักวิชาการศึกษา หรือนักวิชาการ ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ก็นับได้ว่าพระองค์ทรงเป็นปราชญ์ทางการศึกษาอย่างแท้จริง เห็นได้จากพระบรมราโชวาทที่แสดงให้เห็นความหมายของคำว่า "ครู" ได้อย่างชัดเจน ดังเช่นพระบรมราโชวาทที่พระองค์ทรงพระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2532 ความตอนหนึ่งว่า

"...ความเป็นครู หมายถึง การมีความรู้ดี ประกอบด้วยหลักวิชาที่ถูกต้อง แน่นแฟ้นและแจ่มแจ้งแก่ใจ รวมทั้งคุณความดีและความเอื้ออารี ปราศจากที่จะถ่ายทอด เมื่อแผ่ให้ผู้อื่นได้มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีด้วยความแจ่มแจ้งแน่ชัดในใจยอมทำให้สามารถส่งแสดงความรู้ออกมาให้เข้าใจตามได้โดยง่าย ทั้งในการปฏิบัติงานก็ยอมทำให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจโดยแจ่มชัด ส่วนความหวังดีโดยบริสุทธิ์ใจนั้น จะน้อมนำไปเกิดศรัทธา แจ่มใสมีใจพร้อมที่จะรับความรู้ด้วยความเบิกบาน ทั้งพร้อมที่จะช่วยงานกับผู้ที่มิคุ้นสมบัติของครู โดยเต็มใจและมั่นใจ ดังนี้ ก็จะทำให้กิจการใด ๆ ที่กระทำอยู่ดำเนินไปโดยสะดวกราบรื่นและสำเร็จประโยชน์ที่มุ่งหมายโดยสมบูรณ์..."

จากพระบรมราโชวาทข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า ความเป็นครู หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ มีคุณความดี เอื้อเพื่อแผ่แผ่ ปราศจากที่จะถ่ายทอดความรู้ มีศรัทธา มีความหวังดีอย่างบริสุทธิ์ใจ

ซึ่งแต่เดิม "ครู" แปลว่า มาจากคำว่า "ครู" แปลว่า หนัก (สันนิษฐานว่ามาจากคำว่า "guru" ซึ่งแปลว่า "ผู้รู้" ระดับปรมาจารย์ชั้นเยี่ยม) ความหนักนี้ไม่ใช่หนักเพราะแบบหามวัตถุ แต่เป็นความหนักในภาระที่ยากและมาก และต้องการความหนักแน่นของจิตใจที่จะมุ่งมั่นในการสร้างหรือฟูมฟักลูกศิษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถครองชีวิตได้อย่างมีความสุข และรุ่งเรือง หรืออาจกล่าวได้ว่า "ครู" หมายถึง ผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่หนักและสำคัญมาก เพราะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม และโลก นอกจากนั้นยังเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสร้างลูกศิษย์อย่างมาก ลูกศิษย์จะมีความคิดที่ดี มีวิธีการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง และมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาการ เชิงวิชาชีพ ซึ่งควรได้รับการปลูกฝังอบรมจากครูผู้สอน และบุคลิกภาพของครู ย่อมส่งผลไปสู่ลูกศิษย์ดังคำกล่าวที่ว่า "อยากรู้ว่าตัวครูเป็นฉันใด จงดูได้จากศิษย์ที่สอนมา" (ม.ล. ปิ่น มาลากุล)

เช่นเดียวกับท่านพุทธทาสภิกขุ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้ว่า ครู หมายถึง ผู้เปิดประตูทางวิญญาณ แล้วก็นำให้เกิดทางวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูงเป็นเรื่องทางจิตใจโดยเฉพาะ มิได้หมายถึงเรื่องทางวัตถุ แสดงให้เห็นว่าครูนั้นต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงที่จะทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แล้วต้องมีความตั้งใจจริงที่จะปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับลูกศิษย์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (2525) ให้ความหมายว่า ครู คือ ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

ความหมายทั้ง 2 แหล่งนี้ เป็นความหมายเชิงปฏิบัติกรที่บอกให้ทราบพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมของผู้ประกอบอาชีพครู แต่ความหมายของครู ที่มีผู้กล่าวไว้ในทำนองเปรียบเปรยให้เห็นบทบาท หน้าที่ และความสำคัญของครู หรืออาชีพครู มีหลายประการ ส่วนใหญ่มีความหมายเชิงบวก ที่สะท้อนถึงความยิ่งใหญ่ของครู ได้แก่

ครู คือ ปุชนิยบุคคล

ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ

ครู คือ แม่คนที่ 2

ครู คือ ผู้สร้างชาติ

ครู คือ ผู้กำหนดอนาคตของชาติ

ครู คือ ผู้เปิดประตูทางวิญญาณ

ครู คือ ผู้นำทางวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูง

ครู คือ ผู้นำทางวิญญาณทั้งแก่บุคคล และสังคม

ครู คือ เมล็ดแห่งความดี ตกไปอยู่ที่ใดก็ทำให้ที่นั้นมีแต่ความดี ความ

เจริญ อุดมสมบูรณ์ (ประเวศ วะสี .2542)

จะเห็นได้ว่า ความหมายเหล่านี้ ล้วนเป็นความหมายที่ไม่เกินความจริง ที่ครูทั้งหลายจะภาคภูมิใจในเกียรติของตน

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้อ้างชื่อนักประพันธ์คนสำคัญของโลก คือ มาร์ค ทเวน (ชื่อจริง คือ แซมมวล ลองฮอร์น คลีเมนต์) (1825 – 1910) ที่กล่าวถึงการอบรมสั่งสอนผู้อื่น ไว้ว่า “การกระทำดีเป็นเกียรติอันสูงสุด แต่การสั่งสอนให้ผู้อื่นกระทำนั้นเป็นเกียรติอันสูงสุดยิ่งกว่า” นอกจากความหมายครูที่มีผู้กล่าวครั้งละนัยแล้ว ยังมีความหมายที่สะท้อนความเป็นครูในหลายนัยหรือหลายมิติพร้อมกัน ของเนวาร์ตน์ พงษ์ไพบูลย์ และโสภ สทธิพิทักษ์ ดังนี้

ครูคือครูครูคือใครในวันนี้

ใข่อยู่ที่ปริญญามหาศาล

ใข่อยู่ที่เรียกว่าครูอาจารย์

ใข่อยู่นานสอนนานในโรงเรียน

ครูคือผู้ชี้แนวทางความคิด

ใให้รู้จักถูกรู้จักผิดคิดอ่านเขียน

ใให้ทุกชีวิ๊ยากหากเพียร

ใให้รู้เปลี่ยนแปลงสู้สร้างงาน

ครูคือผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์

ใให้สูงสุดกว่าสัตว์เดรัจฉาน

ครูคือผู้สั่งสมอุดมการณ์

มีดวงมานเพื่อมวลชนใตนเอง

ครูจึงเป็นนักสร้างผู้ยิ่งใหญ่

สร้างคนจริงสร้างคนกล้าสร้างคนเก่ง

สร้างคนใได้เป็นตัวของตัวเอง

ขอมอบเพลงนี้มาบูชาครู

เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์

ใครเป็นครูคุณตัวใทั่วถ้วน ว่าสมควรเป็นครูหรือหาไม่

ครูแท้ต้องเหนื่อยยากลำบากใจ บมศิษย์ใรุ่งเรืองเปรี๊องวิชา

อันครูนั้น หมายรวยด้วยมีศิษย์ ส่วนอามิสอื่นใไม่ปรารภนา

บำเพ็ญตนใทานการวิชา ดินกลบหน้าชื่อครูยังอยู่เอย

ไสว สุทธิพิทักษ์

ความหมายที่กล่าวข้างต้น ล้วนเป็นความหมายที่ชี้ชัดในทางบวกหรือเป็นการยกย่องครูอย่างสูงส่ง แต่มีอีกความหมายหนึ่งที่คนทั่วไป ใเข้าใจว่าเป็นนัยเชิงลบคือ “ครู คือ เรือจ้าง” ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า จะมองได้ทั้งในเชิงลบ และบวก กล่าวคือ ในเชิงลบก็คิดว่า ครูเป็นเพียงผู้รับเด็กจากที่หนึ่งไปส่งยังที่หมายใหม่ตามหน้าที่ แล้วก็จากกันไปไม่มีอะไรผูกพันกัน และอาจมองถึงความยากจนต่ำต้อยไม่ก้าวหน้าด้วย แต่หากจะมองในเชิงบวกก็ได้ คือ ครูมีความสุขที่จจะรับส่งลูกศิษย์ คนแล้วคนเล่า รุ่นแล้วรุ่นเล่า โดยครูก็ไม่ต้องเหนื่อยอะไรมากไปกว่าการทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และภูมิใจ

ใจเมื่อศิษย์ถึงฝั่งด้วย ความปลอดภัย และจินตนาการว่า ลูกศิษย์ จะจากไปอย่างสมบูรณ์พร้อมมี ความเจริญงอกงามอีกมากมาย อีกทั้งไม่คาดหวังให้ศิษย์กลับมาเยี่ยมเยียน แต่จะยินดีไปรับผู้ โดยสารหน้าใหม่อีกต่อไปไม่รู้จบ

จากความหมายทั้งหมดสรุปได้ว่า ครูเป็นผู้ที่ต้องรับภาระหนัก เป็นผู้ที่ต้องมีความรู้คู่คุณ งามความดี นำเคารพยกย่อง มีความสำคัญยิ่งต่อการคงอยู่ของประเทศชาติ เพราะครู คือ ผู้ชี้้นำสิ่ง ที่ดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ไปสร้างสิ่งที่ดีงามยิ่งขึ้นให้กับสังคมต่อไป โดยครูจะ ต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมที่ดีงาม และรอบรู้ลึกซึ้งทั้งทางโลกและทางธรรม

นอกจากความหมาย “ครู” ข้างต้นแล้ว รุ่ง แก้วแดง (2545) กล่าวว่าจากการเปลี่ยนแปลง ของโลกในปัจจุบันจึงต้องปฏิวัติความหมายของคำว่า “ครู” ให้เป็นครูที่มาจากอาชีพที่หลากหลาย จะมี 5 ประเภท คือ

1. ครูโดยอภยาศัย หมายถึง ผู้สั่งสอนเยาวชนในรูปแบบการศึกษาตามอภยาศัย ได้แก่ พ่อ แม่ ปู่ย่าตายาย ผู้ทรงภูมิปัญญาในท้องถิ่น และภิกษุสงฆ์ เป็นต้น
2. ครูโดยอาชีพ หมายถึง ผู้ที่ประกอบอาชีพครู
3. ครูโดยธรรมชาติ หมายถึง ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ และการเรียนรู้แก่มนุษย์
4. ครูโดยเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว
5. ครูโดยตนเอง หมายถึง ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และการที่แต่ละบุคคลสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้

ครูโดยตนเองนั้นจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self – Directed Learning) จะช่วยให้บุคคลสามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life – Long Education)

บทบาทหน้าที่ของครู

จากความหมาย คำว่า “ครู” ส่วนสะท้อนให้เห็นบทบาทหน้าที่ของครู ครูนั้นเป็นแม่พิมพ์ต้นแบบให้แก่ศิษย์ ต้องสอนได้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีให้ศิษย์ เห็นเป็นแนวทางให้ศิษย์ได้ทำตาม มีค่ามากกว่าคำสอน ครูมีบทบาทหน้าที่หลายประการมาก หาก จะถามว่าหน้าที่สำคัญที่สุดของครู คืออะไร ก็คงเป็นที่หนักใจที่จะชี้ขาด หรืออาจจะมีผู้ไม่เห็นด้วย บางส่วน ผู้วิจัยขอยกคำถามที่มีผู้ติดตามพระพุทธเจ้า ว่า ทำไมลูกศิษย์ของพระพุทธเจ้าจึงเคารพ เลื่อมใสพระองค์ ไม่คืนคลาย แม้ผู้ที่เคยบวชแล้วลาสิกขาไป พระพุทธเจ้าทรงตอบว่า “เพราะเรา ตถาคตสามารถแก้ปัญหारेื้องทุกๆให้เขาได้”

ในทางพระพุทธศาสนา ได้แนะนำให้ครูปฏิบัติต่อศิษย์ตามหลักทศ 6 ซึ่งหนึ่งในทศทั้ง 6 คือ ทักขินทศ ทศเบื้องขวา ได้แก่ ครูอาจารย์ ครูอาจารย์อนุเคราะห์ศิษย์ ที่สำคัญดังนี้

1. ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี
2. สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
3. สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง
4. ส่งเสริมยกย่องความดีงามความสามารถให้ปรากฏ
5. สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทศ คือ สอนฝึกให้สามารถใช้วิชา เลี้ยงชีพและรู้จักดำรงรักษาตน ในอันที่จะดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดี

พุทธทาสภิกขุ (2529 : 242-253) ได้กล่าวถึงบทบาทของครู ไว้ 3 ประการ คือ

1. สอนให้รู้จักความรอดที่แท้จริง คือ การดับทุกข์
2. สอนให้รู้จักความสุขที่แท้จริง คือ ความสุขจากการทำหน้าที่ 2 ประการ ได้แก่ การบริหารชีวิตให้เป็นสุขและ การใช้ชีวิตให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น
3. สอนให้รู้จักหน้าที่ที่แท้จริง คือ รู้จักหน้าที่ในฐานะที่เป็นสิ่งสูงสุด รักที่จะทำหน้าที่ และความสุขในการทำหน้าที่

นอกจากนี้ พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัจจุบันคือ พระธรรมบัญญัติจารย์) ได้กล่าวไว้ว่า ครูอาจารย์มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ 11 ประการ ดังต่อไปนี้ (พระเทพวิสุทธิเมธี, ม.ป.พ. : 105)

1. แนะนำดี แนะนำ หมายถึง การอบรมสั่งสอน ชี้แจง อธิบาย แนะนำให้ศิษย์เข้าใจมารยาทที่ต้องประพฤติและวิชาที่เรียนนั้น จนเป็นที่เข้าใจแจ่มแจ้งชัดเจน ไม่ให้ศิษย์มีความสงสัยในวิชานั้นๆ หากจะมีอะไรที่ยังอธิบายไม่ได้ หรืออาจารย์ก็ยังไม่เข้าใจดี ก็ควรจะรับกับศิษย์โดยตรง และยืนยันว่าจะนำไปค้นคว้า และไต่ถามท่านผู้รู้ให้เข้าใจ และภายหลังจะนำมาชี้แจงให้ศิษย์เข้าใจใหม่ได้ ส่วนคำว่า นำ หมายถึง ตัวอาจารย์เองจะต้องระมัดระวังประพฤติปฏิบัติให้ดีที่สุด วางตัวให้เหมาะสมกับความเป็นอาจารย์เพื่อเป็นตัวอย่างนำศิษย์ให้ประพฤติปฏิบัติตาม ข้อใดที่อาจารย์สั่งสอน ห้ามปรามสั่งสอนศิษย์ไปแล้วว่าเป็นของไม่ดี ไม่ควรทำ อาจารย์เองก็ต้องไม่ทำอย่างนั้นเป็นอันขาด หากอาจารย์ไปทำสิ่งที่ได้ห้ามศิษย์ไม่ให้กระทำแล้ว การสั่งสอนก็จะไม่มีความหมาย และไม่ได้รับผลอะไรเลย ทั้งศิษย์จะดูถูกอาจารย์ด้วย

2. ให้เล่าเรียนดี ต้องคอยบังคับบัญชาและสั่งสอนศิษย์ให้ได้เล่าเรียนดีที่สุด เพราะศิษย์ไม่ว่าโตหรือเล็กถือว่าเป็นคนโง่เท่ากัน เพราะยังไม่รู้วิชาที่ตนจะเรียนนั้น ต้องคอยพยายามชี้แจงให้ละเอียดถี่ถ้วน ให้ได้เล่าเรียนท่องบนหัวข้อหรือหลักสูตรที่จำเป็นต้องจะได้คล่องปาก หรือหลับตาว่าปากเปล่าก็ได้ ก่อนจะให้ศิษย์ท่องบทใด หรือข้อใด ต้องให้ศิษย์อ่านถูกต้องทั้งอักขระ พยัญชนะ

ออกเสียงให้ได้ตามวรรคตอน การที่ให้เรียนตึ้นนั้น หมายถึง ต้องสอนให้ตรงตามเวลา ตรงตารางสอนที่กำหนดให้ บางสำนักปล่อยให้ให้นักเรียนเล่นจนเลยเวลาเรียน เพราะอาจารย์ยังไม่มา หรือชี้แจงสอนบางทีก็บอกให้นักเรียนอ่านหนังสือไปก่อน โดยถือว่าตนเป็นอาจารย์ จะสอนเมื่อไรก็ได้หรือจะไม่สอนก็แล้วแต่ตัวฉันไม่มีใครว่ากล่าวได้ การเรียนไม่สม่ำเสมอเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ไม่ดี และเป็นเหตุให้ชี้แจงเรียนอีกด้วย เพราะการเรียนไม่ติดต่อกันบางอาจารย์แสดงอาการเบื่อหน่ายต่อการสอน จนศิษย์เห็นได้ชัดว่าไม่เต็มใจสอน เช่น สอนอ้อมๆ แอ้มๆ พูดไม่ชัดถ้อยชัดคำ สอนลวกๆ พอให้หมดเวลาไป คราวหนึ่งๆ ไม่สนใจว่าผู้เรียนจะเข้าใจเรื่องราวหรือไม่ บางทีสอนอยู่ศิษย์ก็เล่นหยอกเข้ากันไป อาจารย์ก็ไม่ว่ากล่าวไม่กวดขันให้ตั้งใจฟังจริงๆ เวลาศิษย์ส่งใบตอบปัญหามาให้ตรวจ ก็ตรวจบ้างไม่ตรวจบ้าง อาจารย์ที่ตึ้นนั้นต้องสอนชัดถ้อยชัดคำสอนละเอียดลออ แยกแยะปัญหาต่างๆ ที่เป็นเงื่อนไขอยู่ออกชี้แจงจนผู้เรียนเข้าใจได้เมื่อสอนก็คอยจับตาดูว่านักเรียนคนไหนตั้งใจฟัง เอาใจใส่หรือไม่อย่างไรครั้นเลิกสอนแล้ว ก็ยังคอยเอาใจใส่กวดขันดูแลว่า นักเรียนได้เข้าใจและปฏิบัติตามที่สอนไว้หรือไม่ หากศิษย์เจ็บไข้ได้ป่วยก็ไปเยี่ยมเยียนตามกาล

3. บอกศิลปวิชาให้โดยสิ้นเชิง ไม่ปิดบังอำพราง หากปรารถนาดีต่อศิษย์โดยแท้จริงต้องสอนโดยไม่ปิดบังอำพรางความรู้ของตน ถ้าอาจารย์มีเล่ห์กล มุ่งหมายแต่เงินค่าสอนพิเศษเป็นส่วนใหญ่ ย่อมไม่บอกความรู้ในวิชานั้นๆจนหมดสิ้น ย่อมปิดบังไว้บ้างเพื่อให้ศิษย์ต้องมาขอเรียนอยู่เรื่อยๆ เพราะเกรงว่าถ้าศิษย์รู้หมดแล้ว ก็จะไม่มาหาอาจารย์ ไม่นำเครื่องสักการะมาให้อีก และจะดูหมิ่นอาจารย์ด้วย อาจารย์ก็จะเสื่อมจากลาภสักการะ ตัวอย่างเช่นนี้ก็มีส่วนมาก ฉะนั้น อาจารย์ที่ดีจะต้องมุ่งหมายความเจริญยิ่งๆแก่ศิษย์ และศิษย์จะได้มีวิชาสอนต่อๆกันไป เป็นความเจริญแก่ประเทศชาติ ศาสนา เป็นส่วนรวม และไม่กลัวว่าศิษย์จะลบหลู่คุณอาจารย์

4. ยกย่องให้ปรากฏในเพื่อนฝูงประชาชน ต้องมีหลัก 2 ประการ คือยกย่อง กับชมหรือปลอบกับปราบ จะใช้แต่ยกย่องอย่างเดียวโดยไม่มีการชมที่เลย หรือจะใช้แต่ชมช้อย่างเดียวโดยไม่มีการยกย่องเลย ก็ไม่ถูกทั้งสองอย่าง เพราะศิษย์มีหลายคนย่อมมีความประพฤติชั่วบ้าง แม้ศิษย์คนเดียว บางครั้งยังประพฤติดี บางครั้งก็ประพฤติชั่ว ทั้งที่เจตนาและไม่เจตนา ถ้ายกย่องอย่างเดียวก็หลงหลงเข้าใจว่า อาจารย์ใจดีเกินไป ท่านไม่ทำโทษใครจริง ถ้าจะทำผิดบ้างก็ไม่ใช่ไร เพราะท่านไม่ว่าใคร เป็นเหตุให้ศิษย์ไม่เอาใจใส่ในคำสั่งสอน และระเบียบวินัยจรรยาบรรณที่ตีถ้าชมอย่างเดียว ศิษย์ก็มีใจคอขุ่นหมองไม่ปลอดโปร่ง เพราะมีแต่หวาดระแวงกลัวอาจารย์ดูอย่างเดียว จะทำอะไรที่ตีบ้างก็ไม่กล้าทำต่อหน้าอาจารย์ จิตใจของศิษย์ไม่ตั้งอยู่เป็นปกติธรรมดา เมื่อศิษย์ไม่กล้าทำอะไรต่อหน้าอาจารย์ คอยแต่จะหลบหน้าอยู่เรื่อยเช่นนี้ ทำให้อาจารย์ไม่ค่อยมีโอกาสได้พบเห็นพวกศิษย์

พวกศิษย์เมื่อไม่มีทางออกที่ดี ก็มักลักลอบกระทำความชั่วโดยไม่ให้อาจารย์ทราบ ทำดีแต่ต่อหน้าอาจารย์อย่างเดียว เช่น พออาจารย์เดินมา ก็หยิบหนังสือมาทำเป็นนั่งอ่านจริงจังหรือรีบท่องหนังสือให้มีเสียงดัง พออาจารย์ผ่านไปแล้วก็แอบแลบลิ้นหลอกแล้วก็เล่นกันต่อไป เช่นนี้ จึงใช้แต่ข่มชื่ออย่างเดียวไม่ได้ ดังนั้น เมื่อทราบว่าศิษย์คนใดประพฤติดี เช่น ขยันหมั่นเล่าเรียน เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต มีมารยาทอ่อนน้อมดี ก็ควรนำไปสรรเสริญให้ปรากฏในบรรดาหมู่ศิษย์ด้วยกัน และในหมู่ประชาชนในโอกาสอันเหมาะสม อนึ่ง ถ้าศิษย์คนใดทำความดีเป็นพิเศษ เช่น สอบไล่ได้ที่หนึ่ง ก็ควรจะให้รางวัลเป็นพิเศษด้วย

5. ทำความป้องกันในทิศทั้งหลาย ผลของวิชาที่อาจารย์สั่งสอนให้ไปนี้ เปรียบเสมือนเกราะกำบังป้องกันตัวในทิศทั้งหลาย ถ้าอาจารย์เป็นผู้มีชื่อเสียงดี เป็นที่รู้จักกันทั่วไป เมื่อศิษย์ไปในที่ใด พอเขารู้ว่าเป็นศิษย์ของอาจารย์ผู้นั้น เขาก็ให้ความรักใคร่รับถือ เพราะเขาเคารพต่ออาจารย์เสียแล้ว จะไปในที่ใด บารมีของอาจารย์ก็ตามปกป้องกันคุ้มครองไปทั่วทุกถิ่นฐาน มีคำกล่าวที่ว่า “ร่มเงาของตนไม่เย็นร่มรื่นดี ร่มเงาของอาจารย์ยังเย็นสบายกว่านั้น ร่มเงาของพระธรรมเย็นที่สุด หากสิ่งใดเปรียบมิได้”

6. ตั้งจิตประกอบพรหมวิหาร การให้ธรรมทานย่อมชนะการให้ทั้งปวง คนเราเกิดมามีอวัยวะครบทั้ง 32 ประการ ไม่มีอะไรดีเป็นสาระควรแก่การยึดถือสักอย่างเดียว ถ้าผู้ใดปราศจากความรู้เสียแล้ว ก็คงไม่ต่างอะไรกับสัตว์เดรัจฉาน พึงดูตัวอย่างง่าย ๆ คนที่ไม่มีความรู้ จะทำมาหากินอะไร ก็ต้องใช้กำลังกายของตนเข้าแบกหาม ลากจูงไป ไม่ต่างอะไรกับ ช้าง ม้า วัว ควาย กว่าจะได้เงินมาสักเล็กน้อย ก็เหน็ดเหนื่อยยิ่งนัก ส่วนผู้ที่มีวิชาความรู้มาก เขาทำงานก็ล้วนแต่เป็นงานเบา ทำอยู่ในร่ม ไม่ต้องตรากตรำแดดฝน ทำงานก็น้อย วันหนึ่งๆ ไม่กี่ชั่วโมง แต่ก็ได้เงินมากพอใช้เลี้ยงตัวเองและบุตรภรรยาได้อย่างสบาย และวิชานี้เป็นทรัพย์สมบัติทั้งหลาย जोรผู้ร้ายไม่สามารถลักขโมยไปได้เลยแม้แต่สักน้อย อาจารย์จึงสอนศิษย์ด้วยจิตตั้งมั่นในพรหมวิหาร จึงได้ชื่อว่ามีอาชีวะอันดีควรแก่การสรรเสริญสักการบูชาอย่างดีที่สุด เพราะเป็นผู้ให้วิชาอันประเสริฐที่สุดแก่บรรดาศิษย์ยังชื่อว่า ทำกิจการงานเช่นเดียวกับสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงเสียสละความสุขทุกอย่าง มาทำหน้าที่บรมครูที่ยิ่งใหญ่ของโลก ครูอาจารย์คนใดที่รักลูกศิษย์เหมือนลูก สอนให้อย่างเต็มใจ ไม่นึกถึงค่าจ้าง การสอนมากนักได้มาถือว่าเป็นเครื่องบูชาครู ก็จะมีความสุขจากการสอนและยินดีเต็มใจประกอบวิชาชีพนี้จนกว่าชีวิตจะหาไม่

7. สอนดี คู่ครองดี ด้วยอุบายวิธีต่างๆ รู้จักหว่านจะโคนในการสอน เมื่อใดควรข่มขู่ เมื่อใดควรยกย่องชมเชย ก็กระทำการนั้นๆ ไปตามสมควร เมื่อถึงคราวปลดปล่อยหรือประคอง ถ้าสอนดีหรือคู่ครองไม่ดี ศิษย์จะฉลาดแต่เสียระเบียบ ถ้าสอนไม่ดีแต่คู่ครองดีศิษย์ย่อมมีระเบียบแต่โง่ ฉะนั้นจะ

ต้องสอนดีและคุมครองดีด้วย ศิษย์จึงจะฉลาด และมีระเบียบ ทั้งนี้ต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบของอาจารย์เป็นส่วนใหญ่

8. ต้องฉลาดในการชี้แจงเหตุผลเมื่อเรื่องราวอย่างหนึ่งอย่างใดเกิดขึ้น ต้องฉลาดชี้แจงเหตุผลในเรื่องราวนั้นๆ ให้แจ่มแจ้ง ฉลาดในการชักชวนให้ถือเอาตามตน ฉลาดในการให้ผู้ฟังอาจหาญปฏิบัติตามโดยชอบ และฉลาดในการชักชวนศิษย์ให้เริ่มเรื่องในสัมมาปฏิบัติ

9. หัดให้ศิษย์มีนิสัยรักงาน คือหาอุบายวิธีอบรมศิษย์ให้มีนิสัยใจคอรักงานชอบทำงานจนเห็นการทำงานเป็นของสนุกเท่ากับเล่นกีฬา ระวังอย่าให้ศิษย์ทำงานเป็นวิธีแบบหาเข็ม การจะหัดศิษย์ให้มีนิสัยรักงานเช่นนี้ได้ อาจารย์จะต้องมีขันติ ความอดทนเป็นหลักใหญ่ในการฝึกหัด

10. ตั้งใจพิจารณาเหตุผลที่ปรากฏเฉพาะหน้า เมื่ออาจารย์ประสบสิ่งใดที่ผ่านมาจากตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ก็หมั่นพิจารณาหาเหตุผลของสิ่งนั้นให้เห็นประจักษ์ในที่ทั้งปวงเพราะวิชาที่เกิดจากการวิจรรณีให้เหตุผล ไม่ได้หมายถึงวิชาที่จำได้จากครูสอนโดยไม่ได้วิจรรณีให้เหตุผล ก็ไม่จัดเป็นวิชาครูที่ดีได้ เพราะว่าบรรดาทุกสิ่งที่มีอยู่ในโลก ย่อมเป็นบทเรียนทั้งสิ้น เป็นส่วนที่ควรวิจรรณีให้เหตุผล ส่วนที่ดีหรือถูกต้องก็ควรประพฤติตาม หรือควรถือเอาเป็นเยี่ยงอย่าง ส่วนชั่วหรือผิด ก็ควรงดไม่ประพฤติตามหรือหาทางแก้ไขให้ดีขึ้น ฉะนั้น วิชาครูที่ดีจึงไม่มีหลักสูตร และไม่มีวันที่เรียนให้จบได้ ต้องเรียนอย่างมีวิจรรณีให้เห็นผลอยู่เสมอ จะไปที่ใด ไปที่ไหนก็ให้เห็นประหนึ่งว่ามีครูคอยสอนอยู่รอบด้าน เมื่ออาจารย์มีวิชาครูที่ดีอยู่เช่นนี้ ย่อมจะมีแต่พาดัวให้ก้าวขึ้นสู่ระดับสูงโดยส่วนเดียว

11. ต้องอบรมให้มีกำลังใจ ในตัวเรา มีใจซึ่งเป็นจิตดวงเดียวนั้นเป็นสำคัญที่สุด ร่างกายและส่วนอื่นๆ เป็นเพียงเสมือนหุ่นใจเชิด เมื่ออบรมใจให้มีกำลังใจจริงแล้ว การทำก็จริง การพูดก็จริง อาจารย์ผู้มีกำลังใจจริง มีความเข้มแข็งอดทน พร้อมทั้งจะเสียสละให้ทุกอย่าง ตลอดจนความสุขและการเห็นแก่ตัว จักเป็นผู้สร้างอุปสรรคเครื่องขัดข้องเสียทุกประการ แม้จะไปอยู่ในที่ห่างไกล ทูรกันดารก็ไม่ย่อท้อ ตั้งใจเผยแพร่ศีลปะวิทยาและศีลธรรมให้แก่ศิษย์ไม่ใช้เพื่อลาภผลใดๆ ด้วยนึกถึงสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าผู้เป็นยอดบรมครู ผู้เพียบพร้อมสมบูรณ์พูนสุขด้วยลาภยศ นานาประการยังทรงเสียสละแม้สมบัติพระเจ้าจักรพรรดิเสด็จออกทรงพระวรกาย ส่งสอนชาวโลกทั่วไป "จริง" อย่างเดียวเท่านั้น ย่อมยังกิจทั้งปวงในโลกให้สำเร็จได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ (ม.22)

2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และ บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา กล่าวคือ (ม.23)

2.1) ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชนชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และ ระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2) ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬาภูมิปัญญาไทย และการ ประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

2.4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่าง ถูกต้อง

2.5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ม.24 (1))

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา (ม.24 (2))

5. จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (ม.24 (3))

6. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (ม. 24(4))

7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ ผู้ สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และวิทยาการประเภทต่าง ๆ (ม. 24(5))

8. จัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียน ตามศักยภาพ (ม. 24(6))

9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (ม.26)

10. จัดทำสาระ ของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคน ให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (ม.27,28)

11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนา ระหว่างชุมชน (ม.29)

12. พัฒนาระบบการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา (ม.30)

13. พัฒนาขีดความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (ม.66)

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครู (ม.53) การดำเนินงานจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นกับผู้เรียนและชุมชนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้ว เป็นบทบาทของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษา สามารถจะดำเนินได้โดยตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือทิศทางจากกระทรวง หรือ หน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใด เนื่องจากสิ่งที่ปรากฏเป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ล้วนเป็นหลักวิชาครู ผู้ประกอบวิชาชีพครู หรือ ครูมืออาชีพ ได้ศึกษาเล่าเรียน และฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น ถ้าครูได้เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้แก่ผู้เรียนเสียแต่บัดนี้ก็จะเป็นการเรียก “ความเป็นมืออาชีพ” ของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้น ทำให้ครูมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้ วางใจจากสาธารณชนโดยทั่วกัน

อย่างไรก็ตาม นักการศึกษา หรือนักวิชาการได้ให้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครู ไว้ อย่างมากมายซึ่งบทบาท หมายถึงภาระหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบ บทบาทของครูทั้งในอดีตและ ปัจจุบัน มีหลายด้านด้วยกัน พอสรุปได้ดังนี้คือ

1. บทบาทของครูในการเป็นผู้บริหาร

ครูอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาได้แก่ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการซึ่ง เปรียบเสมือนเฟืองจักรใหญ่ที่จะกำกับและควบคุมให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นเฟืองจักรเล็กทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพผู้บริหารเป็นผู้นำสถาบันที่ควรต้องเป็นกลไกใหม่ในการจัดการศึกษา จัดบุคคลจัด สถานที่ จัดบริการต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปสู่เป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ ฉะนั้น หลักต่าง ๆ ที่ควรจำไว้ปฏิบัติมีดังนี้

1.1. ต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าที่ดี มีประสิทธิภาพใช้ผู้ร่วมงานให้ได้ประโยชน์ มาก ต้องเป็นผู้วางมาตรการในการทำงาน การผลิตได้สูง แต่ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ไป บ้าง ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานร่วมกับสัมพันธ์ภาพ ผู้ร่วมงานดีเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ทุกคนร่วมมังกัน ร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบสูงและมีวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน

1.2. มีความสามารถในการสร้างแนวความคิดและความสมเหตุสมผล คือ สามารถรวมปัจจัย ข้อเท็จจริงที่จำเป็นต่าง ๆ เข้าเป็นแรงความคิดอันหนึ่งอันเดียวกันได้

1.3. กล้าตัดสินใจ มองทะลุได้ และไม่หวั่นต่ออุปสรรค

1.4. การตัดสินใจที่ใช้ญาณหยั่งรู้ คือสามารถตัดสินใจขับพลังได้ทันที แต่สุ่ม รอบคอบละเอียดถี่ถ้วน

1.5. เป็นคนใจกว้าง สนใจและยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ รวมทั้งความคิดเห็น ที่ไม่เหมือนกับของผู้อื่น

1.6. มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้เห็นพ้องต้องกัน วิธีที่ดีที่สุดให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในรูปแบบแผนที่เหมาะสม (ทองคำ ผดุงสุข, 2532: น. 104 – 105)

2. บทบาทของครูในการเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาเยาวชน

โดยการให้การศึกษามีคุณภาพแก่นักเรียน ให้ความรู้ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพตามหลัก สูตร ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญไม่ว่าจะจัดการสอนโดยวิธีใด ครูต้องมีการวางแผนและเตรียมการ สอนเป็นอย่างดี ไม่ละทิ้งเด็ก และมีการจัดกิจกรรมเสริม เพื่อให้เด็กเข้าใจในบทเรียนยิ่งขึ้นนอกจาก การสอนวิชาความรู้แล้ว ครูยังมีบทบาทในการสอนให้เด็กมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้

ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขตามควร แก่อัตภาพ

3. บทบาทของครูในการเป็นผู้นำด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
 โดยการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีศีลธรรม สุขภาพ มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทร ต่อความเป็นอยู่ของศิษย์ คอยช่วยเหลือเมื่อศิษย์มีปัญหา มีความอดทนและเสียสละ

4. บทบาทของครูในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง
ด้านเศรษฐกิจ

ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตเป็นอย่างมาก มีการพัฒนาทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจ ครูเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติ โดยการให้ความรู้แก่นักเรียน และเน้นทักษะในการทำงานต่าง ๆ เพื่อนักเรียนจะได้มีความรู้ที่ได้มาตรฐาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นครูควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า ในโรงเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ทำสวนครัว ปลูกผัก และ ไม้ดอก เป็นต้น ส่งเสริมให้เด็กรู้จักออมทรัพย์ให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน เพื่อให้เด็กนักเรียนและคนในชุมชนมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์ รู้จักหลักโภชนาการที่ถูกต้อง รู้จัก การรักษาความสะอาดและรู้จักการวางแผนครอบครัว แนะนำอาชีพใหม่ ๆ ให้แก่ชุมชน พร้อมทั้งจัด ฝึกอบรมอาชีพดังกล่าว และส่งเสริมให้มีการผลิตและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบ อาชีพของชุมชน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีผลผลิตเพิ่มขึ้น เช่น แนะนำ การใช้ปุ๋ย การผสมเทียมสัตว์ และการนำเครื่องมือเครื่องใช้มาช่วยด้านเกษตร เป็นต้น.

ด้านสังคม

ครูมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม โดยการให้ความรู้แก่คนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความรู้วิชา สามัญหรือวิชาชีพก็ตาม เพราะจะทำให้คนในชุมชนมีพื้นฐานการศึกษาอันจะนำไปสู่ความรู้และ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นครูยังมีส่วนช่วยในการริเริ่ม ส่งเสริมและ แนะนำในเรื่องการประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ และการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี.

ด้านการเมืองการปกครอง

ครูต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมืองการปก ครองของประเทศ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเมืองการปกครอง ให้มีความมั่นคง โดยการให้ ความรู้ในเรื่องระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยแก่เด็กและคนในชุม ขน สนับสนุนและฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ โดยให้มีการจัดตั้งสภานักเรียน การเลือกหัวหน้าชั้น เป็นต้น นอกจากนั้นครูยังช่วยแนะนำประชาชนในเรื่องการเลือกตั้งผู้แทนใน ระดับต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

5. บทบาทของครูในการช่วยส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

โดยการช่วยทะนุบำรุงรักษาพระศาสนาให้มีความมั่นคงควบคู่กับสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ มีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาที่นับถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมและปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำนอกจากนั้นครูจะต้องช่วยส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติให้มั่นคง ถ้ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็ก ช่วยกันจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและส่งเสริมให้มีการจัดห้องวัฒนธรรมในโรงเรียน

6. บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับสูง มีการจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ นับเป็นแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ (พ.ศ.2539 ถึง พ.ศ. 2543) การดำเนินการพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนได้มีการประเมินผลเพื่อใช้ในการปรับปรุงปฏิบัติงานในระยะต่อมาโดยตลอดปัญหาทางการศึกษาที่ผ่านมาเป็นเรื่องของปริมาณการศึกษา คือ เยาวชนของประเทศยังขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่จะช่วยให้พลเมืองส่วนใหญ่มีคุณภาพหนทางแก้ปัญหาส่วนหนึ่งได้มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง

แต่เดิมในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 3539) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายในระดับประถมศึกษาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนที่จบประถมศึกษาได้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือได้รับการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2534) กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินงานตามนโยบายนี้โดยการจัดทำโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นอีก 3 ปี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 และมีเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ครบทุกโรงเรียนในปีการศึกษา 2540 ตามหลักการนี้รัฐจะต้องเพิ่มปริมาณสถานศึกษาต้องสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา เพิ่มครูทั้งปริมาณและคุณภาพ

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเนื่องจากครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาติดต่อสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครองโดยตรงครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆในทิศทางที่พึงประสงค์แก่ท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยเฉพาะครูประถมศึกษาซึ่งมีจำนวนมากที่สุดและใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดครูเป็นผู้มีความรู้สูงเมื่อเทียบกับชาวบ้านทั่ว ๆ ไปในสังคมชนบท สุเทพ เชาวลิต (2534 : 7) ได้ระบุถึงบทบาทของครูในเขตชนบทว่า ครูเป็นผู้นำชนบทที่สำคัญ เป็นผู้ที่มีความรู้ แจ่มข่าวสารต่าง ๆ แก่ชาวบ้านได้ ชาวบ้านเด็กดริ้นมักมาหาครูขอคำปรึกษา ครูจึง

เป็นที่เคารพรักของชาวบ้าน นอกจากนี้ เมธี ปิณฑนนท์(2534 : 31 – 34) ได้ระบุถึงบทบาทของครูกับการพัฒนาชนบทยากจนได้ว่า ครูที่ทำงานชนบทยากจนมักจะได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีความเสียสละ อดทนพากเพียรและมีกุศลจิตดังนั้นครูจะต้องเป็นตัวอย่างในด้านการมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและช่วยพัฒนาชุมชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่ยากจน นอกเหนือจากการสอนในชั้นเรียน ครูจึงควรจะมีบทบาทพัฒนาชุมชนในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และอาชีพ สังคมและวัฒนธรรม สุขภาพอนามัย และการเมืองการปกครอง

การพัฒนาท้องถิ่นด้านการศึกษาดังกล่าวเป็นบทบาทโดยตรงของครู เพราะการให้การศึกษาคือหน้าที่โดยตรงสำหรับคนที่มิวิชาชีพครูจะกระทำได้ โดยการพยายามใช้ความรู้ความสามารถและใช้ประโยชน์จากวัสดุและอุปกรณ์ที่มีอยู่ในโรงเรียนและชุมชนแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ครูอาจทำได้ดังนี้คือ

1. จัดหลักสูตรการเรียนการสอน พยายามเน้นหนักในด้านแก้ปัญหาและสนองความต้องการของท้องถิ่น
 2. การจัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ๆ (ชนิดา รัชพลเมือง, 2536 : 168)
 3. ปรับปรุงโรงเรียนเป็นศูนย์ประสานงานบริการด้านวิชาการ และข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2537 : 26)
- ครูซึ่งมีจำนวนมากและกระจายอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้มีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

สรุปการศึกษาเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่ง ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาของมนุษย์ก็เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่า และคุณภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไปการผลิตผู้ที่มีการศึกษาเป็นการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตกำลังคนที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดังนั้นแนวโน้มการผลิตผู้มีการศึกษาในอนาคตจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญ

รุ่ง แก้วแดง (2545) ได้กล่าวว่า ครูมีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาระดับชาติ ครู คือ ผู้ที่กำหนดอนาคตคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ จำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป

โดยมีครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอน แม้แต่แนวความคิดใหม่ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ก็เชื่อว่าไม่จำเป็นต้องมีครูอีกต่อไป การศึกษาในอนาคตยิ่งต้องการครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชา มีความสามารถในการสอน และมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษามากขึ้น

ปัญหาเรื่องครูเป็นปัญหาระดับโลก ในการประชุมนานาชาติว่าด้วยการศึกษาขององค์การยูเนสโก สมัยที่ 45 เมื่อเดือนตุลาคม 2539 ก็ได้หยิบยกเรื่องครูขึ้นมาพิจารณา ดังปรากฏในข้อความบางตอนของปฏิญญาในการประชุม สรุปได้ความว่า "ครูเป็นจักรกลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ครูจะต้องช่วยและชี้แนะนักเรียนให้แสวงหาความรู้ ทั้งยังจะต้องสอนนักเรียนให้ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน มีขันติธรรม พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและวัฒนธรรมอื่น สามารถศึกษาตลอดชีวิต และเผชิญอนาคตด้วยความเชื่อมั่น"

รัฐจำเป็นต้องวางนโยบายเพื่อให้ได้ครูที่รักอาชีพครูอย่างแท้จริง และจงใจมิให้ละทิ้งอาชีพครูไป ด้วย การปฏิรูปการฝึกหัดครูและการอบรมครูประจำการ ต้องดำเนินการเรียกทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาโรงเรียน และให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิชาการที่ช่วยสอนในด้านศีลธรรม หน้าที่พลเมืองรวมทั้งวิชาชีพ โดยโรงเรียนจะต้องปรับตนเองอยู่เสมอตามกระแสการเปลี่ยนแปลง"

จากปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า บทบาทของครูจะต้องเปลี่ยนไปจากเดิม เพราะการเรียนการสอนในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของสังคมด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. แนวคิดใหม่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนด้วยตนเอง และลดบทบาทการบอกของครูลง
2. ในโลกยุคใหม่นักเรียนจะเรียนด้วยตนเองโดยอาศัยคอมพิวเตอร์และ Internet

โดยการปฏิวัติการเรียนการสอนของครูยุคใหม่ต้องมีหลักการ ดังต่อไปนี้คือ

1. หลักการ

- 1.1 การเรียนเป็นสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เรียน
- 1.2 ต้องให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือยึดความรู้ ความสามารถ ความสนใจและต้องการ

เป็นหลัก

- 1.3 จะต้องสอนเป็นรายบุคคล(กลุ่มเล็ก)ใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อพัฒนาด้านสังคม

ของผู้เรียน

- 1.4 ครูจะต้องทำตัวเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ร่วมเดินทางด้วยความหวังดีและด้วยความ

รัก

2. กระบวนการเรียนการสอนใหม่

2.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อดูพัฒนาการ ภูมิหลัง และความต้องการ

2.2 วิเคราะห์เพื่อค้นหาศักยภาพของผู้เรียน ใช้เทคนิคพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อดูศักยภาพทางปัญญา เพื่อสามารถที่จะพัฒนาไปได้เต็มศักยภาพ

2.3 ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะสร้างพลังและแรงจูงใจ

2.4 ร่วมวางแผนการเรียนรู้ เป็นผู้ให้คำแนะนำ โดยที่การวางแผนตลอดหลักสูตรควรเป็นหน้าที่ของผู้เรียน

2.5 แนะนำช่วยเหลือเรื่องการเรียน แนะนำเนื้อหาบางส่วน และวิธีการเรียนให้กับผู้เรียน

2.6 สรรหาและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองได้

2.7 ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง ครูต้องจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองตามความถนัดของผู้เรียน ครูอาจเข้าช่วยเหลือแนะนำในบางครั้ง

2.8 เสริมพลังและสร้างกำลังใจ ครูต้องใช้ทุกวิธีที่จะกระตุ้นเพื่อสร้างความสนใจผู้เรียนให้เรียนต่อไปได้

2.9 ร่วมการประเมินผล ให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนด้วยตนเอง

2.10 เก็บรวบรวมข้อมูล จากการประเมินผล เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการเรียน ครูที่สอนตามกระบวนการนี้จะมีบทบาทเป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) ผู้ให้คำแนะนำและเสริมพลังแก่นักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง

คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์

ครู นับได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการสร้างชาติ เพราะต้องเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา และการศึกษาก็เป็นการสร้างมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งสติปัญญา อารมณ์ สังคม ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้นครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ในทุก ๆ ด้าน ทั้งความประพฤติ บุคลิกภาพ การดำรงชีวิต ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการพัฒนาทางวิชาการ การที่จะเป็นครูที่ดีนั้น ต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งมีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดีอย่างมากมายและหลากหลาย ล้วนทำให้มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพ และ

คุณค่าในการที่จะพัฒนาลักษณะครูที่ดีพึงประสงค์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี พบว่า คุณลักษณะครูที่ดีนั้นต้องมีลักษณะดังนี้

คุณลักษณะครูที่ดีตามแนวพระราชดำรัส

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานพระบรมราชดำรัส ที่สะท้อนถึงพระบรมราชวิจาร์ณญาณที่มีต่อวิชาชีพรู ดังพระราชดำรัสพระราชทานครูอาวุโสประจำปี พ.ศ.2522 ความว่า

“ครูที่แท้นั้น เป็นผู้ทำความดี คือ ต้องหมั่นเพียรและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อ เมื่อแม่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวจระวังความประพฤติ ปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้กตัวปลื้กใจจากความสะอาดสบายและความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตนต้องตั้งใจแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษา ความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรม ปัญญาให้เพิ่มสมบูรณขึ้น ทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล...”

(พระราชดำรัสพระราชทานแก่ครูอาวุโส ประจำปี 2522 วันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2523)

จากพระราชดำรัสดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะครูที่ดี คือ

1. หมั่นเพียรและอดสาหะพากเพียร
2. เอื้อเฟื้อ เมื่อแม่และเสียสละ
3. หนักแน่น อดกลั้นและอดทน
4. รักษาวินัย สำรวจระวังความประพฤติ ปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม
5. ปลื้กตัวปลื้กใจจากความสะอาดสบายและความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน
6. ตั้งใจแน่วแน่
7. ซื่อสัตย์รักษา ความจริงใจ
8. เมตตาหวังดี
9. วางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ
10. อบรม ปัญญาให้เพิ่มสมบูรณขึ้น ทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล

นอกจากนี้ ยังมีพระราชดำรัส พระราโชวาทอีกมาก ที่แสดงถึงความสำคัญของวิชาชีพรู คุณลักษณะครูที่สมควรพึงมี ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพรูได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ตนต้องรับผิดชอบ เช่น

“...ส่วนคุณนั้น ควรจะได้ฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญในวิชาความรู้ และวิธีสอนเพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวงได้อย่างถูกต้อง กระฉ่างแจ่มและสมบูรณ์ครบถ้วน อีกข้อหนึ่ง จะต้องมีความสุจริตซื่อตรง สุภาพเรียบร้อยอยู่ในระเบียบวินัย ขยันอดทนและเมตตากรุณา ซึ่งต้องนำมาปฏิบัติให้เห็นชัดในหน้าที่ โดยสม่ำเสมอ ศิษย์จักได้เข้าใจแจ่มแจ้งลึกซึ้งถึงความรู้ และความดีของคุณ แล้วมีศรัทธายึดถือเชื่อฟังด้วยความเต็มใจ ก็จะทำให้งานให้การศึกษานั้นแต่ละคนอุทิศสละกระทำให้ด้วยความเหน็ดเหนื่อยนั้น ดำเนินก้าวหน้าไปได้ด้วยความสะดวกราบรื่นบรรลุผลอันสมบูรณ์บริบูรณ์น่าพึงพอใจสมเจตนา..”

(พระบรมราชาโฆวาทพระราชทานแก่คณะครู นักเรียนโรงเรียนไกลกังวล 24 มิถุนายน 2532)

จากพระบรมราชาโฆวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในครั้งนี้ พระองค์ทรงเน้นให้ครูตระหนักเรื่องการฝึกฝนตนให้มีความรู้ ความชำนาญ และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และต้องมีความสุจริตซื่อตรง สุภาพเรียบร้อยอยู่ในระเบียบวินัย ขยันอดทนและมีความเมตตากรุณา

จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะครูที่ดีมีได้ควรจะมีแต่ความสามารถทางวิชาการและการชำนาญงานสอนเท่านั้น คุณลักษณะของครูที่ดีต้องมีองค์ประกอบอื่นมากมาย ต้องเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์เพียบพร้อม พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพออย่างเสียสละ มีใจรัก และเป็นผู้ที่เป็แบบอย่างที่ดีได้ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาชี้ให้ครูตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน ในวโรกาสต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง

นอกจากนี้ยังมีพระราชาโฆวาทของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ซึ่งได้พระราชทานพระราชาโฆวาทแก่บัณฑิตใหม่ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ.2527 ดังนี้

“...คุณสมบัติครูที่สำคัญสำหรับครู ผู้ปรารถนาจะทำงานให้ได้ดี มีความเจริญก้าวหน้ามีเกียรติยศชื่อเสียง และมีฐานะตำแหน่งอันมั่นคงถาวร

คุณสมบัติสำคัญประการแรก คือ ความสามารถในการแสดงความรู้ความคิดของตนให้ผู้อื่นทราบได้อย่างแจ่มแจ้งด้วยความฉลาด ความสามารถเช่นนี้จะทำให้เกิดมีขึ้นได้ต้องอาศัยการฝึกฝน เริ่มต้นด้วยการฝึกคิดให้เป็นระเบียบและเป็นขั้นตอน เมื่อพิจารณาเรื่องใดก็พยายามจับประเด็นของเรื่องให้ได้ถูกต้อง พยายามหาเหตุผลที่เกี่ยวข้องโยงถึงกันให้ได้แน่ชัดและครบถ้วนประการสำคัญที่สุด เมื่อจะแสดงความคิดเห็น จะต้องรู้จักใช้ถ้อยคำที่จะสื่อความหมายได้โดยถูกต้อง และรวบรัดชัดเจนตรงตามเป้าหมาย การฝึกดังกล่าวนี้จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอให้จนติดเป็นนิสัย จึงจะช่วยให้สำเร็จผลในการทำความเข้าใจกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัตินี้ที่สอง คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณสมบัตินี้ หมายถึง การทำตัวดี สามารถเข้ากับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชั้นภูมิได้อย่างแนบเนียน คุณสมบัตินี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกอบรมอย่างจริงจัง ทั้งทางกายและทางจิตใจ ประการสำคัญ คือ ต้องหัดทำให้กว้างเป็นกลางและเที่ยงตรง ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความไม่เพ่งโทษ ไม่ประมาทหมิ่นผู้อื่น อ่อนน้อมนบนอบต่อผู้ดีบุคคล สุภาพเป็นมิตรต่อคนเสมอกัน และเมตตาเอ็นดูต่อผู้น้อย ไม่สร้างปมเชื่องหรือปมด้อยให้แก่ตัวเอง รักษากายวาจาให้สงบ หนักแน่น ไม่ดูแก่โทสะและอคติ ไม่เห็นความสำคัญของตนเองยิ่งกว่าของผู้อื่น สรูปแล้วก็นับว่า เป็นการฝึกฝนที่ลำบากยากอยู่ไม่น้อย แต่ทว่า ถ้าแต่ละคนพยายามฝึก พยายามทำให้เกิดขึ้นได้แล้ว จะอำนวยความสะดวกให้ได้อย่างคาดไม่ถึง เพราะจะทำให้ได้รับความนิยมนับถือไว้วางใจ และได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากทุกคนทุกฝ่ายอย่างดีโดยพร้อมพรัก ทั้งในหน้าที่การงานและในกิจส่วนตัวทุก ๆ อย่าง

คุณสมบัตินี้ที่สาม คือ ความมีค่านิยมสูง ความมีค่านิยมสูงได้แก่ ความเฉลียวฉลาด สามารถเลือกสรรสิ่งที่ดี ที่งาม ที่เป็นประโยชน์มาเป็นที่ยึดเหนี่ยว และเป็นแบบอย่างในการประพฤติตน คุณสมบัตินี้ จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติฝึกฝนขึ้นให้พร้อมอีกข้อหนึ่ง เพราะนอกจากจะเป็นเครื่องป้องกันไม่ให้ตกอยู่ในความเสื่อมเสียทั้งปวงแล้ว ยังสามารถประคับประคองและส่งเสริมให้บุคคลเจริญรุ่งเรืองอยู่ในความดีได้อย่างมั่นคงด้วย

คุณสมบัตินี้ที่สี่ คือ ความมีวิจรรณญาณ ความมีวิจรรณญาณนี้ หมายถึง ความมีวิจรรณญาณอันถ่องแท้แน่ชัดในสรรพกิจการงาน และในการกระทำคำพูดทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เป็นของตนเอง คุณสมบัตินี้จะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมทางความคิดจิตใจเป็นสำคัญ คือ แต่ละคนจะต้องพยายามควบคุมใจให้เป็นปกติและหนักแน่น อยู่เสมอ ไม่ให้หวั่นไหว ไม่ให้สะดุ้งสะเทือน เพราะอารมณ์ที่ขบที่ขังและอคติต่าง ๆ จนเกินเหตุ จะทำ จะพูด จะคิดสิ่งใด เรื่องใด ก็มุ่งหมายแต่ในสาระอันเป็นจุดประสงค์และประโยชน์อันควรมุ่งหมายของสิ่งนั้นเรื่องนั้นเป็นสำคัญ ไม่คิดฟุ้งซ่านสับสนไปถึงสิ่งอื่น ๆ ที่มีใ้สาระด้วย เมื่อสามารถฝึกใจให้ชำระเบียบมั่นคงได้ดังนี้แล้ว ความคิดอ่านอันกระจ่างแจ่มใส หรือวิจรรณญาณก็จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถวินิจฉัยเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้โดยถูกต้องเที่ยงตรง ไม่ว่าจะทำ จะพูด จะคิดสิ่งใด เรื่องใด ก็สำเร็จผลสมบูรณ์ตามความประสงค์ ช่วยให้ประสบความสุข ความสำเร็จในชีวิตได้อย่างแน่นอน

สิ่งสำคัญสำหรับครูอีกสิ่งหนึ่ง คือ วินัย วินัยหรือระเบียบบังคับ เป็นของสำคัญสำหรับทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในฐานะหน้าที่ที่จะต้องปกครองบังคับบัญชาคนอื่น ๆ และจะต้องทำตัวให้เป็นแบบฉบับที่ดีแก่ผู้อยู่ในปกครอง...วินัย คือ ระเบียบปฏิบัติที่ดีที่จะนำบุคคลให้ก้าวหน้าไปถึงความดี ความเจริญ ดังนั้น เราจะต้องถือวินัยเพื่อเสริมสร้างคุณภาพในตัวเราเองให้บริบูรณ์ขึ้น และเสริม

สร้างความพร้อมเพียงสมครสมาน ความเป็นปึกแผ่นมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของหมู่คณะของเราให้บริบูรณ์ขึ้นเช่นกัน ข้อสำคัญอีกอย่างหนึ่ง เราจะต้องระวังตั้งใจมิให้ถือนัยอย่างผิด ๆ เช่น ถือนัยเพื่อใช้เป็นเครื่องหลอกตัวเองว่าตัวเองเป็นผู้เลอเลิศ แล้วคอยเพ่งโทษผู้อื่น เบียดเบียนข่มเหงผู้อื่น โดยใช้ระเบียบข้อบังคับเป็นเครื่องมือ เพราะการถือนัยมิทำให้เกิดประโยชน์อันใดเลย มีแต่จะก่อให้เกิดความเกลียดชัง และแตกแยก..."

จากพระราโชวาทของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทั้ง 5 ประการ สามารถสรุปได้ว่า ครูควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. ความสามารถในการแสดงความรู้ความคิดของตนให้ผู้อื่นทราบได้อย่างแจ่มแจ้งด้วยความฉลาด
2. ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. ความมีค่านิยมสูง
4. ความมีวิจรรณญาณ
5. มีวินัย

พระราโชวาทของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ก็เช่นกันพระองค์ทรงชี้ให้ครูตระหนักว่า คุณลักษณะครูที่ดีนอกจากมีความสามารถแล้ว ต้องมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย ถ้าครูมีคุณสมบัติดังกล่าวได้แล้ว วิชาที่ครูก็จะป็นวิชาที่ควรค่าแก่การเป็นวิชาที่พิชิตสูง และเป็นวิชาที่พิชิตเป็นความหวังของสังคมต่อไปได้เช่นกัน

คุณลักษณะครูที่ดีตามหลักพระพุทธศาสนา

สำหรับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับครูมากที่สุดและถือว่าเป็น "คุณธรรมพื้นฐานของความเป็นครู" หรือ "คุณลักษณะของครูดี" หลักธรรมหมวดนี้ คือ "กัลยาณมิตตธรรม" โดยท่านเจ้าคุณ พระธรรมปิฎก (ปอ.ปยุตโต) ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1.1 ปิโย - น่ารัก หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นจะต้องเป็นผู้ที่น่ายก ศิษย์ได้พบเห็นแล้วรู้สึกทำให้อยากเข้าไปพบหาปรึกษาไต่ถาม สบายใจเมื่อได้พบปะพูดคุยกับครู อาจารย์ผู้นั้น การกระทำตนให้เป็นที่น่ายกของศิษย์นั้นมิใช่การที่ครูไม่ยอมว่ากล่าวตักเตือนเมื่อศิษย์ทำสิ่งใดผิดพลาด ตรงกันข้าม จะต้องกระทำหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ตลอดเวลา นั่นคือ หากศิษย์คนใดกระทำไม่ถูกต้อง ครูจะต้องคอยชี้แนะ ตักเตือน ห้ามปรามมิให้ศิษย์กระทำสิ่งนั้น ๆ สำหรับแนวทางกระทำตนให้เป็นที่น่ายกของศิษย์นั้น สามารถกระทำได้ดังนี้

1.1.1 มีเมตตาหวังดีต่อเด็กเสมอ

1.1.2 ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่บึ้งตึงตลอดเวลาทำการสอนและนอกเวลาสอน

1.1.3 ให้ความสนิทสนมกับศิษย์ตามสมควรแก่กาลเทศะ

1.1.4 พุดจาอ่อนหวานสมานใจ

1.1.5 เอาใจใส่อบรมสั่งสอนศิษย์ให้เกิดความรู้อย่างแท้จริง

1.1.6 เป็นเพื่อนในสนามกีฬา เป็นครูที่งามสง่าในห้องเรียน

1.1.7 เมื่อเด็กมีความทุกข์ ครูให้ความเอาใจใส่คอยปลอบประโลมให้กำลังใจ

1.2 ครู - นำเคารพ หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นต้องเป็นผู้ที่ประพฤติตนเหมาะสมแก่ฐานะของความเป็นครู กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งพฤติกรรมทางกายและทางวาจา จิตใจสงบ เยือกเย็น มีเหตุมีผล ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ทุก ๆ กรณี มีบุคลิกลักษณะประดุจดั่งผู้ทรงศีล ทำให้เป็นที่น่าเคารพศรัทธาเลื่อมใสของศิษย์

1.3 กาวนียโย - นำเจริญหรือนายกย่อง หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นจะต้องกระทำตนให้เป็นที่น่าเจริญใจหรือนายกย่องของศิษย์และบุคคลทั่วไปมีความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง มีคุณธรรมความดีควรแก่การกราบไหว้บูชาของศิษย์เสมอสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะบังเกิดมีในตัวครูได้ผู้ที่เป็นครูต้องหมั่นฝึกอบรมตนให้เจริญงอกงาม ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เป็นผู้มีความทันสมัย เปิดใจรับความรู้ใหม่ ๆ ไม่กระทำตนย่ออยู่กับที่ เป็นครูเวลาทำการสอน เป็นนักเรียนเมื่อมีเวลาว่าง เป็นนักสากลนิยม ถือศาสนาเป็นหลักใจ ไม่เป็นคนมีมิจฉาทิฐิ เชื้อกฏแห่งกรรมเป็นผู้รักษากายด้วยศีล ควบคุมจิตด้วยสมาธิ และควบคุมความเห็นด้วยปัญญา หากครูคนใดมีลักษณะดังกล่าว ย่อมเป็นที่น่าเจริญใจเมื่อศิษย์ได้พบเห็น หรือเป็นที่นายกย่องของศิษย์และบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ ผู้ที่เป็นครูจะต้องพยายามพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ในด้านอื่น ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ไม่ปล่อยชีวิตให้ซอมซ่อ นำหุดนุ้แก่ผู้พบเห็นทั่วไป

1.4 วัตตา - มีระเบียบแบบแผน หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นต้องกระทำตนให้เป็นบุคคลที่เคารพระเบียบกฎเกณฑ์ มีระเบียบแบบแผน ขณะเดียวกันก็คอยอบรมตักเตือนให้ศิษย์เป็นผู้มีระเบียบแบบแผนว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ควรกระทำ เป็นที่ปรึกษาที่ดีของศิษย์ด้วย กล่าวโดยรวม คุณลักษณะของครูในข้อนี้ คือ ความเป็นผู้มีระเบียบแบบแผนของครูและคอยอบรมตักเตือนศิษย์ให้อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ด้วย

1.5 วจนักขโม - อุดทนต่อถ้อยคำ หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนต่อคำพูดของศิษย์ที่มากระทบต่อความรู้สึก เพราะบางครั้งคำพูดของศิษย์ที่กล่าวออกมา นั้นอาจจะทำให้ครูรู้สึกไม่พอใจหรือไม่สบายใจ ครูก็ต้องอดทนและพร้อมที่จะรับฟังข้อซักถาม และให้ปรึกษาหารือ แนะนำ ไม่เบื้อ ไม่จุนเจียว

1.6 คัมภีร์วินจะ กถัง กัตตา - แกล้งเรื่องได้อย่างลึกซึ้ง หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้นจะต้องมีความสามารถในการสอน มีความสามารถในการใช้คำพูดอธิบายเรื่องราวต่าง ๆ ให้

ศิษย์ฟังอย่างแจ่มแจ้ง การที่ครูคนใดจะกระทำได้ดีดังกล่าว สิ่งแรกที่ครูต้องมีในตัวครู ก็คือ ความรอบรู้ในเรื่องที่จะพูด เมื่อมีความรอบรู้หรือรู้เรื่องนั้น ๆ อย่างดีแล้ว ก็ต้องพยายามหาวิธีการที่สามารถทำให้ศิษย์เข้าใจได้ง่ายที่สุด ครูที่มีคุณลักษณะในด้านนี้จะสามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สามารถทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ทำเรื่องซับซ้อนให้เป็นเรื่องธรรมดา

1.7 ใน จักรฐาน นโยบาย - ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางที่เสื่อม หมายความว่า บุคคลที่เป็นครูนั้น จะต้องไม่ชักนำศิษย์ไปในที่ต่ำทรมานใด ๆ สิ่งใดเป็นความเสื่อมโทรมทางจิตใจ จะไม่ชักนำศิษย์ในทางนั้น ในขณะที่เดียวกันผู้ที่เป็นครูก็ต้องไม่ประพฤติสิ่งที่เสื่อมทรมานทั้งหลายทั้งปวงให้ศิษย์เห็น ครูจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นอบายมุขทั้งปวง

“กัลยาณมิตตธรรม” เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ ครู เพราะเป็นหลักธรรม ที่สอนให้ครูปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่น่ารัก น่าเคารพ น่ายกย่อง เป็นผู้ที่มีความอดทน มีความสามารถในการสอน และไม่ชักนำศิษย์ไปในทางเสื่อม ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่ครูสมควรอย่างยิ่งที่ต้องยึดปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมี “คุณธรรมแห่งความเป็นครู” (สตุถาเทวมนุสฺसानัน) เป็นคุณธรรมที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งได้ขนานพระนามว่า เป็น “บรมครู” ของชาวโลก ทรงมีอยู่ในคุณธรรมนี้ คือ

1. ทรงมีพระวิสุทธิคุณ คือ พระทัยที่บริสุทธิ์จากสิ่งโลภมมทั้งหลาย เป็นผู้บริสุทธิ์แล้วจึงสอนให้ผู้อื่นบริสุทธิ์ตาม ทรงละเสียสิ้นซึ่ง โลภะ โทสะ โมหะ แล้วจึงสอนคนอื่นให้เอาอย่าง นับเป็นครูผู้ทรงบุคลิกควรแก่การแซ่ซ้องสาธุการ แม้นครูจะเจริญรอยตามพุทธบาท ก็อาจดำรงตนอยู่ในความบริสุทธิ์ได้ คือ บริสุทธิ์ใจต่อเด็ก ไม่สอนลับแต่ว่าสอนให้เด็กทำตามที่ตนสอน ส่วนครูจะทำอย่างที่ดีตนสอนหรือไม่เป็นเรื่องของครู ครูที่สอนได้แต่ไม่ทำย่อมไม่มีความมั่นคงในตนเอง ขาดความภาคภูมิใจในตัว เป็นเพียงผู้สอนไม่ใช่ครู ไม่ดำรงตนอยู่ในฐานะเป็นปูชนียบุคคลของศิษย์ คนที่ดีแต่พูด ทำไม่ได้ พุทธองค์ทรงเรียกว่า “โบลานแปลลา” ไม่ได้นำความรู้ที่ตนมีมาสร้างประโยชน์แก่ตน

2. ทรงมีพระปัญญาธิคุณ ทรงตรัสรู้เห็นแจ้งในธรรมอันประเสริฐ เป็นพระมุนีผู้รู้จริงเห็นจริง ทรงให้พระปัญญาบารมีเอาชนะบรรดาภิเลส คือ อำนาจฝ่ายต่ำเสียจนหมดสิ้น แล้วจึงทรงบำเพ็ญพระองค์เป็นครูของชาวโลก ครูที่มีความรู้ในศาสตร์ที่ตนสอนอย่างลึกซึ้งและแตกฉานย่อมสามารถถ่ายทอดความรู้ในศาสตร์นั้นแก่ศิษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่ไม่รู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างแจ่มแจ้งแล้วไปสอนคนอื่น ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้คนอื่นเข้าใจ เพราะแม้แต่ตัวเขาเองก็ยังสอนตัวเองให้เข้าใจไม่ได้

3. ทรงมีพระกรุณาธิคุณ ทรงแผ่เมตตาแก่สรรพสัตว์ แม้ทรงทราบด้วยพระญาณว่าผู้ใด ไม่ว่าจะอยู่ในใกล้หรือไกล ฐานะอย่างไร มีบารมีคือความพริ้มทึ่มที่จะรักษาฟังคำสอน ก็เสด็จไปเสกนโดยไม

คำนึงถึงหนทางที่ทुरुกันดาร หรือภัยอันตรายที่จะเกิดจากการเสด็จไปสอน ครูที่ดีก็เช่นกัน ต้องเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งเมตตาธรรมต่อศิษย์โดยไม่เลือกฐานะ ชาติตระกูล มีความรัก ความหวังดีต่อศิษย์เท่าเทียมกัน ปัญหาสำคัญอันหนึ่งของการศึกษาของชาติปัจจุบัน คือการกระจายอัตรากำลังครู จะพบว่า มีครูดำเนินงานอยู่ในส่วนกลางและภูมิภาคที่เจริญแล้ว แต่มีการขาดแคลนครูอยู่เป็นจำนวนมาก ในท้องถิ่นทुरुกันดาร ความขาดแคลนเช่นนี้ว่านี้ ไม่อาจแก้ไขได้โดยการบรรจุบุคลากรครูใหม่เข้าไป เพราะอัตราหรือตัวเลขส่วนรวมที่ขีดอยู่ว่า จำนวนครูที่มีอยู่เป็นการเพียงพอแล้ว ที่ขาดแคลนเป็นเพราะความไม่สามารถกระจายครูออกไปยังพื้นที่ที่ขาดแคลนต่างหาก ปัญหานี้คงจะแก้ไขโดยระบบราชการแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่คงต้องอาศัยการปลูกฝังสำนึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของครู เฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริมเมตตาธรรมให้เกิดขึ้นในสำนึกของครู ให้เห็นแก่เด็กและเยาวชนของชาติตามถิ่นทुरुกันดารต่าง ๆ

จากหลักธรรม“คุณธรรมแห่งความเป็นครู” (สตถา เทวมนุสฺสานํ) ซึ่งให้เห็นว่า พระพุทธเจ้าผู้ทรงเป็นบรมครูของชาวโลก ท่านทรงใช้ทั้งพระวิสุทธิคุณ พระกรุณาธิคุณ พระปัญญาธิคุณ ดังนั้น ครูที่ดีจึงต้องยึดคุณลักษณะเหล่านี้ ดังนั้นคุณลักษณะสำคัญของครูมี 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ดี ความประพฤติดี และมีคุณธรรมดี ดังที่มีผู้กล่าวว่า ครูเป็นบุคคล “ไตรภาคี” (เสถียร ชาวไทย.2545 ; www.mcu.ac.th/article)

นอกจากหลักธรรม“คุณธรรมแห่งความเป็นครู” (สตถา เทวมนุสฺสานํ) แล้ว พระสัมมาสัมพุทธเจ้ายังทรงมีขันติคุณ ทรงอดทน อดกลั้น ไม่เพียงแต่ต่อความลำบากในการบากบั่นไปให้ถึงคนที่ จะทรงให้การศึกษาอบรมเท่านั้น แต่ยังทรงอดทนแม้แต่ต่อถ้อยคำดูหมิ่นเหยียดหยามของคนที่สำคัญผิด หรือกลุ่มไม่หวังดี พระขันติคุณที่ครูควรเจริญตามรอยตามอย่างยิ่งอันหนึ่งคือความรู้จัก รอคอย พุทธองค์จะไม่ทรงเทศนาสอนใครโดยที่ทรงเห็นว่ายังไม่ถึงเวลาอันสมควร จะไม่ทรงสอน ด้วยเนื้อธรรมที่ทรงคิดว่ามีค่ายิ่ง ตราบเท่าที่เห็นว่าจะยังไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ แก่ผู้ฟัง

คุณลักษณะครูที่ดีตามทัศนคติของนักวิชาการ

คุณลักษณะครูที่ดีนั้น มีนักวิชาการ ซึ่งได้แก่ นักการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี ซึ่งมีหลายมุมมองมีความเห็นตรงกัน และแตกต่างกัน ในบางประเด็น ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร สามารถสรุปประเด็นหลัก ๆ ที่นักวิชาการได้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี ไว้ กล่าวได้ว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. ต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู

การจะเป็นครูดีนั้น สิ่งแรกที่ครูทุกคนจำเป็นต้องมี คือ ศรัทธา ครูต้องศรัทธา ในวิชาชีพ มีความรักอาชีพครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ถือเกียรติของความเป็นครู เล็งเห็นความ

สำคัญของวิชาชีพ มีวิญญาณครู ซึ่งบุคคลที่มีวิญญาณครูจะไม่มองการสอนเป็นเพียงภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะเกิดความปิติยินดีเมื่อได้สอน สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มภาคภูมิ ยนต์ ชุ่มจิต (2546 : 225) ได้กล่าวว่า ครูที่มีศรัทธาในความเป็นครู จะมีพฤติกรรมหลัก คือ เน้นความสำคัญของวิชาชีพครู และรักษาชื่อเสียงของวิชาชีพครูอยู่เสมอ ส่วนพฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพครูอยู่เสมอ ร่วมมือและส่งเสริมให้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ตั้งใจปฏิบัติกรงาน รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกิจการงานของเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครู รักษาเมตตาต่อศิษย์ รักในการสอนมากกว่าการทำงานอื่น ไม่แสดงอาการท้อแท้ เมื่อมีภาระงานสอนมาก สอนนักเรียนด้วยความสนุกสนาน และไม่ชวนขวยขวายงานอื่น ถึงแม้รายได้จะน้อย เป็นต้น จึงนับได้ว่า ศรัทธา จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูได้ทำงานอย่างมีคุณภาพมากที่สุด

2. ต้องมีความรอบรู้

ความรู้的首要ที่ครูพึงมี คือ ความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน จากนั้นต้องมีความรู้ในวิชาชีพ เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความรู้ เชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้เกี่ยวกับสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก อีริค คัทดี อัครบวร (2545 : 75) ได้กล่าวอีกว่า ภูมิรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครู ได้แก่ การสอนดีและปกครองดี สามารถอธิบายได้รวบรัดชัดเจน สอนสนุก ทำเรื่องที่ยากให้เข้าใจควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย เป็นต้น ความรู้ในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ หากครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ได้มากเพียงใด ย่อมช่วยสร้างศักยภาพความเป็นครูได้มากเพียงนั้น

3. มีความสามารถในการถ่ายทอด

ครูต้องมีความรอบรู้ แต่ความรู้รอบรู้อย่างเดียวนั้น ไม่สามารถทำให้ครูเป็นครูที่ดีได้ ครูต้องเป็นผู้ถ่ายทอดที่ดีด้วย คือ รู้แล้วต้องทำให้ผู้อื่นกระจ่างด้วย สามารถอธิบายให้นักเรียนเข้าใจได้ หรือมีความสามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้เองได้ โดยความสามารถในการถ่ายทอดอาจต้องมีคุณสมบัติอื่นร่วมด้วย เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน มีความสามารถในการดึงดูดความสนใจ ทำให้นักเรียนเกิดรู้สึกสบาย สนุก ในห้องเรียน อยากที่จะเรียนรู้ โดยครูไม่ทำตนเป็นผู้รู้ทุกอย่าง ครูต้องชี้แนะนักเรียนให้มองเห็นหนทางที่จะเรียนรู้ ซึ่งความสามารถในการถ่ายทอด จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นผู้รอบรู้ แต่ถ่ายทอดไม่ได้ ย่อมทำให้ความรู้ที่นั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

4. เป็นแบบอย่างที่ดี

ครูเป็นบุคคลที่สังคม คาดหวังว่าจะต้องเป็นคนดี มีคุณลักษณะที่เปี่ยมล้นไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ดังนั้น ครู จะต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และสังคม เพื่อให้ศิษย์มีแบบอย่างที่ถูกต้องดีงาม เพื่อแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน การเป็นแบบอย่างที่ดี ครูจะต้องประพฤติดีทั้งในห้องเรียนและชีวิตปกติ ต้องระวังตนไม่ให้ประพฤติผิด ในอบายมุขต่าง ๆ ได้แก่ ดื่มเหล้า เล่นพนัน ผิดเรื่องชู้สาว เป็นต้น

นอกจากนี้ยังต้องรู้จักประเมินตนเองและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ จึงจะเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ได้ การเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น รวมไปถึงการเป็น พลเมืองดีของประเทศชาติ อันได้แก่ ต้องเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รักษาความลับของราชการ เข้าใจกระบวนการวิธีปกครองในระบอบประชาธิปไตยรู้จักสิทธิตนตามกฎหมาย เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีต่อส่วนรวม เป็นต้น ถ้าครูเป็นพลเมืองดีของชาติ ศิษย์ก็สามารถยึดครูเป็นแบบอย่าง และจะส่งผลให้ประเทศชาติมีพลเมืองดีเพิ่มขึ้นมากมาย

5. มีความมุ่งมั่น

ความมุ่งมั่นเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นคุณลักษณะที่จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่สมบูรณ์ ความมุ่งมั่นที่ครูพึงมี ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นต้องพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เช่น พัฒนาทางวิชาการ ความประพฤติ บุคลิกภาพ และศีลธรรม ที่ครูจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ นอกจากนี้ครูควรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียน ชุมชนท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติอีกด้วย

6. มีความเป็นผู้นำ

นอกจากครูต้องทำหน้าที่ดำเนินการสอนแล้ว ครูควรต้องมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ คือ ต้องเป็นบุคคลที่กล้าแสดงความคิด กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีอุดมการณ์ มีความยุติธรรม และยังต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเป็นผู้นำในทุกด้าน กล่าวคือ ต้องเป็นผู้นำนักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนและชุมชน ตามวาระโอกาส จึงกล่าวได้ว่า ทำหน้าที่ครูได้สมกับที่สังคมคาดหวัง

7. ความเป็นนักพัฒนาที่ดี

สังคมคาดหวังว่า ครูจะต้องเป็นผู้รอบรู้ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ครูต้องเป็นแรงหลักในการช่วยเหลือชุมชน ดังนั้น คุณลักษณะของครูที่ควรมีอีกข้อหนึ่ง คือ การเป็นนักพัฒนาที่ดี ครูต้องเข้าใจ และสนใจเรื่องการพัฒนาทั้งโรงเรียน ชุมชน และสังคม ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่น ให้ความร่วมมือกับชุมชนอย่างเต็มความสามารถ ถ้าครูมีคุณ

สมบัติตั้งนี้แล้ว ย่อมเป็นแบบอย่างให้นักเรียนรักชุมชน อยากที่จะพัฒนาชุมชนของตน และจะทำให้ชุมชนกับโรงเรียนสามารถร่วมมือพัฒนากันและกันได้

8. มีความอดทน

ความอดทน ถือเป็นคุณลักษณะของครูที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง เพราะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องพบปะผู้คนจำนวนมาก ดังนั้น ครูควรจะต้องมีความอดทนในสิ่งรอบตัว เช่น ต้องอดทนต่อความยากลำบาก แม้ต้องทำงานในถิ่นทุรกันดาร ที่ห่างไกลความเจริญ ครูก็ต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่เหน็ดความยากลำบาก และนึกถึงนักเรียนผู้ต้องการเรียนรู้เป็นหลัก ครูต้องอดทนต่อสิ่งยั่วเยวไม่กระทำตนให้ไปในทางเสื่อมได้ ครูก็เป็นบุคคลธรรมดาทั่วไปที่ต้องดำรงชีวิตในสังคมที่มีสิ่งปลอมปนมากมาย ครูจำเป็นต้องระลึกไว้เสมอว่า ตนเองเป็นครู เป็นผู้ที่ต้องเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน ต้องเป็นผู้ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้แก่ศิษย์ นอกจากนี้แล้ว ครูยังต้องมีความอดทนต่ออารมณ์ของบุคคลรอบข้าง อดทนต่อคำพูดที่ไม่ต้องการรับฟัง และยังคงมีความอดทนต่อการสอนนักเรียนที่มีปัญหา ทั้งความรู้ และอุปนิสัย ครูต้องใช้ความอดทนในการสอนนักเรียนเหล่านั้น ให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งสติปัญญา อารมณ์ และสังคมต่อไป

9. มีระเบียบวินัย

ระเบียบวินัย ถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของทุกคน ดังนั้นครูควรต้องมีระเบียบวินัย ต้องรู้ระเบียบปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ตนสังกัด ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ตนได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจต่อคนรอบข้าง ปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของมติส่วนรวม สิ่งเหล่านี้ จะทำให้สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

10. มีบุคลิกดี

บุคลิกดีก็เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่คนรอบข้างสามารถสัมผัสได้ บุคลิกของครูที่ดี ได้แก่ ควรมีความร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีความเยือกเย็น สุขุม กระตือรือร้น สามารถปรับตัวได้ง่าย รักษาความสะอาด มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ลักษณะเช่นนี้จะทำให้นักเรียนอยากที่จะเรียน นอกจากนี้ยังรวมไปถึง การแต่งกายถูกกาลเทศะอีกด้วย ซึ่งเสื้อผ้าอาภรณ์ที่ได้ออกแบบมาด้วยราคาแพงๆ มิใช่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู สิ่งสำคัญอยู่ที่ความสะอาดเรียบร้อย และการสวมใส่เสื้อผ้าซึ่งมีความเหมาะสมกับความเหมาะสมหรือเหมาะสมถูกต้องตามรูปแบบที่ทางสถานศึกษากำหนด

11. มีความเมตตากรุณา

ความเมตตากรุณาเป็นคุณลักษณะเฉพาะอีกข้อหนึ่งที่ครูควรมี ซึ่งอาจจะแตกต่างจากวิชาชีพอื่น เนื่องจาก ครูต้องปฏิบัติหน้าที่กับนักเรียนเป็นภารกิจหลัก ดังนั้น ครูต้องมีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความใจกว้าง ใจดี เสียสละ สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้คำปรึกษาที่ดี

ได้ ไม่ว่าจะเป็นนักเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน อยากที่จะให้ความรู้ ช่วยเหลือนักเรียนตามกำลังสามารถ สนับสนุนนักเรียนอย่างเต็มที่ และยินดีกับความสำเร็จของนักเรียน คุณลักษณะเหล่านี้ถือว่า สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข

12. มีจรรยาบรรณครู

จรรยาบรรณเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ ครู เพราะ ครู เป็นอาชีพที่เป็นความคาดหวังของสังคม ดังคำกล่าวที่ว่า “ครู เป็นพ่อแม่คนที่สอง” ธนู แสงศักดิ์ (2531 : 252) ได้กล่าวว่าไว้ว่า จรรยาบรรณครูที่ต้องมีได้แก่ ไม่แพร่ข่าวลือ ชื่อต่ออาชีพ ไม่ขโมยผลงานของคนอื่น ไม่ให้ร้ายผู้อื่น มีมารยาทในการติดต่อราชการตามสายงาน ไม่อ้างอิงศาสนา ไม่ทำให้ศาสนาอื่นเสียหาย ไม่กวดวิชานักเรียนตนเอง รักษาความลับของนักเรียน ไม่โฆษณาชวนเชื่อ ไม่นำคนอื่นมา นินทาให้นักเรียนฟัง ไม่เรียกร้อยเงินเดือนเพื่อตนเอง ทำงานเต็มความสามารถ ไม่สมัครทำงานในตำแหน่งที่มีผู้ดำรงอยู่แล้ว ไม่ใช้อิทธิพลส่วนตัวในทางราชการ ปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้แก่ราชการ โดยเคร่งครัด ดังเช่นระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ที่จริงแล้ว คุรุสภาเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพครู ได้กำหนดจรรยาบรรณของครูเอาไว้หลายยุคหลายสมัยมาแล้ว เพื่อให้เป็นกรอบ แนวทางแห่งความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสมของครูทั้งประเทศ และจรรยาบรรณครูฉบับล่าสุดที่ได้มีการบัญญัติขึ้นใช้ ก็คือ จรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรัก และศรัทธาวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม อุดมการณ์ครู

ท่านพุทธทาสกล่าวอยู่เสมอว่า “ธรรม” คือ หน้าที่ ผู้ที่มีธรรมะคือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีแล้ว ครูธรรมจึงเป็น “หน้าที่สำหรับครู” ซึ่งครูส่วนใหญ่ทุกคนย่อมทราบดีว่า “หน้าที่ของครู ก็คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์” แต่การอบรมสั่งสอนศิษย์ของครูแต่ละคนก็มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ครูบางคนก็อาจจะคิดว่าหน้าที่ของครู คือ สอนวิชาการที่ตนได้รับมอบหมายให้สอน แต่อีกหลาย ๆ คนก็คิดว่าครูควรทำหน้าที่คนให้เป็นคนที่สมบูรณ์นอกเหนือจากการสอนวิชาการ ความคิดที่แตกต่างกันไม่ใช่เรื่องแปลกในสังคมมนุษย์ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพิจารณาเลือกหน้าที่ที่ตนเห็นว่าถูกต้องสมบูรณ์ที่สุดของการมีอาชีพครู เพราะความเป็นจริงนั้น ครูมิได้สอนแต่หนังสืออย่างเดียว แต่ต้องสอนคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วย

การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างเต็มศักดิ์ศรีและเต็มความภาคภูมิใจได้นั้น ครูจำเป็นต้องมีหลักยึดเพื่อนำตนไปสู่สิ่งที่สูงสุดหรือเป็นอุดมคติของอาชีพ นั่นก็คือ การมีอุดมการณ์ครู อุดมการณ์ครู มีหลักการที่จะยึดไว้ประจำใจทุกขณะที่ประกอบภารกิจของครูมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

เต็มรู้

เต็มใจ

เต็มเวลา

เต็มคน

เต็มพลัง

เต็มรู้ คือ มีความรู้บริบูรณ์

อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องถ่ายทอด อธิบายให้ความรู้แก่คน ดังนั้นครูทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่ทำให้ตนเองนั้นบริบูรณ์ หรือเต็มไปด้วยความรู้ ครูควรจะทำให้บริบูรณ์ในตัวครูประกอบด้วยความรู้ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ ครูควรแสวงหาความรู้ รวบรวมข้อมูลโดยการอ่าน การฟัง และพยายามนำประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อมาถ่ายทอดให้ผู้เรียนของตนได้เกิดความรู้ที่ทันสมัย ดังนั้นครูจะต้องแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมให้ผู้เรียน เรียนอย่างครบถ้วนเหมาะสมตามระดับความรู้นั้น

2. ความรู้เรื่องโลก ครูควรมีความรู้และประสบการณ์ชีวิตอย่างเพียงพอ เพื่อสามารถ อธิบายบอกเล่า ถ่ายทอด ทศนคติ ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณีที่ดั่งามของชาติ ของสังคมไปสู่ศิษย์ ครูควรเข้าใจชีวิตอย่างเพียงพอที่จะให้คำแนะนำ คำสั่งสอน เพื่อให้ศิษย์ได้ดำเนินชีวิตที่ดีใน

อนาคตได้ ดังนั้น นอกเหนือจากตำราวิชาการ ครูแสวงหาความรู้รอบตัวด้านอื่น ๆ ให้บริบูรณ์โดยเฉพาะความเป็นไปของระเบียบ ประเพณี สังคม วัฒนธรรม

3. **ความรู้เรื่องธรรมะ** ครูควรมีสิ่งยึดเหนี่ยวในจิตใจ เพื่อที่จะสามารถอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความคิดที่ดี มีความประพฤติดี ไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ตาม ทุกศาสนามีจุดหมายเดียวกัน คือมุ่งให้คนเป็นคนดี ครูที่มีความรู้ด้านธรรมะจะสามารถหยิบยกเรื่องธรรมะมาเป็นอุทาหรณ์สำหรับสั่งสอนศิษย์ได้ เช่น จะสอนให้ศิษย์ประสบผลสำเร็จด้านการศึกษา เล่าเรียนได้ดี ก็ยกหัวข้อธรรมะ อย่างอิทธิบาท 4 คือ

1. พอใจในการศึกษา รักและสนใจในวิชาที่ตนเรียน
2. มีความเพียรที่จะเรียน ไม่ย่อท้อ
3. เอาใจใส่ในบทเรียน การบ้าน รายงาน
4. หมั่นทบทวนอยู่เสมอ

ถ้าศิษย์เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ก็ย่อมทำให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการศึกษานอกจากนี้ ครูจะต้องทำตนให้บริบูรณ์ด้วยธรรมะเพื่อไปสอนศิษย์ ครูก็จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาธรรมะเพื่อให้ครูไม่วันไหนวตอกิเลส อันทำให้จิตของครูต้องเป็นทุกข์เศร้าหมอง ครูก็ย่อมจะเบิกบานและได้รับความสุขที่จะได้สอนคนในเรื่องต่าง ๆ อีกด้วย การศึกษาธรรมะจึงจำเป็นสำหรับอาชีพครู

เต็มใจ คือ ความมีใจเป็นครู

พุทธศาสนาถือว่า “ใจนั้นแหละเป็นใหญ่ ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดจากใจทั้งนั้น” ดังนั้น คนจะเป็นครูที่มีอุดมการณ์จำเป็นต้องสร้างใจ ให้เป็นใจที่เต็มบริบูรณ์ด้วยการ มีใจเป็นครู การทำใจให้เต็ม นั้นมี มีความหมาย 2 ประการคือ

ใจครู การทำใจให้เต็มบริบูรณ์ นั้น จะต้องถึงพร้อมด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. รักอาชีพ ครูต้องมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เห็นว่าอาชีพครูมีประโยชน์ มีเกียรติ มีกุศล ได้บุญ ได้ความภูมิใจ และพอใจที่จะสอนอยู่เสมอ พยายามที่จะแสวงหาวิธีสอนที่ดีเพื่อศิษย์

2. รักศิษย์ มีใจคิดอยากให้ศิษย์ พ้นจากสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ครูต้องมีใจนึกอยากให้ทุกคนมีความสุข พยายามชี้แนะทางสู่ความสำเร็จและความสุขให้แก่ศิษย์

ยินดีหรือมีมุทิตาจิต เมื่อเห็นศิษย์ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในชีวิต ความรักศิษย์ย่อมทำให้ครูสามารถทุ่มเทและเสียสละเพื่อศิษย์ได้

ใจสูง ครูควรพยายามทำใจให้สูงส่ง มีจิตใจที่ตั้งงาม การจะวัดใจเราว่าสูงหรือไม่ มีข้อที่ลองถามตัวเองได้หลายประการ เช่น

1. ทำงานคฤที่ใด ท่านมักจะตำว่านิทาน เจ้านายแห่งนั้น หรือดูถูกสถาบันหรือเปล่า

2. ท่านมักจะคิดว่าเพื่อน ๆ ร่วมงานของท่านนิสัยไม่ดีส่วนใหญ่หรือเปล่า
3. ทำไมท่านก็ทำดี แต่เจ้านายไม่เห็น
4. ทำไมคนอื่น ๆ จึงโง่และเลว
5. ท่านยอมไม่ได้ที่จะให้คนอื่นดีกว่า เพราะท่านคิดว่าท่านดีกว่าคนอื่น
6. ทำไมที่ทำงานของท่าน จึงเอาเปรียบท่านและกีดกันท่านตลอด

การทำจิตใจให้สูง ก็คือ การที่มองเห็นคุณค่าของมนุษย์โลกและการคิดที่จะสร้างสรรค์ให้โลกมีแต่สิ่งที่ดีงาม มองโลกและคนในแง่ดีใจกว้าง ยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองและคนอื่นไม่คิดว่าตนเองฉลาด หรือเก่งกว่าผู้ใด ไม่คิดว่าตนเองดีกว่าคนอื่น คิดเสมอว่าจะช่วยให้คนมีความรู้มีความคิดและความประพฤติปฏิบัติที่ดี คิดอย่างเป็นธรรมว่าตนเองมีข้อบกพร่องเช่นกัน

เต็มเวลา คือ การรับผิดชอบ การทุ่มเทเพื่อการสอน

ครูที่มีอุดมการณ์ จะต้องใช้ชีวิตครูอย่างเต็มเวลาทั้ง 3 ส่วน คือ

1. งานสอน ครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนอย่างเต็มที่ วางแผนการสอนค้นคว้าหาวิธีการที่จะสอนศิษย์ในรูปแบบต่าง ๆ และในขณะที่ดำเนินการสอนต้องสอนให้ครบตามเวลาที่กำหนด เข้าสอนตรงเวลา เลิกสอนให้ตรงเวลา
2. งานครู นอกเหนือไปจากการสอน ครูต้องใช้เวลาแก่งานด้านต่าง ๆ เช่น งานธุรการ งานบริหาร บริการและงานที่จะทำให้สถาบันก้าวหน้า
3. งานนักเรียน ให้เวลา ให้การอบรม แนะนำสั่งสอนศิษย์ เมื่อศิษย์ต้องการคำแนะนำหรือต้องการความช่วยเหลือ ไม่ว่าในเวลาทำงานหรือนอกเวลาทำงาน ครูควรมีเวลาให้ศิษย์

เต็มคน คือ การพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยที่ครูเป็นแม่พิมพ์หรือพ่อพิมพ์ที่คนในสังคมคาดหวังไว้สูง และมีอิทธิพลต่อผู้เรียนมาก ครูจึงจำเป็นต้องมีความบริบูรณ์ในความเป็นมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม ครูจึงควรสำรวจกาย วาจา ใจให้มีความมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีงามในการแสดงออกทั้งในและนอกห้องเรียน การที่จะทำให้ตนเองเป็นคนที่มีเต็มบริบูรณ์ได้ คนผู้นั้นควรเป็นคนที่มีความคิดที่ถูกต้องเห็นสิ่งที่ดีงามถูกต้อง มีการพูดที่ดี มีการงานที่ดี มีการดำเนินชีวิตที่ดี ปฏิบัติการถูกต้อง หมั่นคิด พิจารณาตนเอง เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงตนเองให้มีความบริบูรณ์อยู่เสมอ

เต็มพลัง คือ การทุ่มเทพลังสติปัญญาและความสามารถเพื่อการสอน

ครูจะต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทุ่มเทไปเพื่อการสอน เพื่อวิชาการ เพื่อศิษย์ ครูต้องอุทิศตนอย่างเต็มที่ ทำงานอย่างไม่คิดออมแรง เพื่อผลงานที่สมบูรณ์นั่นก็คือ การปั้นศิษย์ให้มีความรู้ความประพฤติงดงาม เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม

ครูที่มีหลักยึดไปครบเต็ม 5 ประการนี้ ย่อมเป็นครูที่มีคุณธรรม ที่พร้อมจะเป็นผู้ชี้ทางแห่งปัญญา ชี้ทางแห่งชีวิต และชี้ทางแห่งสังคมในอนาคตได้เป็นอย่างดี ดังนั้นครูควรสร้างอุดมการณ์ครู เพื่อความก้าวหน้าของสังคมไทย และการพัฒนาวิชาชีพครู นอกจากนี้ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2536) ได้เสนอแนวคิด ใจ 9 ชั้น สำหรับครู ดังนี้

ใจ 9 ชั้น สำหรับครู

เปิดใจ ให้กว้าง

เข้าใจ ความชั่วดี

เห็นใจ ใครใครบ้าง

น้ำใจ มีให้ปัน

ร่วมใจ ไม่กุด

ตัดใจ ไม่นำพา

ทำใจ ให้วางเฉย

มิตรจิตรมิตรใจ

ไม่เอาแต่ใจตน

ทำใจกันให้เป็น

คุณธรรมจักเกิดได้

แก้ใจดังกล่าวมาน

มองโลกอย่างสุขเสรี

จนหรือมีไม่สำคัญ

เพื่อจักสร้างความสัมพันธ์

ความสุขสันต์ย่อมตามมา

ช่วยเหลือคนทุกเวลา

กิเลสตัณหาอย่ามัวล้นไป

จักลงมือโดยสงบได้

จักช่วยให้โลกร่มเย็น

ทุกทุกคนปราศทุกข์เข็ญ

โลกจะเว้นจากซึ่งทรมาน

ด้วยสร้างใจให้งดงาม

พาคนข้ามสู่ความดี

(วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตสำนึกของความเป็นครู เพราะครูหรืออาจารย์ จำเป็นต้องมีข้อกำหนดอยู่ในใจ เพื่อให้มีหลักในการดำรงตนให้เป็นครูเพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความ เป็นครู ลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ครูพึงมี เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับการดำเนินอาชีพครูอันเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นอาชีพที่คนทั่วไปยกย่อง และถือว่าเป็นอาชีพที่สำคัญในการพัฒนาสังคมหรือประเทศชาติ ครูที่ขาดคุณธรรมจะเปรียบเสมือนเรือที่ขาดหางเสือ ดังนั้นการจะพาศิษย์ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างถูกต้อง ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ทำได้ยากอย่างแน่นอน

บทที่ 3

การผลิตครู

วิวัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

การผลิตครูในประเทศไทย มีวิวัฒนาการมายาวนาน ย้อนถึง สมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 4 ทรงมีพระราชดำริที่จะจัดการศึกษาตามแบบตะวันตก แต่สวรรคตก่อนที่จะเริ่มงานใด ๆ ครั้นพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์แล้ว 2 ปี จึงประกาศตั้งโรงเรียนตามแบบตะวันตกขึ้นในพระบรมมหาราชวัง ในปี 2414 เป็นโรงเรียนหลวง มีหลวงสารประเสริฐ (น้อย อาจารย์ยางกูร) ซึ่งต่อมาได้เป็นพระยาศรีสุนทรโวหาร ปลัดกรมอาลักษณ์ เป็นอาจารย์ใหญ่ ในปี 2424 ตั้งโรงเรียนนายทหารมหาดเล็ก โรงเรียนทำแผนที่ โรงเรียนสอนภาษาอังกฤษ และโรงเรียนปริยัติธรรม

ปี 2417 ตั้งโรงเรียนกุลสตรีวังหลัง สอนศาสนา อ่าน และเย็บปักถักร้อย

ปี 2423 ตั้งโรงเรียนสุนันทาลัย

ปี 2527 ตั้งโรงเรียนประถมศึกษาลำหรับประชาชน แห่งแรก คือ โรงเรียน มหรรณพาราม มีพระเป็นครูสอน

วิวัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1 ยุคบุกเบิกการผลิตครู (2435 -2496)

เมื่อมีโรงเรียนเกิดขึ้น หลายแห่งทั้งในพระบรมมหาราชวัง โรงเรียนวัด และโรงเรียนราษฎร์ หรือโรงเรียนเอกชน จึงจำเป็นต้องมีครูที่สามารถสอนอย่างมีคุณภาพ สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ซึ่งดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงธรรมการ มีพระดำริให้มีโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้น

ปี 2436 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ (พระยาภาสกรวงศ์ เป็นเสนาบดี กระทรวงธรรมการ) มีนายเอช กรีน รอด ชาวอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่

ปี 2446 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู เพิ่มอีกแห่งหนึ่ง ที่โรงเรียนราชวิทยาลัยเก่า (บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา) เรียกว่า โรงเรียนฝึกหัดครูตะวันตก ผลิตครูมูลศึกษา

ปี 2449 รวมโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก กับโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ปล่อยให้เรียนทุกคนอยู่ประจำจัดเป็นโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ซึ่งนับเป็นโรงเรียนอุดมศึกษาแห่งแรก มีหลักสูตรผลิตครู 5 ประเภท ได้แก่ 1) นักเรียนสอนประถม 2) นักเรียนสอนภาษาต่างประเทศ 3) นักเรียนชั้นครูมูล 4) นักเรียนชั้นครูประถม 5) นักเรียนชั้นครูมัธยม

การผลิตครูในช่วงแรกมีนักเรียนฝึกหัดครูไม่ถึง 50 คน ต่อเมื่อมีผู้สำเร็จการศึกษาได้รับตำแหน่งสูงขึ้น จึงมีผู้นิยมเรียนครูเพิ่มขึ้นตามลำดับ

ปี 2459 รัฐบาลได้มอบเงินที่เหลือจากประชาชนสละทรัพย์สินสร้างอนุสาวรีย์ "พระบรมรูปทรงม้า" ให้สร้างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วโอนโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ขึ้นกับ คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปี 2497 มีการก่อสร้างกรมการฝึกหัดครูอย่างเป็นทางการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2497

หลังจากมีกรมการฝึกหัดครู ในช่วงปี 2497 – 2517 การฝึกหัดครู ได้มีการพัฒนาการอย่างมาก คือ มีการจัดตั้งโรงเรียนการฝึกหัดครูที่ถนนประสานมิตร เรียกว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง มีการลงนามความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอินเดียมา เพื่อช่วยต่อยอดการผลิตครู จากโรงเรียนฝึกหัดครู ซึ่งขณะนั้นมีโรงเรียนสังกัดกรมการฝึกหัดครู 32 แห่ง

แรกเริ่มกรมการฝึกหัดครู มุ่งผลิตครูสายสามัญ โดยช่วงปี 2435 – 2496 ให้ครูที่มีความรู้ดีบรรยายให้ครูอื่น ๆ ฟัง นอกจากนี้การผลิตครู สำหรับสอนวิชาสามัญแล้ว ยังมีการเปิดให้ครูประจำการได้สอบวิชาชุดครู เพื่อเพิ่มวุฒิด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาครู รูปแบบหนึ่ง

ต่อมากระทรวงธรรมการ พิจารณาว่า ครูที่จะสอน เกี่ยวกับการทำมาหากิน หรืองานฝีมือ ยังเป็นแบบสอนกันตามธรรมชาติจากพ่อแม่ สู้ลูกหลาน จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องผลิตครูในวิชาชีพต่าง ๆ ได้แก่ 1) ฝึกหัดครูฝึกกรรม 2) ฝึกหัดครูวาดเขียน 3) ฝึกหัดครูจักสาน 4) ฝึกหัดครูพลศึกษา

หลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 กระทรวงศึกษาต้องการบรรจุครูสอนในโรงเรียนต่าง ๆ มากขึ้น จึงตั้งกองทุนฝึกหัดครู ในกรมสามัญศึกษา มีหน้าที่ผลิตครู แต่ก่อนหน้านี้โรงเรียนฝึกหัดครู สังกัดกรมวิชาการ มีโรงเรียนฝึกหัดครูประถมพระนคร โรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย โรงเรียนการเรือนพระนคร โรงเรียนฝึกหัดครูในส่วนภูมิภาค สอนประโยคครู ต่ำกว่าภาคประถมศึกษา มีประโยคครูประชาบาล (ป.บ.) รับนักเรียนจบ ป.4 มาเรียน 3 ปี แล้วส่งไปตามตรงเรียนกันดาร ประโยคครูประกาศนียบัตร (ว.) รับนักเรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรียน 2 ปี ประถมครูมูล (ป.) รับนักเรียนจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 เรียน 1 ปี

พ.ศ. 2485 เปิดหลักสูตรฝึกหัดครูมูลในโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร 7 แห่ง คือ นักเรียนชายที่เชียงใหม่ นครราชสีมา เพชรบุรี นักเรียนหญิงที่สงขลา พิษณุโลก ลพบุรี และอุดรธานี ซึ่งล้วนเป็นโรงเรียนประจำ

พ.ศ. 2484 เปิดหลักสูตรครูมัธยมศึกษาแบบสหกิจศึกษาที่โรงเรียนเพชรบุรีวิทยาลัย โดยให้นักเรียนชายอยู่ประจำที่โรงเรียนบ้านสมเด็จเจ้าพระยาและนักเรียนหญิงอยู่ประจำที่โรงเรียนเพชรบุรีวิทยาลัย

พ.ศ.2486 เริ่มผลิตครูชั้นปริญญา โดยของฝึกหัดครูขอให้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รับผู้สำเร็จการศึกษาประโยคครูประถมเข้าศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นครูสอนวิทยาศาสตร์ ระหว่าง พ.ศ.2484 – 2490 มีโรงเรียนฝึกหัดครู มีผลิตครูมัธยมสูงสุดทางครู อีก 3 แห่ง คือ

- 1) ฝึกหัดครูมัธยมเตรียมอุดมศึกษา –ป.ม.(เตรียมอุดมศึกษา)
- 2) ฝึกหัดครูอาชีพศึกษา –ป.อ.ม.
- 3) คณะอักษรศาสตร์ แผนกครูศาสตร์ ผลิตครูมัธยม – ป.ม (จุฬา)

จะเห็นได้ว่าระยะแรกของการผลิตครูในประเทศไทยนั้นเนื่องจากมีความจำเป็นต้องการ ครูไปสอนในโรงเรียนที่ทยอยเปิดขึ้นตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่จะให้คนไทยมีการศึกษาตามแนวตะวันตก

การผลิตครูในยุคต้น ๆ นี้ จึงเป็นการผลิตครูแบบเฉพาะหน้า แยกเป็นครูตามระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอน เช่น ครูมูล ครูประถม ครูมัธยม และยังมีการผลิตครูเฉพาะวิชาบ้าง เช่น ครูภาษาต่างประเทศ ครูที่สอนเกี่ยวกับการทำมาหากิน เช่น ครูมูลกลสิกรรม ครูประถมวาดเขียน ครูมัธยมวาดเขียน ครูมูลหัตถกรรม ครูประถมหัตถกรรม ครูมัธยมพลศึกษา ครูประถมพลศึกษา ครูการเรือน ครูวิทยาศาสตร์ และครูอนุบาล เป็นต้น โดยหลักสูตรผลิตครูมีความหลากหลาย ในด้านระดับการศึกษา ก่อนรับเข้าเรียนครู มีตั้งแต่จบ ป.4 จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระยะเวลาที่ใช้เรียนแต่ละหลักสูตรก็มีความแตกต่างกัน ตั้งแต่ 1 ปี 2 ปี และ 3 ปี

ยุคที่ 2 ยุคแพร่ขยายวิชาชีพครู (2497 – 2517)

ในช่วงนี้มีการปรับปรุงหลักสูตรผลิตครู เป็นระบบ 2-2-2 โดยรับผู้สำเร็จการศึกษา จากระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาในโรงเรียนฝึกหัดครู 2 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) เทียบเท่าวุฒิประโยคครูประถมเดิม เมื่อเรียนเพิ่มอีก 2 ปี จะได้รับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) เทียบเท่าประโยคครูมัธยมและถ้าเรียนเพิ่มอีก 2 ปี ในวิทยาลัยวิชาการการศึกษาประสานมิตร จะได้รับปริญญาตรีการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)

ดังนั้น ผู้เข้าศึกษาเพื่อประกอบวิชาชีพครู จะเรียน 2 หรือ 4 หรือ 6 ปี ก็ได้ ตามความสามารถและความพร้อม ในยุคนั้นมีทั้งการคัดเลือกผู้เรียนที่ได้คะแนนดี ๆ เพื่อให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และผู้ที่ไม่ได้รับคัดเลือก ก็ยังสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อได้อีกทางหนึ่ง

ยุคนี้มีการยกฐานะ โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อ พ.ศ.2497 วิชาชีพครู จึงเป็นวิชาชีพชั้นสูง ระดับปริญญา นับแต่นั้นมา และในปี 2499 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้เปิดสอนวิชาการศึกษาถึงระดับปริญญาโท

ความต้องการครูในประเทศไทย ขยายตัวอย่างรวดเร็ว อันเนื่องจากการขยายการจัดการศึกษาตามแนวตะวันตก อย่างกว้างขวางทั่วประเทศ ผสมกับอัตราการเกิดของประชาชนอยู่ใน

ระยะขยายตัวจึงต้องขยายสถาบันผลิตครูมากขึ้น ดังปรากฏว่า ช่วง พ.ศ.2498 – 2512 วิทยาลัย
 วิชาการศึกษาได้ขยายมาจากประสานมิตรไปเปิดเพิ่มที่ วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน วิทยาลัย
 วิชาการศึกษาบางแสน วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก วิทยาลัยวิชาศึกษามหาสารคาม
 วิทยาลัยวิชาการศึกษาพระนคร วิทยาลัยการศึกษาพลศึกษา และวิทยาลัยวิชาการศึกษาสงขลา
 สรุปว่า ในช่วง 14 ปี เกิดวิทยาลัยวิชาการศึกษา รวม 8 แห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานคร (4 แห่ง)
 ในภูมิภาค (4 แห่ง) ของประเทศ

เมื่อความต้องการครูยังเพิ่มขึ้นอย่างก้าวหน้า จึงมีการรับสมัครบุคคลเข้าเรียนในวิทยาลัย
 ครู และวิทยาลัยวิชาการศึกษาในภาคค่ำเพิ่มขึ้นนับเป็นยุคแพร่ขยายวิชาชีพรู้อย่างเร่งรีบ

นอกจากการผลิตครู โดยกรมฝึกหัดครู ยังมีการผลิตครูจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ก่อตั้งใหม่
 ทั่วประเทศไทย อาทิ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศิลปากร
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมถึงมหาวิทยาลัยเปิด คือ
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ปี 2514) ด้วย (รวมทั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ผลิตมาแต่แรก)

การอยู่ต่างกรมต่างกระทรวง ต่างผลิตครูออกสู่สังคมตามกระแสความต้องการครูได้ไม่
 นาน ก็เกิดภาวะครูตกราน พร้อมกับขาดแคลนครูในบางท้องที่และบางสาขาวิชา สะท้อนให้เห็น
 ความอ่อนด้อยในเรื่องการประมาณการกำลังคน การวางแผน และการประสานงานของประเทศ
 ไทย

ในยุคนี้มีโรงเรียนวิทยาลัยครู รวม 36 แห่ง มีวิทยาลัยวิชาการศึกษา 8 แห่ง)
 คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ อีก 7 แห่ง

ยุคที่ 3 สถาบันผลิตครูเปลี่ยนเส้นทาง (2517 – 2538)

วิทยาลัยครูทั่วประเทศในช่วงนั้นมี 36 แห่ง ททยอยเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีในวิชาเอก
 ต่าง ๆ ตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 และในพ.ศ. 2522 ทุกแห่ง ยกเลิกการผลิตครู
 ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) เนื่องจากเห็นความจำเป็นว่าครู ต้องเป็นวิชาชีพชั้นสูง
 การที่ครูจะสำเร็จการศึกษาเพียงหลักสูตร 2 ปี หลังมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคุณภาพไม่เพียงพออีกต่อ
 ไป

สังคมไทยสังคมตีค่าเงินเดือนจากระดับการศึกษา คนทำงานทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งคนที่ยัง
 ไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ ต่างต้องการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อได้วุฒิการศึกษาสูงขึ้น วิทยาลัยครูแต่ละแห่ง
 จึงเปิดรับบุคลากรประจำการ ไม่ว่าจะ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานเอกชน ที่สำเร็จ
 การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. หรือ ปวส. เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรต่อเนื่อง ผนวกกับ
 ปริมาณนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มากขึ้น อย่างรวดเร็วตามลำดับ ตาม
 นโยบายส่งเสริมการศึกษาของประเทศ ทำให้นักเรียนต้องการเรียนในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ใน

ขณะที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถขยายจำนวนรับเพิ่มได้เท่ากับความต้องการ เกิดเป็นแรงผลักดันที่จะขอเรียนอะไรก็ได้ เพื่อให้ได้ปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย การผลักดันดังกล่าว ได้ผ่านมาทางนักรการเมือง และรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้วิทยาลัยครูต้องเปิดหลักสูตรครุศาสตร์ ให้คนที่ไม่ได้ต้องการประกอบอาชีพครูไปพลาง ๆ แล้วเริ่มผันตนเองเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต และศิลปศาสตรบัณฑิต เพิ่มขึ้น รวมทั้งปรับโครงสร้างองค์กรเป็นคณะวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะกับมหาวิทยาลัยทั่วไป แต่ยังใช้ชื่อว่าวิทยาลัยครู สังคมก็สับสนว่า บัณฑิตจากวิทยาลัยครูก็ต้องประกอบอาชีพครูเท่านั้น ทำให้บัณฑิตที่ไม่ได้เรียนครู ก็พลอยหางานได้ยาก

ข้างฝ่ายวิทยาลัยวิชาการศึกษาก็มีดินรนในรูปนิตินิตเป็นแรงผลักดัน ขอเลื่อนฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการรวมพลังนิตินิตวิทยาลัยการศึกษา ทั้ง 8 แห่ง ในปีการศึกษา 2516 ทำให้ในปี 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ทุกแห่ง จึงได้ฐานะเป็นมหาวิทยาลัยชื่อว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร เป็นหลัก ส่วนแห่งอื่น ๆ มีฐานะเป็นวิทยาเขต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 แห่ง จึงปรับโครงสร้างมีคณะและภาควิชา เป็นมหาวิทยาลัยทั่วไป และเพิ่มหลักสูตรที่ไม่ใช่การศึกษาศาสตรบัณฑิตเพิ่มขึ้น เช่น วท.บ. ศศ.บ. เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ต่างเปลี่ยนเส้นทางการดำเนินงานของตน จากมุ่งผลิตครูเท่านั้น เป็นผลิตบัณฑิตหลายสาขาวิชามากขึ้น ประเด็นจึงมีว่า แล้วคุณภาพบัณฑิตครูจะคงเดิม ดีขึ้น หรือ ด้อยลง

จากการสอบถามอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ (วิทยาลัยครู) 8 คน ทุกคนให้ข้อมูลในทางสนับสนุนกันว่า จะด้อยลง เพราะงบประมาณจะต้องใช้ไปกับการตั้งคณะใหม่ การแบ่งคณะทำให้บุคลากรต้องถูกแบ่งไปอยู่คณะที่ตั้งใหม่ บุคลากรในคณะครุศาสตร์จึงเหลือน้อยลง เมื่อจะจัดผู้สอนก็มีปัญหาต้องขอร้อง หรือยืมตัวมาช่วยสอน เกิดความปายเปียงเกียกกัน ว่าไม่ยอมสอนให้คณะครุศาสตร์ เพราะต้องสอนให้กับหลักสูตรของตนเอง เกิดปัญหาแม้ว่า ลูกศิษย์ ค.บ. ของวิทยาลัยครูในยุคปลาย จะสังกัดคณะใด หรือลูกศิษย์ก็งัวว่า ตนเป็นศิษย์ของคณะครุศาสตร์ หรือของคณะวิทยาศาสตร์ หรือคณะมนุษยศาสตร์ เพราะถ้าเรียนหลักสูตร ค.บ. สาขาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ทั้งนี้เพราะต้องเรียนวิชาเอกมากกว่าวิชาชีพครู จึงรู้สึกไปผูกพันกับอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มากกว่า และยังมีปัญหาว่า เมื่ออาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ต้องสอนลูกศิษย์คณะครุศาสตร์ทำให้ตนไม่มีผลงาน หลายวิทยาลัยครู จึงให้นักศึกษาที่เรียนเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา คณิตศาสตร์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ นักศึกษาที่เรียนเอกภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังกัดคณะมนุษยศาสตร์ จะมีนักศึกษาเอกปฐมวัย เอกประถมศึกษา เอกการศึกษานอกโรงเรียน เอกเทคโนโลยีการศึกษา ทำนองนี้ที่สังกัดคณะครุศาสตร์

สถานการณ์เช่นนี้ เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 แห่ง หรือไม่ คำตอบก็คือ เช่นเดียวกัน ในเรื่อง งบประมาณลด บุคลากรลด และมีปัญหามากในเรื่องต้องขอความอนุเคราะห์ ให้อาจารย์ต่างคณะช่วยสอนในวิชาเอกต่าง ๆ ในขณะที่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรให้อาจารย์ที่สอนวิชาเอกได้ช่วยนิเทศด้วย แต่ก็ไม่สามารถมาช่วยได้ ทำให้เป็นปัญหามากในการสร้างความ เป็นมืออาชีพทางการสอน ความต่างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับวิทยาลัยครู อยู่ที่ นิสิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่ใช่คณะที่เรียนวิชาเอก ซึ่งดูดีกว่าที่เหมือนมี เจ้าภาพ หรือผู้ดูแลที่ชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงนิสิตครูก็ได้มีความอบ อุ่นใจแต่ประการใด ด้วยเพราะว่าเขาเรียนวิชาเอกหลายวิชา หลายหน่วยกิตกว่าวิชาชีพครู จึงใกล้ชิด ชิดกับอาจารย์คณะที่ตนเรียนวิชาเอก แต่ก็ใกล้ชิดไม่ได้เต็มที่ เพราะอาจารย์คณะที่สอนให้คณะ ศึกษาศาสตร์ ก็มีลูกศิษย์เป็นของตนเอง นิสิตศึกษาศาสตร์เป็นเสมือนลูกศิษย์ที่นำไปฝากเรียนมี สภาพตามที่นิสิตเรียกตนเอง ว่า “ลูกเมียน้อย” ซึ่งสอดคล้องกับที่อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ก็เล่าให้ เห็นภาพว่า นิสิตศึกษาศาสตร์เมื่อไปเรียนร่วมกับนิสิต วท.บ. จะมีบุคลิกที่เก็บตัวอยู่ข้างหลังห้อง ผลการเรียน “เป็นฐาน” ให้นิสิต วท.บ. ปราบปรามการนี้ เป็นผลมาจากกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้า เรียนสถาบันอุดมศึกษาของไทย ที่ใคร ๆ ไม่อยากเรียนครู เพราะครูตงงานมากขึ้น ๆ และอาชีพครู ไม่ได้มีเครื่องดึงดูดกับความยากและหนักในการประกอบอาชีพ ทำให้บุคลิกภาพของผู้เรียนครู จะไปส่งงานเท่าคณะอื่น ๆ ปราบปรามการนี้ เป็นที่รู้จักกันมานานแต่ยังหาทางออกแก้ไขไม่ได้

วิทยาลัยครู 36 แห่ง ต้องปรับตัวเพื่อความเข้มแข็ง วิทยาลัยครูแต่ละแห่งไม่มีอิสระมากนัก เพราะไม่ได้เป็นนิติบุคคล เหมือนสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป และการสังกัดกรมการฝึกหัดครู ภายใต้ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาอยู่บ้าง วิทยาลัยครูได้ใช้ กลยุทธ์ “สหวิทยาลัย” เพื่อประสานสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็น 8 สหวิทยาลัย แต่ละสหวิทยาลัยจะมีวิทยาลัยครู 4 – 6 แห่ง ตามเขตที่ตั้งของวิทยาลัย วิทยาลัยครูที่อยู่ในภาคภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกันก็มารวมกัน เช่น สหวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วยวิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูสุ ราษฎร์ธานี วิทยาลัยครูภูเก็ต และวิทยาลัยครูยะลา ในช่วงนี้ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยครู เปลี่ยน จากผู้อำนวยการเป็นอธิการและรับนักศึกษาเข้าเรียนทั้งหลักสูตรครูและหลักสูตรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ครู

วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ได้ปรับเปลี่ยนสภาพอีกครั้ง จากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏ ใน ปี พ.ศ.2535 ตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดเรียกว่า อธิการบดี

ไม่ว่าวิทยาลัยครู จะเปลี่ยนชื่อเป็นอะไร ก็ยังคงมี คณะครุศาสตร์ ทำหน้าที่ผลิตครูอยู่ส่วน หนึ่ง ดังเช่น พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 กำหนดหน้าที่ของวิทยาลัยครูไว้ 5 ประการ ได้ แก่ 1) ทำการผลิตครูระดับปริญญาตรี 2) ทำการค้นคว้าวิจัย 3) ฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ 4) ทำนุบำรุงส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ และ 5) ให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

เน้นชุมชนชนบท และในช่วงเป็นสถาบันราชภัฏ มีสภาสถาบันราชภัฏรวมเป็นหนึ่งเดียว ต่อมา มีการเพิ่มสถาบันราชภัฏอีก 5 แห่ง รวมเป็น 41 แห่ง

ยุคที่ 4 ยุคเปิดทางให้เอกชน

รัฐบาลไทยผูกขาดการจัดการศึกษาด้านการฝึกหัดครูมาโดยตลอด ตั้งแต่ รัชกาลที่ 5 จนกระทั่งรัชกาลที่ 9 ปี พ.ศ. 2539 จึงได้เห็นชอบแผนการปฏิรูปการฝึกหัดครู เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนและองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตครู ได้ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.2545 หน้า 8)

ปัจจุบัน (2545) มีสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู มากถึง 118 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยเป็นสถาบันราชภัฏ 41 แห่ง วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา 16 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 15 แห่ง วิทยาลัยนาฏศิลป์ 14 แห่ง คณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 16 แห่ง ซึ่งผลิตครูได้รวมกัน เป็นเรือนหมื่นต่อปี แต่มีปัญหาด้านความไม่สอดคล้องในแง่ปริมาณและคุณภาพ ผนวกกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งในแง่เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทำให้หลายฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า ควรปฏิรูปการฝึกหัดครูอย่างจริงจัง สิ่งหนึ่งที่แสดงถึงการปฏิรูปการฝึกหัดครูของไทย คือ การที่คณะรัฐมนตรี ให้ความเห็นชอบ ในหลักการและวิธีการปฏิรูปการฝึกหัดครู เมื่อปี 2539 โดยมียุทธศาสตร์หนึ่ง ในการปฏิรูปดังกล่าว คือ การให้สถานศึกษาเอกชน และองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตครู เพราะเชื่อในความคล่องตัวขององค์กร แต่ก็หลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน โดยให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ ในระดับบัณฑิตศึกษา

ผลการดำเนินการจัดการศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้ติดตามประเมินการดำเนินงานดังกล่าว หลังจากเริ่มนโยบายได้ 5 ปี พบว่า (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย .2545 หน้า 10 – 11)

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่ง ไม่เข้าใจเจตนารมณ์พื้นฐานของการให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาด้านนี้ เห็นได้จากหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนจำนวนมากได้ลอกเลียนแบบจากหลักสูตรของรัฐ จึงไม่มีอะไรที่แสดงถึงการมีนวัตกรรมใหม่ตามความคาดหวังของโครงการนี้

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่ง ไม่พร้อมในการเปิดหลักสูตร สาขาศึกษาศาสตร์ ซึ่งเห็นได้จาก จำนวนหนังสือเกี่ยวกับการศึกษา ในห้องสมุดมีน้อยมาก

3. คณาจารย์ประจำในสาขาศึกษาศาสตร์แต่ละสถาบันมีจำนวนน้อย และส่วนใหญ่เป็นผู้เกษียณราชการจากมหาวิทยาลัยของรัฐ จากสถานศึกษาระดับอื่น ๆ ของรัฐและจากข้าราชการ

ระดับผู้บริหารในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจำนวนมากไม่มีผลงานด้านวิชาการ หรือไม่โดดเด่น จึงเป็นปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. ระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาศาขาศึกษาศาสตร์ไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง และไม่ทันสมัย จึงมีสภาพว่า เมื่อได้รับอนุมัติให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดำเนินการได้แล้ว แต่มีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ภายหลังจึงไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของการอนุมัติ

5. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนประมาณ 13 แห่ง ที่ได้รับอนุมัติ เปิดทำการสอนเฉพาะวันสุดสัปดาห์ หรือในเวลาเลิกงานปรกติแล้ว ผู้เข้าเรียนไม่มีเวลามากพอที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม จึงนิยมเรียนแผน ข มากกว่าแผน ก ในการเรียนแผน ก ก็มีปัญหว่าอาจารย์มีประสบการณ์ด้านการวิจัยไม่เพียงพอ

ดังนั้น ยุทธศาสตร์ การให้สถาบันการศึกษาเอกชนมาร่วมปฏิรูปการฝึกหัดครูของไทย ถึงแม้จะเป็นนโยบายที่ดี แต่ในความเป็นจริงก็เหมือนกับไม่ถึงดวงดาวแต่อย่างใด ต้องเร่งปฏิรูปกันต่อไป

การร่วมปฏิรูปการฝึกหัดครูของภาคเอกชนนั้น จึงยังไม่อยู่ในข่ายของการผลิตครู แต่น่าจะจัดว่าเป็นการพัฒนาครู เพราะจัดในระดับบัณฑิตศึกษาและผู้เข้าเรียนเป็นผู้มีงานทำแล้ว

ยุคที่ 5 ยุคปฏิรูปการศึกษา

ปี 2542 ประเทศไทย มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแรก เพื่อรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ พ.ศ.2540 ซึ่งมีสาระเกี่ยวข้องกับสิทธิและปวงชนชาวไทยที่สำคัญ

มาตรา 43 ระบุว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" นับเป็นครั้งแรกที่ไทยจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี แต่เป็นการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ย่อมต้องการปริมาณครูเพิ่มขึ้น อีกทั้งสังคมไทยยังมีจุดอ่อนของการจัดการศึกษาว่า ใช้เวลานานมาก แต่เกิดปัญญาน้อย อันเนื่องจากครูใช้วิธีสอนแบบบรรยาย หรือบอกเล่าเป็นหลัก ใช้วิธีสอนที่ไม่เข้าใจ การเรียนเป็นแบบแข่งขัน มีเป้าหมายเพื่อเข้าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นหลักทำให้นักเรียนเรียนเพื่อสอบไม่เรียนเพื่อความรู้ นักเรียนต้องเรียนกับครูที่มีความสามารถไม่ตรงกับสาระที่สอน เพราะโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้น มีครูไม่เพียงพอ ครูอาวุโสก็ไม่ทันสมัย ไม่รู้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นักเรียนนิยมเรียนกวดวิชามากขึ้น นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทิ้งห้องเรียน ปรากฏการณ์เหล่านี้ มีเหตุสืบเนื่องจากศักยภาพครูไทย จึงกล่าวได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาจึงไม่สำเร็จ ถ้าไม่ปฏิรูปครู และการปฏิรูปครูจะไม่สำเร็จ ถ้าไม่ปฏิรูปทั้งระบบ ตั้งแต่ กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียน ระบบค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หรืออาจพูดในภาพรวม คือ กระบวนการผลิต และกระบวนการ

การพัฒนาครู หรืออาจพูดในภาพรวม คือ กระบวนการผลิตและกระบวนการพัฒนาครู ซึ่งกระบวนการผลิตครูจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าไม่ปฏิรูปสถาบันผลิตครู

ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้ฟังเสียงว่า กระบวนการผลิตครู ทำให้ได้ครูมีคุณภาพไม่ดีพอ ส่วนหนึ่งมาจากหลักสูตรผลิตครู โดยไม่คิดว่าหลักสูตร 4 ปีนั้น ไม่เพียงพอ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การฝึกสอนนั้นน้อยเกินไปจึงพิจารณาว่า หลักสูตรผลิตครู น่าจะเป็น 5 ปี โดยมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือฝึกสอน 1 ปี เต็ม การระดมความคิดเรื่องหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในการผลิตครู มีข้อโต้แย้งมากมายและยาวนาน ตกงได้ยากยิ่งกว่า ควรเป็นหลักสูตร 4 ปี หรือ 5 หรือ 6 ปี ในที่สุด คิดว่าน่าจะเป็น 5 ปี และผู้เรียนครูควรมีหลักประกันว่าจะมีงานทำแน่นอน และเพื่อเป็นการเชิญชวนให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของอาชีพครู จึงพยายามหาทุนให้เรียนตลอดหลักสูตร และสามารถบรรจุเข้าทำงานได้ทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา ซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้ น่าจะเชิญชวนให้คนเก่งเข้าสู่การประกอบอาชีพครู คำถามจึงมีว่า จะมีอะไรเป็นเครื่องประกันว่าหลักสูตร 5 ปี จะได้ครูดีกว่าหลักสูตร 4 ปี ที่ใช้อยู่แล้วหลักสูตร 5 ปี จะมีโครงสร้าง และรายวิชาใดบ้าง จะผลิตครูปีละกี่คน สถาบันผลิตครูแต่ละแห่ง จะผลิตโควตา ที่ควรจัดสรรร่วมกันมีการตกลงโครงสร้างหลักสูตรครู 5 ปี ร่วมกัน และต่างคนต่างคิดหลักสูตรภายใต้กรอบโครงสร้างหลักสูตรร่วมกัน

สาระสำคัญของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี คือ รัฐบาลจะให้ทุนแก่นักศึกษาครูที่เข้าร่วมโครงการตลอดหลักสูตร 5 ปี ปีละ 80,000 บาทต่อคน รวม 7,500 คน หรือ 2,500 คน รวม 3 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2547 – 2549 พร้อมรับประกันการมีงานทำให้โดยต้องทำสัญญารับประกันว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาจะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เท่า ของระยะเวลาที่ได้รับทุน กรณีผิดสัญญาต้องใช้ทุนเป็น 2 เท่า ของเงินทุนที่ได้รับ

รัฐมนตรีกระทรวงศึกษา เห็นชอบกับโครงการผลิตครู 5 ปี ตั้งแต่ปี 2547 – 2549 โดยให้สถาบันอุดมศึกษา 12 แห่ง รับหน้าที่ผลิตครูเป็นโครงการนำร่อง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถาบันราชภัฏ 8 แห่ง ได้แก่ ราชภัฏเชียงราย ราชภัฏพินุลสงคราม ราชภัฏเพชรบุรี ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ราชภัฏอุดรธานี ราชภัฏนครราชสีมา ราชภัฏสวนสุนันทา ราชภัฏนครศรีธรรมราช จากนั้นจะขยายไปยังสถาบันอุดมศึกษาผลิตครู ทั้ง 50 แห่ง ทั่วประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ.2547)

จุดมุ่งหมายในการผลิตครู

1. เพื่อสร้างระบบการผลิตครูที่จูงใจ คนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ในหมวดพระราชบัญญัติที่ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้กระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรม) ส่งเสริมและจัดการให้บังเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในหลายๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น มาตรา 52 กล่าวไว้ว่า :

ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้ความร่วมมือและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

นับว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการผลิตครูไว้ชัดเจน เพื่อมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ความร่วมมือและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิต

1. สถาบันผลิตครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546)

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ทั้งทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2544 มีจำนวน 116 แห่ง ในจำนวนนี้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 19 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง และกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ คือ ภาคกลาง 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แห่ง ภาคเหนือ 3 แห่ง ภาคใต้ 2 แห่ง ภาคตะวันตก 1 แห่ง และภาคตะวันออก 1 แห่ง

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มี มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ซึ่งมีทั้งหมด 19 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยผลิตครูในระดับปริญญาตรี –
ปริญญาเอก ส่วนใหญ่ผลิตในระดับปริญญาตรี – ปริญญาโท สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในระดับ
ปริญญาตรี – ปริญญาเอก มี 9 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ
นครเหนือ

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งหมด 107 แห่ง อยู่ใน
สังกัดสภาสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 19 แห่ง กรมพลศึกษา 17 แห่ง กรม
อาชีวศึกษา 19 แห่ง และกรมศิลปากร 16 แห่ง

เมื่อจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ สถาบันผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตั้งอยู่ อยู่ใน
กรุงเทพมหานคร 19 แห่ง และกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ คือ ภาคกลาง 16 แห่ง ภาคตะวันออก
เชียงใหม่ 22 แห่ง ภาคเหนือ 19 แห่ง ภาคใต้ 18 แห่ง ภาคตะวันตก 7 แห่ง และภาคตะวันออก 6
แห่ง

2. นักศึกษาครู

2.1 นักศึกษาครูเข้าใหม่

จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่สาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงปี 2537 -2544 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด ปีการศึกษา 2537 มี
นักศึกษา เข้าใหม่ จำนวน 40,981 คน ปีการศึกษา 2544 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 55,551 คน

นักศึกษาเข้าใหม่ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 7.81 ต่อปี นักศึกษาเข้าใหม่ ปีการศึกษา
2544 จำแนกเป็นระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.26 , 78.69 และ
10.05 ตามลำดับ ในระดับปริญญาตรีมีทั้งหลักสูตร 4 ปี และ 2 ปี จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่หลัก
สูตร 4 ปี

เมื่อจำแนกตามสังกัด ปรากฏว่า นักศึกษาเข้าใหม่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมี
จำนวน 39,416 คน คิดเป็นร้อยละ 70.95 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 16,135 คิดเป็น
ร้อยละ 29.05

นักศึกษาเข้าใหม่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกเป็นระดับปริญญาตรี
15,788 คน คิดเป็นร้อยละ 97.85

2.2 นักศึกษาครุรวม

นักศึกษาสาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหมด ปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษา จำนวน 113,142 คน เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 146,725 คน ในปีการศึกษา 2544 ในจำนวนนี้เป็นนักศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 16,485 คน ระดับปริญญาตรี 102,888 คน ป.บัณฑิต 350 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี 26,310 คน

เมื่อจำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2544 นักศึกษาสาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวน 89,991 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 56,734 คิดเป็นร้อยละ 38.67 นักศึกษาสาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2544 จำนวน 56,734 คน เป็น ระดับปริญญาตรี 56,364 คน และ ป.บัณฑิต 370 คน

2.3 ผู้สำเร็จการศึกษาครุ

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานักศึกษาสาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ปีการศึกษา 2544 มีผู้สำเร็จสาขาศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ ภาคปกติ จำนวน 33,647 คน

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 480 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ระดับปริญญาตรี จำนวน 22,732 คน คิดเป็นร้อยละ 67.56 ป.บัณฑิต 190 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 6,258 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 83)

3. คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู

ปีการศึกษา 2543 คณาจารย์ในสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ประมาณ 1,753 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 66.6 รองลงมาสำเร็จระดับปริญญาตรี ร้อยละ 28.5 อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีไม่ถึงร้อยละ 5 ของจำนวนทั้งหมด

ในด้านตำแหน่งวิชาการ คณาจารย์ราชภัฏส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 ร้อยละ 48.7 ประมาณร้อยละ 34 ของอาจารย์ราชภัฏดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 2 เป็นรองศาสตราจารย์ สถาบันราชภัฏทั้งหมดไม่มีผู้ใดดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เลย

คณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สามารถผลิตครูในปีการศึกษา 2543 มีคณาจารย์รวมทั้งสิ้น 2,527 คน มีวุฒิปริญญาโท ร้อยละ 65.80 สำเร็จปริญญาเอก

ร้อยละ 16.50 อาจารย์ที่เหลือสำเร็จเพียงระดับปริญญาตรี คณาจารย์ คณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 1 ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ขณะที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 44 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่เหลือดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 29 และร้อยละ 25 ตามลำดับ

คณาจารย์สถาบันราชภัฏกับคณาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยรวมกันมีประมาณ 4,400 สามารถผลิตครูใหม่ระดับปริญญาตรีได้ประมาณ 20,000 คน หรือประมาณร้อยละ 80 ของผู้สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ปี 2543 อัตราการเกษียณอายุของคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งภายในปี 2554 คาดว่าสถาบันผลิตครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จะมีอาจารย์ครบเกษียณอายุประมาณ 2,226 คน แบ่งเป็นคณาจารย์ในสถาบันราชภัฏ จำนวน 1,094 คน และ คณาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 1,132 คน และจำแนกพบว่า คณาจารย์ที่จะเกษียณอายุที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี 232 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ระดับปริญญาโท 1,534 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และระดับปริญญาเอก 460 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งวิชาการ พบว่า มีคณาจารย์ที่คาดว่าจะเกษียณอายุภายใน 2554 ดังนี้ อาจารย์ 734 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1,076 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองศาสตราจารย์จำนวน 438 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 และตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 15 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 91)

4. งบประมาณในการผลิตครู

ข้อมูลจากสำนักงบประมาณได้แสดงให้เห็นว่า รัฐได้ลงทุนด้านการผลิตครูของสถาบันที่มีคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเกือบ 1,000 ล้านบาทในปี 2536 โดยแบ่งออกเป็นงบประมาณของสถาบันผลิตครู สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 1 ส่วน และสถาบันผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2 ส่วน ในช่วงปี 2536 - 2541 งบประมาณการผลิตครูของชาติเพิ่มขึ้นทุกปี งบประมาณการผลิตครูในปี 2541 มีงบประมาณในการผลิตครู 1,873 มีขนาดเกือบ 2 เท่า ของงบประมาณในปี 2536

หากนำจำนวนรวมของนักศึกษาครูที่มีอยู่ในสถาบันต่าง ๆ มาเป็นฐานในการคำนวณ ก็จะพบว่างบประมาณเฉลี่ยต่อนักศึกษาต่อปีสำหรับการผลิตครูจะเท่ากับ 9,200 บาทในปี 2537 และจะเพิ่มจนเป็น 13,000 บาทในปี 2540 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

การผลิตครูในสาขาที่จำเป็น

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการโครงการทดลองครูทายาท โดยเริ่มดำเนินการ(ระยะทดลอง) ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 – 2534) และดำเนินการเป็นโครงการปกติในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ลักษณะโครงการเป็นโครงการครูทายาทปกติและโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนครูเฉพาะพื้นที่หรือเฉพาะสาขาวิชา โดยใช้หลักการคัดเลือกคนดีคนเก่ง คนดีเข้าเรียนครู โครงการผลิตครูสาขาที่จำเป็นเหล่านี้ มี 10 โครงการ ดังนี้

1. โครงการครูทายาทระดับประถมศึกษา

โครงการครูทายาทระดับประถมศึกษา เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 โดยคัดเลือกจากนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่ในชั้นม.6 ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ ม.4 ม.5 และม.6 (เฉพาะภาคต้น) ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ขึ้นไปของแต่ละกลุ่มวิชา โดยได้รับทุนการศึกษาปีละ 12,500 บาท/คน/ปี ในระหว่างศึกษานักเรียนจะต้องอยู่หอพักนักศึกษา จะได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการผลิตครูแบบเข้มด้วยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม ทั้งในระหว่างภาคเรียนและภาคฤดูร้อน และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วตั้งแต่ปี 2530 – 2540 จำนวน 4,546 คน โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดอัตราบรรจุไว้ปีละ 30% ของอัตราว่าง

2. โครงการครูทายาทระดับมัธยมศึกษา

โครงการครูทายาทระดับมัธยมศึกษาได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนทุนเช่นเดียวกับครูทายาทระดับประถมศึกษา นักเรียนที่เข้าโครงการจะได้รับทุนการศึกษา 12,500 บาท/คน/ปี และแต่ละปีการศึกษาจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการดังกล่าวไปแล้วตั้งแต่ 2538- 2540 จำนวน 1,139 คน โดยกรมสามัญศึกษาได้กำหนดอัตราตั้งรับการบรรจุปีละ 400 คน

3. โครงการครูทายาทชายแดนและถิ่นทุรกันดาร

โครงการครูทายาทชายแดนและถิ่นทุรกันดาร ด้วยปัญหาการโยกย้ายของข้าราชการครูที่อยู่ในพื้นที่เขตชายแดนและถิ่นทุรกันดารของครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมากในสังกัดกรมสามัญศึกษา และ สปช. จึงทำให้มีการดำเนินการตามโครงการนี้ขึ้นในปีการศึกษา 2537 โดยสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาร่วมกับคณะกรรมการระดับท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนและถิ่นทุรกันดารร่วมกันคัดเลือกนักศึกษาเข้าโครงการ โดยนักศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเข้าโครงการต้องเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมาแล้วไม่เกิน 3 ปี มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมในภาคเรียนสุดท้ายของชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่า 2.5 นักศึกษาจะได้รับ

ทุนการศึกษาจนจบปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี โดยในระหว่างการศึกษาจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นเดียวกับนักศึกษาครุทายาทในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันไม่ได้มีการบรรจุนักเรียนทุนตามโครงการดังกล่าว ทั้งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษากำหนดอัตราตั้งรับแต่ละปี จำนวน 250 คน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดอัตราตั้งรับแต่ละปี จำนวน 150 คน

4. โครงการครุทายาทชายแดนภาคใต้

โครงการครุทายาทชายแดนภาคใต้เป็นโครงการเฉพาะกิจ 3 ปี (ปี 2537-2539) และเป็นโครงการเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและการโยกย้ายครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โครงการนี้เริ่มในปีการศึกษา 2537 โดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตยะลา ปัตตานี สตูล นราธิวาส และสงขลา เข้ามาเรียนครูในสถาบันราชภัฏ และบรรจุเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามภูมิลำเนาของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับทุนการศึกษา 12,500 บาท/คน/ปี และต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นเดียวกันกับนักศึกษาครุทายาทประเภทต้น แต่ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.5 สำหรับหลักสูตร 4 ปี สำหรับหลักสูตรปริญญาตรี 1 ปี และ 2 ปี ต้องมี ผลการเรียนตามหลักสูตรของสมาคมนักศึกษาคู (กำหนด 2.00)

5. โครงการครุทายาทระดับอุดมศึกษา

โครงการครุทายาทระดับอุดมศึกษาเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี มีคุณธรรมและเจตคติที่ดีเข้าศึกษาในสถาบันราชภัฏ และหรือสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทในสาขาที่ขาดแคลนตามความต้องการของสภาสถาบันราชภัฏ โดยจำแนกเป็นทุนระยะยาวระดับปริญญาตรี - ปริญญาโท ระยะ 8 ปี (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537 - 2544) จำนวน 100 ทุน และทุนระยะเร่งรัด 4 ปี (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537 - 2540) จำนวน 100 ทุน เริ่มรับนักศึกษาตั้งแต่ปี 2537 - 2540 รวมทั้งสิ้น 200 คน แยกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทระยะยาว ปริญญาตรี - ปริญญาโท รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนสะสมตลอดหลักสูตร 3.00 ขึ้นไป และจะต้องมีผลการเรียนแต่ละปีการศึกษาในระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และในระดับปริญญาโทไม่ต่ำกว่า 3.25
2. ประเภททุนเร่งรัดปริญญาโท รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่

มีผลการเรียนสะสมตลอดหลักสูตร 2.75 ขึ้นไป และต้องมีผลการเรียนสะสมแต่ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 แล้ว จะต้องมีผลการเรียนสะสมแต่ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.25

ปัจจุบันมีนักศึกษาที่สำเร็จตามโครงการและบรรจุเป็นข้าราชการครูแล้วตั้งแต่วันที่ 2537 – 2540 จำนวน 19 คน

6. โครงการเพชรในตม

โครงการเพชรในตมเป็นโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมมือกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน กอ.รมน. เพื่อบรรจุบัณฑิตตามโครงการเพชรในตมเป็นข้าราชการครู โดยบรรจุในภูมิภาคที่เป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.) โครงการนี้เริ่มมาตั้งแต่ปี 2533 คัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีภูมิลำเนาที่เป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.) ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม ไม่ต่ำกว่า 2.50 (ม.6 ภาคต้น) เข้าศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในระดับปริญญาตรี และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 2.75 กำหนดบรรจุปีละ 30 คน ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วจนถึงปี 2540 จำนวน 169 คน

7. โครงการแสวงหาช้างเผือก

เพื่อให้ นักเรียนที่เรียนดีมีความประพฤติดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้ได้รับทุนเพื่อศึกษาวิชาชีพครู และบรรจุเป็นข้าราชการครูในภูมิลำเนาเดิม เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญของชุมชน โครงการนี้ได้เริ่มตั้งแต่ปี 2529 -2539 คัดเลือกนักเรียนชั้น ม.6 ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 4 ม.5 และม.6 (เฉพาะภาคต้น) ไม่ต่ำกว่า 3.00 เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับความการศึกษาปีละ 15,000 บาท/ปี และกรมสามัญศึกษาจะจ่ายค่าฝึกอบรมเสริมระดับวิทยาลัย - มหาวิทยาลัย อีกคนละ 3,000 บาท/ปี ผู้เข้ารับการศึกษาต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมแต่ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ผ่านกิจกรรมหลักสูตรและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู กำหนดบรรจุนักเรียนไม่เกินปีละ 5 คน ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วจนถึงปี 2540 จำนวน 7 คน

8. โครงการครูทายาทสายวิทยาศาสตร์

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูสายวิทยาศาสตร์ โดยความร่วมมือระหว่างกรมสามัญศึกษากับคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เริ่มดำเนินการนำร่องในปี 2536 – 2539 รับนักศึกษาปีละ 80 คน ยกเว้นปีแรก (ปี 2536 รับจำนวน 40 คน) คัดเลือกจากนักเรียนชั้น ม.6 ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมชั้น ม.4 ม.5 และ ม.6 (ภาคต้น) ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรือเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90 ของกลุ่มแรกเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี และต้องมีผลการเรียนสะสมแต่ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วจนถึงปี 2540 จำนวน 19 คน (โดยบรรจุในปี 2540 จำนวน 4 ราย สำหรับปีต่อ ๆ ไป ยังไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน)

9. โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (สควค.)

โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (สควค.) เป็นโครงการที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างทบวงมหาวิทยาลัยกับกระทรวงศึกษาธิการ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2539 - 2553 รับนักศึกษาที่เรียนชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.80 ให้ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมแต่ละปีการศึกษารวมในทุกระดับวิชาไม่ต่ำกว่า 2.50 เมื่อจบปริญญาตรี แล้วจะต้องศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาที่พอครูอีกไม่ต่ำกว่า 26 หน่วยกิต ผ่านโปรแกรมเสริมและกิจกรรมพิเศษ

10. โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขา คณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.)

โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขา คณิตศาสตร์ของประเทศเป็นโครงการตามมติคณะรัฐมนตรีที่ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการร่วมกัน เริ่มรับนักศึกษาเข้ารับทุนในปีการศึกษา 2538 - 2544 ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีสำหรับผู้เลือกเอกคณิตศาสตร์ปีละ 720 คน ตามความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการระยะเวลา 7 ปี รวม 5,040 ทุน และให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ ปีละ 80 ทุน ระยะเวลา 7 ปี รวม 500 ทุน

ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานโครงการผลิตครูในสาขาที่จำเป็น ถึงแม้ว่าจำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุนตามแผนงานของคุรุทายาทและรับทุนตามแผนงานของ สควค. จะไม่มาก เมื่อเทียบกับนักศึกษาคณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ โดยทั่วไปที่ได้กล่าวมาแล้วในปี 2541 - 2545 จะมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาภายใต้โครงการพิเศษที่รอบบรจอยู่ประมาณ 3,200 คน เนื่องจากปัญหาในการหาตำแหน่งครูเพื่อบรรจุครูใหม่จากโครงการพิเศษ ทำให้ต้องปรับลดเป้าหมายของโครงการพิเศษต่าง ๆ และอาจจะต้องยกเลิกสัญญาฉบับบัณฑิตที่รัฐไม่สามารถจัดสรร ตำแหน่งครูให้ได้ อย่างไรก็ตาม แนวโน้มของนักศึกษารับทุนจะสำเร็จการศึกษามากที่สุดในปี 2543 และจำนวนจะลดลง ในปีต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

การคัดเลือกการบรรจุครู

1. คุณสมบัติของบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครู

บุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. ต้องสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัคร และคุณวุฒิดังกล่าวต้องเป็นคุณวุฒิ ก.ค. รับรอง และกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูแต่ละสังกัด

1.1 คุณสมบัติทั่วไป (ตามมาตรา 30 พ.ร.บ. ข้าราชการครู)

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เสียภาษีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แห่งราชอาณาจักรไทย
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น
- (5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.
- (6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่น หรือถูกสั่งพัก หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายของคุรุวิชาชีพนั้น ๆ
- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี สำหรับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (8) ไม่เป็นกรรมการการบริหาร พรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ ในพรรคการเมือง
- (9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์การระหว่างประเทศ
- (12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น
- (13) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

1.2 คุณสมบัติเฉพาะ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
ในปี พ.ศ. 2535 ก.ค. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการ
ครูในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนกีฬา

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติคุณสมบัติเฉพาะ
ได้แก่

(1) ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา ได้รับคุณวุฒิ ปริญญาตรีขึ้นไปทางการ
ศึกษา สาขาวิชาเอกปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา การศึกษาพิเศษ พลศึกษา นาฏศิลป์
ดนตรี และศิลปศึกษา

(2) ระดับมัธยมศึกษา ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทุกสาขาวิชา ทั้งนี้จะ
ต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพ หรือเคยศึกษาหรือฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาตามเรื่องต่อไปนี้จำนวน
รวมแล้วไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต ในปี 2535 และ 18 หน่วยกิต ตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นไป ตามระบบ
ทวิภาค คือ

- การฝึกสอน หรือประสบการณ์การสอน : ต้องฝึกสอนในสถานศึกษา 1
ภาคเรียน

- จิตวิทยาการศึกษา : ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยาวิทยาการเรียนการ
สอน คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ

- สื่อการเรียนการสอน : ประเภทและนวัตกรรมต่าง ๆ เทคนิคการใช้สื่อ
การเรียนการสอน ฯลฯ

- การประเมินผลการเรียนการสอน : การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมิน
ด้านพุทธินิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย การนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการประเมินผลการสร้างข้อสอบ
ชนิดต่าง ๆ ฯลฯ

- วิธีการสอนทั่วไป : วิธีสอนวิชาเฉพาะ ฯลฯ

- หลักการศึกษา : ปรัชญา และนโยบายการศึกษา ระบบการจัดการ
ศึกษา หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร จรรยาบรรณและวิชาชีพครู ฯลฯ

1.3 คุณสมบัติเฉพาะ : กรมสามัญศึกษา

(1) ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเอก หรือ

(2) ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทุกสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้จะต้องมีความรู้พื้นฐาน
ทางด้านวิชาชีพครู หรือเคยศึกษา หรือฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาตามเรื่องต่อไปนี้ จำนวนรวมแล้วไม่
น้อยกว่า 15 หน่วยกิตในปี 2535 และ 18 หน่วยกิตตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นไป ตามระบบทวิภาค คือ

- การฝึกสอน หรือประสบการณ์การสอน : ต้องฝึกสอนในสถานศึกษา 1

ภาคเรียน

- จิตวิทยาการศึกษา : ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยาวิทยาการเรียนการสอน คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ
- สื่อการเรียนการสอน : ประเภทและนวัตกรรมต่าง ๆ เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอน ฯลฯ
- การประเมินผลการเรียนการสอน : การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินด้านพุทธินิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย การนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการประเมินผลการสร้างข้อสอบชนิดต่าง ๆ ฯลฯ
- วิธีการสอนทั่วไป : วิธีสอนวิชาเฉพาะ ฯลฯ
- หลักการศึกษา : ปรัชญา และนโยบายการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร จรรยาบรรณและวิชาชีพครู ฯลฯ
- เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป สาขาวิชาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา

1.4 คุณสมบัติเฉพาะ : โรงเรียนกีฬา

(1) ระดับประถมศึกษาได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

- ทางการศึกษา สาขาวิชาเอกประถมศึกษา พลศึกษา สุขศึกษา คหกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี ศิลปศึกษา และจิตวิทยาศึกษา
- ทางสาขาวิชาเอกอื่น คือ การพยาบาล การบัญชี อาหารและโภชนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

(2) ระดับมัธยมศึกษา ได้รับวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทุกสาขาวิชา ทั้งนี้จะต้องมี

ความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู หรือเคยศึกษาหรือฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาตามเรื่องต่อไปนี้ จำนวนรวมแล้วไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต ตามระบบทวิภาค คือ

- การฝึกสอน หรือประสบการณ์การสอน : ต้องฝึกสอนในสถานศึกษา 1

ภาคเรียน

- จิตวิทยาการศึกษา : ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยาวิทยาการเรียนการสอน คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ
- สื่อการเรียนการสอน : ประเภทและนวัตกรรมต่าง ๆ เทคนิคการใช้สื่อการเรียนการสอน ฯลฯ

- การประเมินผลการเรียนการสอน : การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินด้านพุทธินิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย การนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการประเมินผลการสร้างข้อสอบชนิดต่าง ๆ ฯลฯ

- วิธีการสอนทั่วไป : วิธีสอนวิชาเฉพาะ ฯลฯ

- หลักการศึกษา : ปรัชญา และนโยบายการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร จรรยาบรรณและวิชาชีพครู ฯลฯ

2. การรับรองคุณวุฒิของข้าราชการครู

สำนักงาน ก.ค. จะเป็นผู้ดำเนินการรับรองคุณวุฒิและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 7(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ไว้ดังนี้ "รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูพลเรือนกำหนดสำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาเดียวกันด้วย"

การพิจารณารับรองคุณวุฒิและกำหนดสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

(1) การรับรองคุณวุฒิภายในประเทศแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

- การรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งเป็นการรับรองทั้งสถาบันการศึกษา โดย ก.ค. จะพิจารณารับรองและกำหนดคุณวุฒิของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ด้วยการพิจารณารายละเอียดของเนื้อหาวิชาต่าง ๆ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ด้วยการพิจารณารายละเอียดของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรของคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอกนั้น ๆ และเมื่อ ก.ค. ให้การรับรองคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอกใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู แล้วถือว่า ก.ค. ได้รับรองคุณวุฒิและสาขาวิชาเอกเดียวกันของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษานั้นทุกคน

- การรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูเป็นการเฉพาะราย ซึ่งต้องคำนึงถึงหลัก 2 ประการ คือ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และคุณสมบัติพื้นฐานของผู้สำเร็จการศึกษา ดังนั้นผู้ที่ผ่านการรับรองคุณวุฒิจาก ก.ค. เท่านั้นที่เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูตามการรับรองของ ก.ค. แต่เพียงผู้เดียว

สำหรับรายอื่น ๆ แม้จะสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอกเดียวกันจากสถาบันการศึกษาแห่งเดียวกันก็ตามจะไม่ถือว่า ก.ค. ได้รับรองคุณวุฒินั้น ๆ แล้ว

(2) การรับรองคุณวุฒิต่างประเทศ สำหรับการรับรองคุณวุฒิต่างประเทศนั้น ก.ค. จะพิจารณารับรองคุณวุฒิเป็นการเฉพาะรายเท่านั้น และ ก.ค. ได้มีมติเพิ่มเติมสำหรับการรับสมัคร ผู้ที่มีคุณวุฒิจากต่างประเทศในสาขาวิชาที่ตรงกับประกาศรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ให้หน่วยรับสมัคร ๆ บุคคลดังกล่าวไว้ก่อน แต่ต้องประกาศให้ทราบว่าจะบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู เมื่อ ก.ค. ได้รับรองและกำหนดคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูแล้วเท่านั้น และเมื่อมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกแล้ว ให้กรมที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูดำเนินการขอให้ ก.ค. รับรองคุณวุฒิต่างประเทศให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูโดยเร็ว เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้

3. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครู

ก.ค. กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูไว้ 2 แนวทาง คือ

(1) การสอบแข่งขัน หมายถึง การสรรหาบุคคลโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนการสอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ ผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่สอบแข่งขันได้ และ ก.ค. ได้กำหนดการสอบแข่งขันเป็น 2 ช่วงเวลา คือ ในช่วงเวลาแรกเป็นการสอบแข่งขันครั้งที่ 1 จะรับสมัครและกำหนดการสอบพร้อมกันทั่วประเทศระหว่างเดือนมีนาคมถึงเมษายนของทุกปี โดย ก.ค. จะมอบให้ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบและในช่วงกลางปีการศึกษาจะมีการสอบแข่งขัน ครั้งที่ 2 ประมาณเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน ซึ่งแต่ละ อ.ก.ค. จะเป็นผู้กำหนดเองตามความเหมาะสม

(2) การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับราชการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ใน 3 กรณี

- การคัดเลือกจากผู้ได้รับทุนรัฐบาล
- การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นคุณวุฒิตลาดแคลน
- การคัดเลือกกรณีอื่น ๆ ที่ ก.ค. อนุมัติ เช่น โครงการครูทายาท เป็นโครงการที่

มหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันราชภัฏ คัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือกรมสามัญศึกษา ที่อยู่ในเขตภูมิภาคในหมู่บ้าน อพป. เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุและ

แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่อยู่ในหมู่บ้าน อพป. เขตภูมิลำเนาเดิมของตนเอง

4. การบรรจุและความต้องการครู

แม้จะอัตราว่างนับเป็น 4 – 5 พัน ตำแหน่งในปัจจุบันแต่สถิติการบรรจุครูยังต่ำกว่า อัตราว่างที่มีอยู่ ในปี 2541 หน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการบรรจุครูใหม่ไม่ถึง 1,200 คน นอกจากนี้ จำนวนอัตราครูของกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่บรรจุแนวโน้มลดลงในระยะ 4 - 5 ปีที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตาม กรมสามัญศึกษา ซึ่งดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาประมาณ 2,500 แห่งทั่วประเทศ มีอัตราและสามารถบรรจุครูใหม่ในปี 2541 เพียง 390 ในขณะที่เดียวกัน กรมสามัญศึกษาได้สำรวจจำนวนครูที่มีกับที่ควรมีโดยใช้เกณฑ์จำนวนคาบ/สัปดาห์ ในปี 2540 พบว่า ขาดอัตราตำแหน่งที่จะใช้บรรจุครูถึง 36,000 อัตรา สาขาที่ขาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาสังคมศาสตร์ (6,981 คน) และคณิตศาสตร์ (5,020 คน) รองลงมา คือ สาขาภาษาอังกฤษ (4,634 คน) พลศึกษา (3,959 คน) ภาษาไทย (3,929 คน) วิทยาศาสตร์ (3,124 คน) ตามลำดับ ส่วนสาขาฟิสิกส์ต้องการครูใหม่อีก 1,306 คน ชีววิทยา 972 คน และเคมี 942 คน โดยรวมใน 20 สาขาวิชา กรมสามัญศึกษาขาดอัตราตำแหน่งครูประมาณ 1 ใน 4 ของอัตราตำแหน่งครูที่ควรมี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง กรมสามัญศึกษามีอัตราตำแหน่งครูอยู่เพียง 3 ใน 4 ของอัตราที่ควรมี

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้สำเร็จปริญญาตรีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กับอัตราการบรรจุครู จะเห็นว่า ครูใหม่ที่ผลิตได้มีจำนวนเกินความต้องการมาหลายปีแล้ว ขณะที่ครูใหม่สำเร็จปริญญาตรีแต่ละปีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 15,000 คน ในปี 2537 เป็น 20,000 คน ในปี 2539 แต่หน่วยใช้ครูหน่วยใหญ่ ได้แก่ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สามารถบรรจุครูใหม่เพียง 10,000 คน ในปี 2537 และในปี 2539 สองหน่วยงานนี้บรรจุครูใหม่เพียง 3,000 คน เท่านั้น แสดงว่า ครูใหม่ระดับปริญญาตรี ที่ผลิตได้ในปี 2537 ที่เกินความต้องการถึง 10,000 คน และในปี 2539 ครูใหม่สำเร็จปริญญาตรีเกินความต้องการถึง 17,000 คน ข้อมูลนี้ แสดงว่า การผลิตครูระดับปริญญาตรี ได้ดำเนินการเกินความต้องการใช้ครูมาเป็นเวลาหลายปี แต่ปัญหานี้ไม่ได้ไม่ได้รับความสนใจ เพราะผู้สำเร็จปริญญาตรีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถประกอบอาชีพอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

5. อัตราส่วนครูต่อนักเรียน

ในปี 2540 อัตราส่วนครูต่อนักเรียนทั่วประเทศโดยเฉลี่ย เท่ากับ 1:21 คือ มีครู 584,000 คน ดูแลนักเรียน 12 ล้านคน ในสถานศึกษาเกือบ 4,200 แห่ง ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งดูแลนักเรียน 11 คน ล้านคนเศษ ก็มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเท่ากับ 1:21 เช่นเดียวกัน สำหรับสถานศึกษาอีก 900 แห่ง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีนักเรียน 940,000 คน อัตราส่วนครูต่อนักเรียนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1:22 แต่หากพิจารณาแยกตามสังกัดของหน่วยงานระดับกรมในกระทรวงศึกษาธิการ อัตราส่วนครูต่อนักเรียนจะแตกต่างกันมาก สถานศึกษาสังกัดสถาบันราชภัฏ (โรงเรียนสาธิต) มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำที่สุด (1:14) ในขณะที่สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูงที่สุด (1:28) กรมที่มีนักเรียนจำนวนมาก ได้แก่ กรมสามัญศึกษา ซึ่งดูแลโรงเรียนประมาณ 2,500 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีโรงเรียนประมาณ 30,000 แห่ง อัตราส่วนครูต่อนักเรียนของกรมสามัญศึกษา จะเท่ากับ 1:22 ซึ่งสูงกว่าอัตราส่วนครูต่อนักเรียน สปช. ซึ่งเท่ากับ 1:19 ในปี 2540 กรมอาชีวศึกษามีครู 18,802 คน และมีนักเรียน/นักศึกษา 435,100 คน จึงคิดเป็นอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเป็น 1:25

สำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาอีกประมาณ 900 แห่ง ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีครูประถมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อยู่ประมาณ 28,000 คน ประมาณครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในกลุ่มนี้มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน 1:25 ส่วนอีกครึ่งหนึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อัตราส่วนครูต่อนักเรียนในกลุ่มนี้เท่ากับ 1:20 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

6. การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่

ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่ง ก.ค.อนุโลมใช้บังคับสำหรับข้าราชการครู ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูซึ่งบรรจุตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ไว้ดังนี้ คือ

- ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ตามมาตรา 36 วรรคหนึ่งและมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2523 ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ และตลอดช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1 ปี

- ในการพัฒนาข้าราชการครู ต้องดำเนินการตามหลักสูตรระยะเวลาและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดโดยครบถ้วน

- การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู ต้องประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานจริง และกระทำโดยคณะกรรมการการประเมินผลการพัฒนา ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และครูพี่เลี้ยง ร่วมด้วย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง

- ในการพัฒนาครู ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมาตรา 42 นำผลการประเมินการพัฒนาไป ใช้ประกอบการพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งด้วย เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

7. คุณภาพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ร่วมมือกับ “ดุสิตโพล” สํารวจทัศนคติ ของผู้ให้บริการและรับบริการต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เมื่อเดือนสิงหาคม 2540 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ นักเรียน (ระดับประถมศึกษา – มัธยมศึกษาตอนต้น) ผู้ปกครอง และเจ้าของสถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 5,577 คน ในกรุงเทพมหานคร และ 10 จังหวัด ตัวแทนภาคภูมิศาสตร์เกี่ยวกับคุณภาพ ผลการสำรวจดังกล่าว ได้แสดงว่า

- () ครูระดับประถมและมัธยมต้นมีคุณภาพต่ำกว่าเดิม และต้องเร่งพัฒนา
- () ประมาณร้อยละ 20 ของครูในการสำรวจไม่ต้องการเป็นครู เพราะเห็นว่า งานหนักและรายได้น้อย (ร้อยละ 20 ของครู 600,000 คน เท่ากับครูจำนวน 120,000 คนทั่วประเทศ)
- () ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ประมาณร้อยละ 47 (เฉพาะครู ประถมศึกษามีร้อยละ 53) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

ปัญหาในการผลิตครู

ถึงแม้ว่าวงการศึกษามีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นความพยายามที่จะ พัฒนาการศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนสมบูรณ์แบบ แต่ก็ยังมีพบว่าวงการศึกษายังมีปัญหาอยู่ หลายประการด้วยกัน กระบวนการผลิตครูก็เป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องยอมรับ ผู้วิจัยได้ทำ การสังเคราะห์เอกสารจากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาในการผลิตครู พบว่าสามารถแบ่ง ปัญหาออกเป็นหลักใหญ่ ๆ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู
2. ปัญหาการเตรียมครู/ผลิตครู

1.1 คนเก่งไม่เรียนครู

เป็นที่ยอมรับกันในสังคมทั่วไปว่า คนเก่งส่วนใหญ่ไม่สนใจเป็นครู จากข้อมูลการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 พบว่า นักศึกษาคณะครุศาสตร์มีผลการเรียนในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ พบว่ามีเกรดเฉลี่ย ประมาณ 2.3 (สำนักงานสภานโยบาย, 2540) และจากรายงานของธนาคารโลก พบว่า ปัญหาการผลิตและการพัฒนาครูในประเทศลาตินอเมริกา ผู้สมัครเข้าศึกษาวิชาครุศาสตร์มีคุณภาพทางวิชาการต่ำเป็นผู้ที่เรียนไม่ดีในโรงเรียน ในบางกรณีเป็นผู้ที่เรียนได้คะแนนน้อยที่สุดในโรงเรียนสอบเข้าเรียนวิชาอื่นไม่ได้ จึงมาเลือกวิชาครุศาสตร์ จึงทำให้สรุปได้ว่า การที่คนเก่งไม่เรียนครู ก็เป็นปัญหาที่พบหนึ่งที่พบในปัจจุบัน เนื่องจากการที่คนเก่งไม่เรียนครู ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติขาดไป ด้วย เพราะขาดบุคคลที่มีคุณภาพในระดับสูงมาเป็นพลังในการขับเคลื่อนการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 นักศึกษาไม่ตั้งใจเลือกครู

อาจเนื่องมาจากหลายเหตุผลด้วยกัน เช่น ค่าใช้จ่ายในการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูมีค่าใช้จ่ายที่น้อยมากเมื่อเทียบกับหลักสูตรวิชาอื่น จึงเป็นเหตุผลหนึ่งสำหรับนักเรียนบางส่วนที่ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดี จึงต้องเรียนครูเพื่อให้มีค่าใช้จ่ายเพียงพอที่จะศึกษาต่อ หลักสูตรวิชาชีพครูมักมีค่านิยมที่ว่า เรียนครูหลักสูตรไม่ค่อยเข้มสามารถเรียนจบได้ง่าย การสอบเข้าศึกษาก็ง่ายไม่ต้องการคะแนนสูง คู่แข่งน้อยจากข้อมูลการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539-พบว่า ผู้สมัครส่วนใหญ่จะเลือกคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ เป็นลำดับสุดท้าย มีเพียงร้อยละ 19 ที่เลือกคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ เป็นอันดับ 1 (สำนักงานสภานโยบาย, 2540) หรือบ้างก็หวังว่าเรียนจบครูแล้วจะมีงานทำได้ง่าย ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่ทำให้นักศึกษาบางส่วนเข้ามาเรียนครูด้วยความไม่ตั้งใจ และเรียนโดยไม่อยากเรียนครูอย่างแท้จริง

1.3 นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับครู

จากปัญหาที่นักศึกษาที่เข้ามาเรียนครูมักไม่ตั้งใจที่จะเป็นครู จึงทำให้ผู้เข้าเรียนครูมีบุคลิกหลากหลาย และส่งผลให้นักศึกษาเรียนโดยมีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับวิชาชีพครู จากรายงานพบว่าครูประมาณร้อยละ 20 ตอบว่า จริง ๆ แล้วไม่ต้องการเป็นครู เพราะงานหนักและรายได้น้อย (วิทยากร เชียงกุล , 2542 : 91 – 92) จากข้อค้นพบข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกที่ไม่เหมาะสมกับครูก็เป็นเหตุผลที่หนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาในการผลิตครูให้มีคุณภาพ

1.4 จำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

ในปัจจุบัน พบว่า ผู้สมัครสอบเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนลดน้อยลง อาจเนื่องมาจากการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม ทำให้มีความเจริญในด้านต่าง ๆ มาก

1.4 จำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

ในปัจจุบัน พบว่า ผู้สมัครสอบเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนลดน้อยลง อาจเนื่องมาจากการเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม ทำให้มีความเจริญในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ส่งผลให้อาชีพมีความหลากหลายมากขึ้น นักเรียนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น อาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่ได้รับความสนใจน้อยลง ทำให้ผู้สมัครเข้าศึกษาคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนลดน้อยลง เกิดปัญหาการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตามมา เนื่องจากจำนวนผู้สมัครน้อยกว่าจำนวนที่สถาบันประกาศรับ ระบบการคัดเลือกจึงไม่เข้มข้นตามไปด้วย

2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู

ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 หลักสูตรและการศึกษา

หลักสูตรการผลิตครูมีข้อบกพร่องหลายประการ ได้แก่ ขาดการประเมินหลักสูตร สถาบันที่มีการผลิตครูส่วนใหญ่มีการจัดการเรียนการสอนมาเป็นเวลายาวนาน การเรียนการสอนใช้หลักสูตรดั้งเดิมทำให้บางสถาบันขาดการประเมินหลักสูตร อีกทั้งหลักสูตรยังไม่พัฒนา (หรือปรับ) หลักสูตรให้เข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น และปัญหาของหลักสูตรที่มักพบบ่อย ๆ คือ ทฤษฎีไม่สัมพันธ์กับภาคปฏิบัติ เน้นองค์ความรู้มากกว่าวิธีแสวงหาความรู้ วิชาที่สอนเป็นแบบแยกส่วน ขาดการเชื่อมโยงและบูรณาการ วิธีการสอนกับเนื้อหาไม่สัมพันธ์กัน การเรียนการสอนไม่สอนหรือส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวิจัยด้านการศึกษา เรียนรู้ทักษะการสอนแนวใหม่ อีกทั้งไม่เตรียมความพร้อมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ในชนบท หรือชุมชนยากจนและที่สำคัญหลักสูตรการผลิตครู ไม่ได้สร้างขึ้นเพื่อรองรับการผลิตครูรุ่นใหม่ ซึ่งต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความพร้อมทั้งความรู้ ในเนื้อหาวิชาการความสามารถในการชี้นำความรู้ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสามารถปรับเทคโนโลยีในวิชาชีพได้ (ดิเรก พรสีมา : 2542) อีกทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์เป็นลักษณะเจ้านายกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทำให้ผู้เรียนวิชาครูเกิด "ความรักงานครู"

2.2 ขาดการฝึกปฏิบัติที่ดี

จากปัญหาของหลักสูตรที่มุ่งแต่ทฤษฎีและเนื้อหา การฝึกปฏิบัติ/ฝึกสอนก็เช่นกัน ที่บางครั้งการฝึกสอน ครูควบคุมการฝึกสอนมักจะทำตัวไม่เป็นแบบอย่างที่ดีของครูใหม่ ครูพี่เลี้ยงมักจะใช้วิธีการสอนแบบธรรมดา นักศึกษาครูจึงไม่สนใจใช้นวัตกรรม การสอนใหม่ๆ เพราะเกรงว่าจะเสียคะแนนการฝึกสอน นอกจากนี้ นักศึกษาที่สำเร็จวิชาครูจะไม่ปฏิบัติสิ่งที่เรียนรู้อา แต่จะทำการสอนอย่างที่เคยได้รับการสอนมาแต่เด็ก ๆ

2.3 การเพิ่มจำนวนการผลิตทำให้คุณภาพลดต่ำลง

เนื่องจากการขาดแคลนครู สถาบันผลิตครูจึงมักจะต้องเร่งเพิ่มจำนวนครูที่จะต้องผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการครู ทำให้สถาบันผลิตครูปรับลดมาตรฐานลง เป็นเหตุให้คุณภาพของผู้สำเร็จวิชาครูไม่ดีเท่าที่ควร

2.4 ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ

ความต้องการใช้ครูกับสาขาครูที่ผลิตได้ไม่สอดคล้องกัน บางสาขาขาดครู บางสาขาครูเกินความต้องการ เป็นเหตุให้เกิดปัญหาครูต้องสอนในสาขาที่ตนไม่ได้เรียนรู้อา ครูบางคนสอนมาก บางคนก็ไม่ค่อยมีชั่วโมงสอน

2.5 ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันอื่น ๆ

สถาบันผลิตครูจึงมักจะไม่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน สถาบันต่าง ๆ ต้องทำงานซ้ำซ้อน เพราะสถาบันผลิตครูมักจะต้องการความอิสระในการดำเนินการ จึงไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน สถาบันผลิตครูไม่ติดต่อกับสมาคมหรือสภาครู ทำให้ต่างฝ่ายไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าที่ควร ครูก็ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับสภาครูหรือสหภาพครูและสภาครูก็ไม่ติดตามความก้าวหน้าในสถาบันผลิตครู

2.6 งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ

แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และขาดงบประมาณบุคลากรของสถาบันผลิตครู เมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตสาขาต่าง ๆ มีหลักฐานชัดเจนว่า รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ มาก ((สำนักงานสภาวิชาชีพ, 2540) สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่จึงมีปัญหาความขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตครู ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดงบประมาณในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ และพัฒนาการเรียนการสอน

2.7 ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู

เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตครูเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของสภาประจำแต่ละสถาบันและไม่มีองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินคุณภาพบัณฑิตของสถาบันต่าง ๆ ฝ่ายผลิตครูเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูแต่เพียงผู้เดียว การประเมินคุณภาพบัณฑิตเน้นการท่องจำเนื้อหาสาระควบคู่กับระเบียบราชการมากกว่าการวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครู

2.8 ขาดการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

การประกันคุณภาพการผลิตครูเพิ่งเป็นที่ยอมรับและดำเนินการมาไม่นานนัก การดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในขั้นการสร้างหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมาจึงไม่มีการดำเนิน

การประกันคุณภาพการผลิตครูและสถาบันการผลิตครู ก็อยู่ต่างสังกัดกัน ส่งผลให้สถาบันผลิตครูขาดเอกภาพในนโยบายและมาตรฐานการผลิตครู ประกอบกับไม่มีหน่วยงานกลางที่มีอำนาจตามกฎหมายในการกำหนด เกณฑ์มาตรฐานและติดตามประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันผลิตครู คุณภาพการผลิตครูจึงแตกต่างกันไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน

2.9 การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ

การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ ปัญหานี้พบมากในโรงเรียนทั่วไป จะเห็นได้ว่า และโรงเรียนมีความขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา จึงทำให้ต้องแก้ไขปัญหาโดยการให้ครูในสาขาอื่นที่มีเวลาเหลือมาสอนนักเรียนแทน ซึ่งจะพบบ่อย ๆ ที่ครูต้องสอนในสาขาที่ไม่ได้เรียน ดังนั้นการเรียนการสอนย่อมพัฒนาได้ยาก



บทที่ 4

การพัฒนาครู

การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูประจำการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ ประสบการณ์ ขยายโลกทัศน์ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น กระบวนการพัฒนาครู สามารถกระทำได้ หลากหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการให้มีสอบเทียบ เพื่อให้ได้วุฒิสูงขึ้น การเข้ารับการอบรม ระยะสั้น การศึกษาดูงาน และ การศึกษาต่อ

กระบวนการพัฒนาครู อาจดำเนินการโดย 1) สถานศึกษา (เช่น การฝึกอบรม เรื่อง ที่จำเป็น หรือ เรื่องเร่งด่วน ตามนโยบาย หรือ ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงของโลก) 2) หน่วยงานต้นสังกัด 3) ภาคเอกชน หรือ 4) ภาครัฐ เป็นฝ่ายจัดก็ได้

ในยุคแรกของการฝึกหัดครู (2435 – 2445) มีการพัฒนา ครูอย่างไร้ทิศทาง โดยครูที่มีความรู้ดี จะบรรยายให้ครูอื่นฟัง กระทั่งถึง ปี พ.ศ. 2446 กรมศึกษาธิการ ประกาศตั้ง สหมัคคยาจารย์สมาคม ทำหน้าที่ อบรม ครูประจำการใน 2 รูปแบบ คือ

1. จัดบรรยาย อภิปราย เผยแพร่ ความรู้ แก่ครูประจำการ
2. จัดให้มีการสอบวิชาครู เพื่อเพิ่มวุฒิเปิดอบรม ครู ป.ป. เปิดอบรมครู พ.ม.

ในการสอบวิชาชุดครูนั้น มีทั้งส่วนที่ศึกษาด้วยตนเองแล้วมาสอบเป็นชุด ๆ มีทั้งหมด 4 ชุด จะสอบครั้งละกี่ชุดก็ได้ เป็นการช่วยให้ครูได้ วุฒิเพิ่ม และสามารถไปสมัครเรียนต่อในสายครูได้ด้วย มีครูจำนวนไม่น้อยที่เมื่อจบ ป.กศ.ต้น ก็ใช้วิธีสอบเทียบ โดยใช้เวลาเพียงปีเดียว ก็สามารถสอบได้ครบทุกชุด เมื่อได้วุฒิ พ.ม. ก็เทียบได้กับ ป.กศ. ขั้นสูง จึงไปสมัครเรียนต่อ ในวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในภาคค่ำได้เร็วกว่า ผู้ที่เรียนหลักสูตรตามตรงแบบ 2-2-2 กล่าวคือ แทนที่จะใช้เวลา 6 ปี ตั้งหน้าตั้งตาเรียนอย่างเดียว ถ้าใช้สอบเทียบโดยทำงานไปด้วย ดูหนังสือเพิ่มเติมไป และเรียนภาคค่ำ โดยไม่ลาศึกษาต่อ สามารถได้ปริญญาทางครู (กศ.บ.) ในเวลา 5 ปีก็ได้

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาครู อาจกล่าวได้ว่ามี 4 รูปแบบ โดยยึดผู้จัดเป็นเกณฑ์ ได้แก่

1. สถานศึกษาเป็นฝ่ายจัดการอบรม ลักษณะดังนี้ เป็นความริเริ่มภายในโรงเรียนหรือ สถานศึกษา ที่จะหาผู้รู้มาเป็นวิทยากร หรืออาจเป็นครูในโรงเรียนของตนที่มีความรู้ความสามารถสูง เป็นผู้ถ่ายทอดให้กับเพื่อนครู ในโรงเรียนเดียวกัน เรื่องที่จัด มักเกี่ยวกับ วิธีการสอน การรับการอบรมลักษณะนี้ ไม่ได้ เพิ่มวุฒิแต่ประการใด

2. หน่วยงานต้นสังกัดเป็นฝ่ายจัดอบรม การจัดอบรมลักษณะนี้ เป็นความริเริ่มจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น ศึกษานิเทศก์ หน่วยงานนิเทศก์ กรมวิชาการ เป็นฝ่ายจัดการฝึกอบรมในหัวข้อที่เป็นความจำเป็น ที่จะพัฒนาครูโดยรวมทั้งประเทศ ให้มีความสามารถทำงานในอาชีพได้ดีขึ้น หัวข้อที่จัดจะกว้างครอบคลุม เรื่องการจัดการศึกษาทั่วไป เช่น การใช้และสร้างอุปกรณ์การสอน การวัดผลการศึกษา เทคนิคการสอนภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3. ภาคเอกชน เป็นฝ่ายจัดอบรม มีบริษัทเอกชน ซึ่งทำธุรกิจ เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ สำนักพิมพ์ จะจัดหลักสูตรการอบรมแก่ครู ในเรื่องต่าง ๆ ตามกระแส ความต้องการ เช่น การทำแผนการสอน การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ การเข้ารับการอบรมลักษณะนี้ ครูจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาตนเอง

4. หน่วยงานภาครัฐเป็นฝ่ายจัด การพัฒนาครู โดยหน่วยงาน ภาครัฐ ในที่นี้ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู จะจัดทำโครงการในลักษณะประสานกับหน่วยงานใช้ครู เพื่อจัดทำโครงการพัฒนาครู ตามความจำเป็น ตัวอย่าง ที่โรงเรียนฝึกหัดครูจัดหลักสูตรอบรมวิชาชุดครูในภาคฤดูร้อน ทำให้ครูได้มารับความรู้ และสะสมเพิ่มวุฒิให้ตนเองได้ด้วย ตัวอย่างที่ 2 เช่น วิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งต่อมา คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา ได้จัดอบรมครู วัดผลการศึกษา เป็นหลักสูตร 6 เดือน ตัวอย่างที่ 3 สถาบันผลิตครู เปิดหลักสูตรพัฒนาครูในรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณิ นอกเวลาราชการ เช่น วิทยาลัยวิชาการศึกษาทุกแห่ง ปิดสอนหลักสูตรครู (กศ.บ.) วิทยาลัยครูทุกแห่งเปิดสอนภาค เสาร์ – อาทิตย์ ตัวอย่างที่ 4 มหาวิทยาลัยนเรศวร มีโครงการพัฒนาครู ในภาคฤดูร้อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูทั่วไปได้เพิ่มวุฒิ จากปริญญาตรี เป็นปริญญาโท โดยใช้เวลา 4 ภาคฤดูร้อน (4 ปี) ครูจะมาปีละ 1 ครั้ง / ภาคเรียน ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน เป็นการ เปิดโอกาสให้ครูอย่างกว้างขวาง เพราะไม่มีการสอบคัดเลือก มีครูสนใจรับการพัฒนามาก ถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2547 ผลิตครูระดับ กศ.ม ในโครงการทำให้ทราบปัญหา การจัดการศึกษาว่า ครูไทย มากกว่า ร้อยละ 50 สอนไม่ตรงสาขาวิชา เอก หรือโท ของตน เมื่อจะศึกษาต่อในโครงการนี้ ก็ศึกษาต่อในวิชาที่รับผิดชอบสอนอยู่ จึงเกิดประเด็นว่า ครูจะพัฒนาต่อยอด เป็นปริญญาโท แต่ความเป็นจริงก็ไม่ใช่การต่อยอดอย่างแท้จริง

ปรัชญาการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีความคู่กับการผลิตครู ไม่พบหลักฐานที่ชัดเจนว่า ปรัชญาของการพัฒนาครูของไทยมีว่าอย่างไร แต่จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครูของไทย

น่าจะกล่าวได้ว่า ปรัชญาของการพัฒนาครู คือ การเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ ครูประจำการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพได้ดีตลอดไป

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ
2. กระตุ้นครูให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะโลกเทคโนโลยีที่ครูไม่เคยได้ใช้หรือเรียนรู้มาก่อน

3. นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในทิศทางที่วางการวิชาชีพคาดหวัง
4. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
5. ให้ครูตระหนักในคุณค่าของการศึกษาตลอดชีวิต อันจะเป็นแบบอย่างของประชาชน

ทั่วไป

6. ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู

การพัฒนาครู จะสำเร็จต้องการผู้รับผิดชอบหลายฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายดำเนินการจัดในการพัฒนาครู จำเป็นต้องมีเจ้าภาพในการจัด ซึ่งที่ผ่านมา มีหลายฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู ในความเป็นไปได้ อาจมีหน่วยงานอื่น ๆ ช่วยจัด กิจกรรมพัฒนาครู ได้ อาทิ กรมตำรวจจัดอบรมครู เกี่ยวกับ วินัยจราจร กระทรวง ICT จัดอบรมครูเกี่ยวกับการทำสื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ ซึ่งควรจะได้มีการวางแผนและขอความร่วมมือกัน

2. ฝ่ายรับการพัฒนา ครูจะต้องตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องขวนขวาย เพิ่มพูนความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทุกคน โดยมิใช่เป็นการบังคับและจะต้องมีความต่อเนื่องและทันการณ์

3. ฝ่ายกำกับติดตาม ผู้ประกอบอาชีพครูมีหลายแสนคน กระจายอยู่ทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในดินแดนห่างไกล การจะพัฒนาครูให้ได้ผล โดยทั่วถึงและให้เกิดประสิทธิผล อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้ติดตาม ตรวจสอบ เนื่องจากอาจมีครูบางคน มีปัญหาหรืออุปสรรค เช่น ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี ฝ่ายติดตามตรวจสอบนี้ น่าจะมีหลายระดับ ตั้งแต่ ระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสมาคมวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประสานและตรวจสอบให้ข้อมูลนั้นยืนยัน สอดคล้องต้องกัน โดยอัตโนมัติ หากมีขาดตกบกพร่อง ผู้รับผิดชอบควรแจ้งให้ครู ได้ทราบเป็นราย ๆ ให้ทันการณ์ ไม่

ควรปล่อยให้เนิ่นนานจนเกิดความแตกต่างในคุณภาพ และความไม่เท่าเทียม เรื่องคุณภาพครูอย่างที่เป็นอยู่

4. ฝ่ายส่งเสริมสนับสนุน เนื่องจากครูมีหลายสังกัด และหลายระบบอีกทั้งฝ่ายรับผิดชอบจัดก็มีหลายฝ่าย หากต่างคนต่างคิด ต่างทำ อาจจะทำให้เกิดการซ้ำซ้อน หรือขาดตกบกพร่อง ในบางเรื่อง บางประเด็น ควรมีฝ่ายส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดในเรื่องที่จำเป็นอย่างทั่วถึง อีกทั้งจัดหางบประมาณ ให้ฝ่ายจัดและฝ่ายเข้ารับการพัฒนา ได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาย่างทั่วถึง ดังที่ มาตรา 52 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ความวรรคท้าย ระบุว่า รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ นั้นหมายความว่า การไปอบรมพัฒนาตนเองของครู ควรได้รับการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายต่ำลงทะเบียน และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามจริง

หลักการพัฒนาครู

1. มีการกำหนดเรื่อง หลักสูตรบังคับ ที่ครูทุกคนจะต้องอบรมที่แน่นอน ในเวลาที่กำหนด
2. มีกำหนดเรื่องหลักสูตร ที่แนะนำว่า ครูทุกคน ควรรับการอบรม
3. การอบรม เพื่อพัฒนาครู สถานศึกษา สามารถเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน หรือบวรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถขอตั้งงบจากเงินกองทุนพัฒนาครูได้
4. ผลการพัฒนาครู แต่ละคนต้อง ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของตัวชี้วัด เกี่ยวกับการพัฒนาครู
5. การพัฒนาครู มีความผูกพันกับการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครู
6. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนรับผิดชอบต่อการได้รับโอกาสการพัฒนาของครู ในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ
7. เขตพื้นที่การศึกษา ควรติดตามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครู เป็นประจำทุกปี
8. การลาศึกษาต่อควรพิจารณาให้ตรงกับภาระรับผิดชอบ หรือ ภาระที่จะต้องเปลี่ยนไปรับผิดชอบใหม่

แนวทางการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทั่วถึง เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ หลักหน้าที่พัฒนาฐานข้อมูล ประวัติการศึกษา และการฝึกอบรมของครูทั่วประเทศ

2. เขตพื้นที่การศึกษา ทำแผนการพัฒนาครู ว่าจะพัฒนาครู ว่า จะพัฒนารูปแบบใด ใครเป็นผู้จัด กลุ่มเป้าหมายที่จะรับการพัฒนาเป็นใครบ้าง และแจ้งให้เจ้าตัว และผู้บังคับบัญชา ทราบล่วงหน้าให้ชัดเจน เพื่อจะได้วางแผนหาครูอื่นแทน ในระหว่างไปรับการพัฒนา รวมทั้งมอบแผนการ สอนให้ครูอื่นที่จะมาสอนแทน

3. เป็นผู้จัดทำโครงการการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นฝ่ายจัดงบประมาณประสานงานวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม พร้อมทั้งติดตามประเมินผล

4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีครูสำรองที่เขตพื้นที่การศึกษา และบัญชีครูภูมิปัญญาไทย ที่ สามารถส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนที่ครูไปรับการพัฒนาเป็นครั้งคราว

5. เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำกองทุน ส่งเสริมครู เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู

6. ฝ่ายบุคลากร ควรตรวจสอบ ให้ครู รับการพัฒนา ในเรื่องที่เป็นเงื่อนไข บังคับ ก่อนการ รับการพัฒนาที่เป็นทางเลือก

ปัญหาการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ในอดีต กระทำอย่างต่างคนต่างทำ และมีลักษณะตามอัธยาศัย ครูท่านใด ต้องการพัฒนายังจะชวนช่วยด้วยตนเอง ครูบางคนรู้สึก ว่า ตนมันคงดีแล้ว ก็จะไม่กระตือรือร้นใด ๆ และสำหรับผู้ชวนช่วยก็อาจจะชวนช่วย เพื่อให้ก้าวหน้า และย้ายสถานที่ทำงาน ถึงย้ายสังกัด ปัญหาทั้งหมดของการพัฒนาครู สามารถแจกแจงเป็นประเด็น ๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัญหานี้สิน

ปัญหานี้สิน เป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญอย่างมากที่มีการกล่าวถึงกันบ่อยครั้ง เนื่องจากครู ส่วนใหญ่มักประสบปัญหานี้ เมื่อพิจารณาสาเหตุของปัญหาก็มีหลายส่วนด้วยกัน คือ ครูเงินเดือน ครูต่ำ เงินเดือนครูต่ำเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ และเป็นเหตุให้ครู หลายคนเลิกอาชีพครู อัตราเงินเดือนต่ำยังเป็นเหตุให้คนเก่งคนดีไม่ยอมเป็นครู ครูที่ยังเป็นครูอยู่ก็ มักจะหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ทำให้ไม่สามารถสอนได้เต็มที่ รัฐมักจะทำอย่างว่าถ้าจะเพิ่มเงินเดือน

ให้ครูก็ต้องให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น และผลการเรียนของนักเรียนต้องดีขึ้นก่อนสาเหตุอีกอย่าง อาจเกิดจากผู้สมัครเข้ามาเป็นครูมักมีพื้นฐานเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางจนถึงต่ำ เพราะเป็นวิชาชีพที่มีค่าเล่าเรียนถูก เพราะฉะนั้น ผู้เรียนจบและมาทำงานเป็นครู มักต้องมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวสูง เมื่อเทียบกับเงินเดือนครูซึ่งน้อยกว่าอาชีพอื่นหลาย ๆ อาชีพ จึงเป็นปัญหาให้ครูมีปัญหาหนี้สิน จนเป็นเหตุให้ครูต้องเป็นครูขายของผ่อนส่ง ครูขายประกัน ฯลฯ ทำให้ครูมีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน ได้น้อยลง และมีเวลาให้นักเรียนได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาแย่ตามมามีด้วย

1.2 วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง

เงินเดือนน้อยฐานะทางสังคมก็ลดต่ำลง ครูมีฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักจะถูกถือว่าเป็น "งาน" ไม่ใช่ "อาชีพ" ในวิชาชีพครูเอง ฐานะของครูประเภทต่างๆ ก็ไม่เท่าเทียมกันครูในชนบทมักมีฐานะต่ำกว่าครูในเมือง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสมัยใหม่เริ่มเข้ามาแทนที่ ทำให้มีการสนับสนุนหรือเปิดทางให้บุคคลอื่นมาประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น จึงทำให้วิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง หลีกเลี้ยงไม่ได้ที่จะถูกสังคมมองว่า "ใคร ๆ ก็เป็นครูได้"

1.3 คุณภาพการสอนลดต่ำลง

คุณภาพการสอนจะลดลงเมื่อโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัว และสมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในคุณค่าของทักษะการสอนของครู ขาดแรงกระตุ้นให้สอนให้ดี ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี

1.4 ครูต้องทำงานบริหารหรืองานอื่น

ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมสอน ครูมักจะต้องช่วยทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน เช่น งานวิชาการ งานแนะแนว งานธุรการ ฯลฯ ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้เต็มที่ นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานเป็นที่ปรึกษา พยาบาล สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยไม่ได้ค่าตอบแทน หลายครั้งที่มั่งงานนอกเหนือจากการสอนและต้องทำล่วงเวลาราชการ แต่ไม่มีค่าตอบแทน ครูบางคนจึงขอลาออกไปทำอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ

1.5 ครูไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กชนบท/ต่างวัฒนธรรม

ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหาสืบเนื่องจากการผลิตครู และเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในวิชาชีพ ถ้ายิ่งพูดภาษาท้องถิ่นไม่ได้หรือไม่รู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ครูจะไม่เข้าใจค่านิยม ระเบียบสังคม และความคาดหวังของท้องถิ่น (Villegas-Reimers, 1998) และอีกหลายสาเหตุที่ครูไม่พร้อมจะสอนในชนบท อาจเนื่องจาก ชนบทค่อนข้าง

ห่างไกลความเจริญ ความสะดวกสบายไม่มี การคมนาคมยากลำบาก และยังมีปัญหาเรื่องความปลอดภัย ที่ครูจะต้องเสี่ยงโดยที่ไม่ได้รับเงินชดเชยหรือเงินเพิ่มขึ้น ทำให้ครูส่วนใหญ่พยายามย้ายเข้ามาสอนโรงเรียนในเมือง

1.6 การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส

ครูมักจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน หรือการฝึกอบรมที่ได้รับ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น หรือสร้างความเป็นเลิศในอาชีพครู จนทำให้เป็นที่ยอมรับกันว่าครูสอนไม่ดีก็ได้เลื่อนขั้น (Villegas-Reimers, 1998) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การเลื่อนขั้น ผู้บริหารมีส่วนในการพิจารณา ดังนั้นหากผู้บริหารขาดความยุติธรรม อาจมีผลต่อครูที่สอนดีแต่ความสัมพันธ์กับผู้บริหารค่อนข้างห่าง การเลื่อนขั้นย่อมส่งผลให้ครูที่ไม่สอนแต่ช่วยผู้บริหารทำงานไม่ได้ ทำงานครูที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่หมดกำลังใจ จนสามารถที่จะเลิกพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป และอีกกรณี คือ ครูบางกลุ่มมุ่งแต่ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นโดยไม่คำนึงถึงการสอน ซึ่งกระบวนการในการประเมินผลงานในปัจจุบันก็ยังคงพิจารณาจากเอกสารที่ครูจัดทำขึ้น จึงเป็นช่องทางที่ให้ครูบางกลุ่มมีผลงานดี แต่ละเลยการสอน และที่แย่กว่านั้น ครูบางกลุ่มได้ให้เด็กช่วยทำผลงานของตนในเวลาเรียนอีกด้วย

1.7 ครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ครูเองมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู สาเหตุหนึ่งที่ครูไม่ค่อยมีความพอใจในวิชาชีพครู ก็เพราะทัศนคติของครูต่อวิชาชีพของตนเองไม่ดี ครูไม่คิดว่าตนเองมีความสามารถประกอบวิชาชีพที่ยากกว่าได้ และไม่คิดว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาด นักเรียนและผู้ปกครองที่มีฐานะปานกลางหรือฐานะดี มักจะไม่ค่อยแสดงความเคารพครู ทำให้ครูขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือมีความอยากที่จะเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ในที่สุดหลายคนก็เลิกประกอบวิชาชีพครู

2. ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครู

ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครูสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และขาดงบประมาณบุคลากรของสถาบันการศึกษา รวมทั้งขาดงบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากรจึงมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษา

2.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ

หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมครูประจำการมีอยู่มากมายและมีความหลากหลาย แต่

ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครู ผู้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมมักจะสอบถามความต้องการจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร แต่ไม่สอบถามความต้องการครูผู้สอนโดยตรง หลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมากมุ่งสร้างความสามารถของครูด้านงานบริหารมากกว่างานสอน เนื้อหาไม่ค่อยเหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนชนบท การฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไม่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับครูที่ผ่านการฝึกอบรม

2.3 การเข้าอบรมไม่เพราะอยากเรียนรู้

ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างประจำการมักจะมุ่งหวังที่จะใช้ผลการศึกษาอบรมในการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือน หรือใช้เป็นหน่วยกิตในการศึกษาต่อหรือการเพิ่มวุฒิ แต่ไม่ใช่เพราะครูอยากเรียนรู้ หรืออาจเป็นการฝึกอบรมตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ

หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ มักเน้นแต่ภาคทฤษฎี แต่ขาดภาคปฏิบัติ ในขณะที่ครูต้องการภาคปฏิบัติมากกว่า อาจเนื่องจากส่วนใหญ่การจัดอบรมมักมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาค่อนข้างมีจำกัด

2.5 ครูไม่พร้อมที่จะเข้ารับการอบรม

การที่ครูไม่พร้อมที่จะเข้าอบรม อาจมีปัญหามากมาย เช่น การอบรมบางครั้งต้องมีค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายส่วนตัวในระยะเวลาที่ต้องเข้าอบรม ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ทำให้เป็นปัญหาหนึ่งที่ครูไม่พร้อม หรือสถานที่ในการจัดอบรมมักจัดในเขตเมือง ซึ่งพบว่าครูในชนบทมักอยู่ไกลจากสถานที่จัดอบรม จึงไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ เนื่องจากมีปัญหาระยะที่พักในกรณีที่ต้องเข้ารับการอบรมหลาย ๆ วัน หรืออาจมีปัญหาระยะการเดินทาง ไม่สะดวก

2.6 ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย

ปัญหานี้ส่งผลใน โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไม่เข้าใจกัน ขาดการประสานงาน และการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในบางกรณีครูต้องการความช่วยเหลือของผู้ปกครอง ต้องการข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน แต่มักไม่ได้รับความร่วมมือของผู้ปกครอง บ้างคิดว่าเป็นหน้าที่ครูที่ต้องรับผิดชอบ ครูก็คิดว่าเป็นเรื่องของครอบครัวต้องรับผิดชอบ ทำให้ภาพพจน์ครูในปัจจุบันไม่สามารถเรียกความศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน ได้ดังเช่นในอดีต

2.7 ปัญหาด้านผู้บริหาร

ปัญหาอีกอย่างที่พบ คือ ปัญหาด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร รวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ (ดิเรก พรสีมา : 2542)

มาตรฐานวิชาชีพครู

วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญกับสังคมอย่างยิ่ง เนื่องจากครูมีส่วนในการสร้างสังคมด้วยการสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความสามารถในการที่จะพัฒนา แต่จากปัญหาหลายประการของการจัดการศึกษาของไทยที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างขนานใหญ่ ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีปัญหาตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู การผลิตครู การใช้ การพัฒนา และการรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู จึงเกิดความพยายามที่จะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูในทุกยุคทุกสมัย เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 ได้กำหนดบทบัญญัติให้มีการ พัฒนาระบบวิชาชีพครู ไปด้วย และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 9 (4) ก็ได้กำหนดบทบัญญัติให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นับเป็นหลักการและเหตุผลสำคัญในการกำหนดแนวทาง พัฒนาระบบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา

แต่เดิมในอดีตก็มีความพยายามที่จะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู เห็นได้จาก ในปี พ.ศ.2533 คณะสภาในฐานะองค์การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ

1. รอบรู้
2. สอนดี
3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ
4. มุ่งมั่นพัฒนา

แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน จึงทำให้ในปี พ.ศ.2537 คณะสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ เพื่อเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู โดยกำหนดไว้เป็น 3 ด้าน และในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้เป็น "เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ" (มนตรี จุฬาวัดมนทล.2543) รายละเอียดดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 ด้าน กล่าวคือ

1. มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง หรือ
- 2) วุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษา มาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

3) ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ประกอบด้วย 11 เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ตามจรรยาบรรณครู ที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

- 1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
- 2) ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 3) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
- 4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
- 5) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์

9) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและ

วัฒนธรรมไทย มาตรฐานวิชาชีพครู จะเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิ ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังกล่าว

จากนั้นให้แต่ละกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในการสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครูด้วย และครูสภายังได้มีการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครูชั้น 1 ชุด โดยมุ่งหมายให้ครูได้ฝึกพัฒนาตนเองให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้น ๆ จนสามารถเป็นครูมืออาชีพได้

ปี พ.ศ. 2540 ครูสภา ได้มีการปรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอีกครั้ง และได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานกลาง สำหรับการผลิตการสรรหา การพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มาตรฐานกลางที่บ่งบอกระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครูนี้ มีแนวคิดพื้นฐาน สำคัญก็คือ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ (Learner Centered and All Children Can Learn) แนวคิดที่สำคัญอีกประการคือ การพัฒนาที่เป็นอิสระ สามารถพึ่งพาตนเอง สามารถคิดริเริ่ม พัฒนางานได้ด้วยตนเอง และสามารถร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ระดับใช้เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครูเรียกว่า ระดับคุณภาพครู (NTQ : NATIONAL TEACHER QUALIFICATION) (ธีรศักดิ์ อัครบวร.2545 : 41) ระดับคุณภาพของครูแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่นหรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง การสอนมุ่งเน้นเนื้อหาผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครูมีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนดรายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตน

เองเน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเองตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีส่วนขั้นตอนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพการสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผนสื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่างๆ ได้ มีอุปสรรคมากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ให้ความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้รับบริการเท่าๆ กัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งานคิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญการสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ทถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน สมดุล ทั้งถึง และเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์กรประกอบอื่นๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้ การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนกิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียน แตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการ และการพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงาน และกลุ่มบุคคลทั้งมวล รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม การสอนมุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับ

ผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียน และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมดร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครูใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่างคนละเรื่องตามความสนใจ และความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้สร้างผู้นำให้ผู้เรียนและเพื่อนครูเป็นผู้นำคิดเองพัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืนเป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิตส่วนบุคคล

และได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และในวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ.2541 คณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพของครู (NTQ) ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครู การส่งเสริมและการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ด้าน สังคมจึงต้องช่วยดูแลครูให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง

การปฏิรูปวิชาชีพครู

การปฏิรูปวิชาชีพครู ซึ่งรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ในหมวด 7 ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีแนวทางกล่าวได้คือ

1. จัดให้มีระบบ และกระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. จัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์กร วิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแล และการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา
3. จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็น ข้าราชการสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

6. ให้นำหน่วยงานทางการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู จึงกำหนดให้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแก่ ผู้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยมีวัตถุประสงค์ (คุรุสภา.2547) ดังนี้

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และจงใจ คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น
2. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุ้มครอง ผู้บริโภค ผู้รับบริการ ทางการศึกษาให้ได้รับอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 19 สิงหาคม 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 53 ได้กำหนดให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา และให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความหมายของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหลักฐานการอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมตามมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นผู้ที่มีสิทธิในการประกอบวิชาชีพซึ่งได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ยกเว้น บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา และวิทยากรพิเศษทางการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือแสดงด้วยวิธีการใด ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีสิทธิหรือพร้อมที่จะประกอบวิชาชีพ รวมทั้ง สถานศึกษาที่รับผู้มีได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

2. ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา โดยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้

2.1 ครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

2.4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. ผู้ที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

- (1) ผู้ที่เข้ามาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาเป็นครั้งคราวในฐานะวิทยากรพิเศษทางการศึกษา
- (2) ผู้ที่ไม่ได้ประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอนแต่ในบางครั้งต้องทำหน้าที่สอนด้วย
- (3) นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับการฝึกอบรมหรือผู้ได้รับใบอนุญาตปฏิบัติการสอน ซึ่งทำการฝึกหัดหรืออบรมในความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้ให้การศึกษาหรือฝึกอบรม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด
- (4) ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย
- (5) ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในศูนย์การเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ หรือสถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด
- (6) คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน
- (7) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) บุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด (ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนด)

4. ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มี 4 ประเภท คือ

4.1 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งครูอยู่ก่อนแล้วตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ผู้ที่เป็นครูหรือจะประกอบวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

4.2 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้

บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาของรัฐและเอกชน

4.3 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ**ผู้บริหารการศึกษา** หมายถึง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่ผู้บริหาร การศึกษาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งเทียบเท่าผู้บริหารนอกสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4.4 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ**บุคลากรทางการศึกษาอื่น** หมายถึง ใบอนุญาตที่ออกให้แก่บุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริการการศึกษาให้หน่วยงาน การศึกษาต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษาตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

5. อายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดไว้ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้มีอายุใช้ได้คราวละ 5 ปี นับแต่วันออกใบอนุญาต

ผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ

1. ผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.1 ครูซึ่งเป็นสมาชิกคุรุสภา ตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 อยู่แล้วก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ได้แก่

(1) ข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

(2) พนักงานครูเทศบาล

(3) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำรงตำแหน่งประจำในสถานศึกษาของ กรุงเทพมหานคร

(4) ผู้ทำการสอนในสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับเงินเดือนประจำ

1.2 ครูซึ่งเป็นสมาชิกคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 อยู่แล้ว ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งต่อมามีลาออกหรือเกษียณอายุราชการ หรือพ้นจากหน้าที่ครู

1.3 ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งบรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ

1.4 ครูอัตราจ้าง ตามสัญญาจ้างที่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ

1.5 ผู้ประสงค์จะประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ผู้ที่ยังไม่ได้ประกอบวิชาชีพครูที่มีความประสงค์จะประกอบวิชาชีพครู และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ

1.6 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ช่วยผู้บริหารการศึกษา เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นต้น

1.7 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียน วิทยาลัย หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งเทียบเท่าผู้บริหารนอกสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2. ผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือกฎหมายอื่นอยู่แล้ว ก่อนวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เช่น

- (1) ผู้ช่วยครูใหญ่
- (2) ครูใหญ่
- (3) ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
- (4) อาจารย์ใหญ่

- (5) ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย
- (6) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้อำนวยการวิทยาลัย
- (7) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษาตามที่ ก.ค.

กำหนดให้เป็นตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป

2.3 ผู้ที่มีความประสงค์จะประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ที่ยังไม่ได้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และมีความประสงค์จะประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

3.1 ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือกฎหมายอื่น เช่น ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการเขต ศึกษาธิการเขต ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ) หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นต้น

3.2 ผู้บริหารการศึกษา ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ใช้บังคับ หรือวันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป

3.3 ผู้ประสงค์จะประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

4. ผู้มีสิทธิขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนด

ซึ่งก่อนที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ให้การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น องค์ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้มีความพยายามยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู มานาน ถ้าพิจารณาพัฒนาการของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย สามารถสรุปความคิดและพยายามในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย แบ่งออกได้เป็น 4 ยุค (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543) คือ

2.1 ยุคก่อนมีพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488

เริ่มตั้งแต่ได้มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งกรมศึกษาธิการตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2430 เป็นต้นมา การศึกษาได้ก้าวหน้าขึ้นมาก ความจำเป็นในการประสิทธิ์ประสาทความรู้ใหม่ ตลอดจนอบรมครูให้รู้วิชาครู และวิธีสอนจึงมีมากขึ้น สมัยนั้นมีครูที่ไปเรียนวิชาทางการศึกษา จากต่างประเทศไม่กี่คน ได้นำความรู้มาเปิดอบรมครูขึ้นที่ “วิทยาทานสถาน” ในปี 2438 และ ในปี 2443 ก็ได้มีการตั้งสภาสำหรับอบรมและประชุมครูขึ้นโดยใช้ชื่อ “สภาไทยอาจารย์” เปิดสอน ครูทุกวันพระ ซึ่งเป็นวันหยุดราชการ และได้ทำหนังสือพิมพ์สำหรับครูขึ้นเป็นครั้งแรกชื่อหนังสือพิมพ์ วิทยาสาร ในปี 2445 กรมศึกษาธิการได้ตั้งสถานที่ประชุมอบรมและสอนครูในรูปสมาคม ขึ้น ใช้ชื่อว่า “สามัคยาจารย์สโมสรสถาน” และได้เปลี่ยนเป็น “สามัคยาจารย์สมาคม” ในปี 2447 ตั้งอยู่ที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้ดำเนินกิจการเพื่อครูอย่างกว้างขวาง เป็นป่อเกิดแห่งศิลป วิทยาการสำหรับครู มีการชุมนุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องการศึกษา การจัดอบรม และปาฐกถาพิเศษ รวมทั้งเป็นแหล่งสังสรรค์สโมสรสำหรับสมาชิก นอกจากนั้นสมาชิกจะได้รับหนังสือพิมพ์วิทยาสาร เป็นการให้เปล่าด้วย

สามัคยาจารย์สมาคมได้รับเกียรติอย่างสูงโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ครั้งยังดำรงพระราชอิสริยยศเป็นสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราวุธสยาม มงกุฎราชกุมาร มีพระมหากุณนาธิคุณทรงรับ สามัคยาจารย์สมาคมอยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2448 ตลอดมา นับว่าเป็นสมาคมที่เชิดหน้าชูตาสูงส่ง แห่งหนึ่งในประเทศไทยที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทุกพระองค์นับแต่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวก็ได้เสด็จ พระราชดำเนินมาประทับทอดพระเนตรละครและฟังปาฐกถาพิเศษหลายครั้ง

2.2 ยุครุ่งอรุณของวิชาชีพครู

การดำเนินงานในรูปสมาคมวิชาชีพครูได้ รุ่งเรืองมาเกือบศตวรรษ แต่ก็ประสบความ ผันผวนเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจเสื่อมโทรมหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพ ครูได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ เกิดความรู้สึกถึงความไม่ก้าวหน้าในอาชีพ ครูดี ๆ มีความ สามารถจำนวนมากละทิ้งอาชีพครู หันไปประกอบอาชีพอื่น ดังนั้น จึงได้มีการตราพระราช บัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ขึ้น สาระสำคัญคือ ให้มีสภาในกระทรวงศึกษาธิการเรียกว่า ครูสภา เป็นนิติบุคคล ครูทุกคนต้องเป็นสมาชิก ทั้งนี้ให้ครูสภาปฏิบัติหน้าที่แทนสามัคยาจารย์ สมาคมในเรื่องของวิชาชีพ ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ให้ ความเห็นเรื่องนโยบายการศึกษา และ วิชาการศึกษาทั่วไปแก่กระทรวงศึกษาธิการ ควบคุมจรรยาบรรณและวินัยของครู รักษาผล ประโยชน์ ส่งเสริมฐานะครูและครอบครัวตามสมควร ส่งเสริมความรู้และความสามัคคีของครู และที่สำคัญคือ ทำหน้าที่แทน ก.พ. ในการบริหารงานบุคคลครูในปี 2517 คณะกรรมการวางแผน

ฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้เสนอหลักการและสาระสำคัญเรื่องการปฏิรูปการศึกษา โดยได้ให้ความสำคัญกับบทบาทและฐานะของครู เพราะการปฏิรูปการศึกษาจะไม่สำเร็จ ถ้าไม่ปฏิรูปครู ทั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะและบทบาทที่พึงประสงค์ ตลอดจนหลักการสาระและวิธีการปฏิรูปครู โดยหลักการที่สำคัญคือ รัฐต้องจัดหลักประกันให้แก่อาชีพครู ให้ครูมีสถานภาพที่ดีพอที่จะรักษาบทบาทที่พึงประสงค์ไว้ได้ ให้ครูมีความมั่นคงและศรัทธาในอาชีพ พร้อมทั้งจะดำรงเกียรติ มาตรฐาน และอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครูไว้ได้ ดังนั้น ต้องมีการปรับปรุงองค์รววิชาชีพเพื่อพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของครู การสร้างจรรยาบรรณครูขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติครู และครูต้องมีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครู

2.3 ยุคแห่งความคิดและความพยายาม

การเคลื่อนไหวอย่างเป็นทางการได้เริ่มในปี 2523 ครูสภาได้จัดประชุมสัมมนาเพื่อยก ระดับมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นที่โรงแรมไทยไฮเต็ล โดยได้มีการนำเสนอหลักการและสาระสำคัญของสถาบันครู แนวทางการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในต่างประเทศ การประชุมระดมความคิดเห็น ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ได้เสนอแนวทางในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครูสภานำไปดำเนินการที่ค่อนข้างชัดเจนเป็นรูปธรรม นับเป็นการจุดประกายความคิดให้เร่งดำเนินการเตรียมการเพื่อออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในช่วงดังกล่าว ครูสภาได้จัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็น ประเมินความเป็นไปได้ ตลอดจนแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมข้อมูลการแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 เพื่อให้เอื้อต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และได้ศึกษาแนวทางการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ในปี พ.ศ. 2533 ครูสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ระบุคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา และได้เผยแพร่ไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและประเมิน จึงไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ในปี พ.ศ. 2537 ครูสภาจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นใหม่ ที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิมที่สามารถปฏิบัติและประเมินได้ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 ที่พัฒนาใหม่มี 11 มาตรฐาน ครูสภาได้ประสานการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนี้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และหน่วยงานต้นสังกัดของครู เพื่อให้การปฏิบัติตามเกณฑ์ และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ ครูสภาได้กำหนดระดับคุณภาพครู เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาครู และข้าราชการครู เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู ระดับคุณภาพของครู (NTQ : National

Teacher Qualification) มีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วย ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และครูผู้ทรงคุณวุฒิ และได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพครูไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2541 ในฐานะองค์การวิชาชีพครูมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณของครู ตาม พ.ร.บ. ครู พ.ศ. 2488 ครูสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบและประเพณีของครูขึ้นในปี พ.ศ. 2506 และได้พัฒนามาหลายครั้งจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2539 ครูสภาได้พัฒนา จรรยาบรรณครูรุ่นใหม่ และประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 มีทั้งหมด 9 ข้อครูสภาได้ดำเนินการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบของครูสภาในอนาคต มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 หลายครั้ง เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แต่ก็ยวบยาบเสียก่อน ทำให้ยังไม่แล้วเสร็จ นอกจากนั้นในปี พ.ศ. 2523 ยังได้มีการตั้ง องค์การกลางบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู โดยแยก ออกจากอำนาจหน้าที่ของครูสภาตาม พ.ร.บ. ครู พ.ศ. 2488 เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู เรียกว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2.4 ยุคทองของวิชาชีพครู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในมาตรา 81 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กฎหมายกำหนด และการจัดให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา และ

บุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะเห็นได้ว่าได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยได้กำหนดไว้ในกฎหมายซึ่งให้อำนาจให้การพัฒนาวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู พัฒนาการของจากระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่เริ่มมาตั้งแต่อดีต ที่มีครูอาชีพเกิดขึ้นในประเทศไทยแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่ครูที่มีมาตั้งแต่ต้นความพยายามในการตั้งสมาคมวิชาชีพเพื่อร่วมกันพัฒนาครูและวิชาชีพครู การตราพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 เพื่อให้มีองค์กรที่ดำเนินการเรื่องวิชาชีพครูอย่างจริงจัง ความพยายามของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับครูโดยกำหนดนโยบายในการปฏิรูปครู แต่ไม่ได้นำไปปฏิบัติจริง ความพยายามของคุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูที่ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล การจัดประชุมสัมมนาระดมสมองเพื่อหาข้อมูลร่วมกันในการที่จะพัฒนาวิชาชีพครูในยุคต้น ๆ ที่ต้องฝ่าฟันกระแสการคัดค้านของครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่จากความพยายามในการขายความคิด สร้างความเข้าใจเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันถึงความจำเป็นในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู จนกระทั่งได้รับการยอมรับ เข้าใจเห็นพ้องต้องกันมีมากขึ้น ความพยายามในการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้การดำเนินการได้มีขึ้นครั้งแล้วครั้งเล่า การดำเนินการใกล้ประสบความสำเร็จหลายครั้ง แต่ก็จบลงด้วยการยุบสภาผู้แทนราษฎร โดยปัจจัยทางการเมืองทำให้ต้องกลับไปตั้งต้นใหม่ ตลอดมา จนมาถึงยุคทองของวิชาชีพครูที่สถานการณ์เอื้ออำนวยอย่างไม่เคยมีมาก่อน สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศที่รุ่มร่า ความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตลอดจนการยอมรับของครู นักการศึกษา และประชาชน ต่างเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูโดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

จากบทเรียนที่ผ่านมา มีสภาพปัญหาที่น่าจะตระหนักและเตรียมการแก้ไขป้องกันไม่ให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานต่อไป และบทเรียนที่น่าจะได้นำมาใช้พัฒนาต่อไป เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ได้สัมฤทธิ์ผล สภาพที่เป็นปัญหาในอดีต ได้แก่

- (1) กฎหมายไม่ให้อำนาจให้สามารถดำเนินการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- (2) ภารกิจของคุรุสภาที่ไม่ชัดเจนและมีมากเกินไป
- (3) ภาพลักษณ์ขององค์กร และการไม่ยอมรับองค์กรวิชาชีพ

(4) ปัญหาการขาดงบประมาณ

(5) ภาพรวมการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูในกระทรวงศึกษาธิการไม่เป็นเอกภาพ

(6) สภาพของครูไทยที่ส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ จึงปฏิบัติงานในหน้าที่ทางราชการมากกว่าปฏิบัติวิชาชีพครู

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมานั้น จึงนำมาสู่การดำเนินงานเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตวิชาชีพครูตามรายละเอียดข้างต้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการทั้งระบบ ตั้งแต่การผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และสภาพการดำเนินการดังกล่าวมีปัจจัยต่าง ๆ บุคคลองค์กรหลายกลุ่มหลายฝ่ายเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนักการเมือง ครู นักวิชาการ ประชาชน ฯลฯ การแสวงหาความเห็นพ้องต้องกันของบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายนี้ ในอดีตเป็นเรื่องยากลำบากอย่างยิ่ง แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดความเห็นพ้องต้องกันทุกฝ่ายที่จำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งให้กับวิชาชีพครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นเหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีมาตรการสำคัญ กล่าวคือ

1. การพัฒนาครู โดยกำหนดแนวทาง ดังนี้

1) ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำภาคเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง

2) ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3) หากผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่เข้ารับการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในองค์กรวิชาชีพครูพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2. การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 การพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

1) เป็นผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ กรณีไม่ร้ายแรง

2) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

- 3) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

2.2 การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) ผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2) เป็นผู้ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรงจนมิอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพได้อีกต่อไป
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดอย่างต่อเนื่อง
- 4) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพครูอย่างร้ายแรง

การกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ถ้ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบแล้วเชื่อว่าวิชาชีพครูจะสามารถยกระดับจนสามารถเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้อย่างเต็มภาคภูมิ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ การศึกษาซึ่งเป็นกลไกในการกำหนดอนาคตของประเทศชาติชาติประสบความสำเร็จ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ หรือนักวิชาการศึกษาที่ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับ ครู ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความหมาย บทบาทหน้าที่ ลักษณะครูที่พึงประสงค์ รวมไปถึงการผลิตและการพัฒนาครู มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสาร จากบทความ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ รวมถึงงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมายของ “ครู”

พระบรมราชาบาทของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นครู หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ มีคุณความดี เชื้อเพื่อเชื้อแม่ ปราบปรามที่จะถ่ายทอดความรู้ มีศรัทธา มีความหวังดีอย่างบริสุทธิ์ใจ

จากแนวคิดนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า ครูเป็นผู้ที่ต้องรับภาระหนัก เป็นผู้ที่ต้องมีความรู้คู่คุณงามความดี น่าเคารพยกย่อง มีความสำคัญยิ่งต่อการคงอยู่ของประเทศชาติ เพราะครูคือ ผู้นำสิ่งที่ดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ไปสร้างสิ่งที่ดีงามยิ่งขึ้นให้กับสังคมต่อไป โดยครูจะต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมที่ดีงาม และรอบรู้ลึกซึ้งทั้งทางโลกและทางธรรม

บทบาทหน้าที่ครู

นักการศึกษา หรือนักวิชาการได้ให้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครู ไว้อย่างมากมายซึ่งบทบาท หมายถึงภาระหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบ บทบาทของครูทั้งในอดีตและปัจจุบัน มีหลายด้านด้วยกัน เช่น

ในทางพระพุทธศาสนา ได้แนะนำให้ครูปฏิบัติต่อศิษย์ตามหลักทศ 6 ซึ่งหนึ่งในทศทั้ง 6 คือ ทักขินทศ ทศเบื่องขวา ได้แก่ ครูอาจารย์ ครูอาจารย์อนุเคราะห์ศิษย์ ที่สำคัญดังนี้

1. ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี
2. สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
3. สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง
4. ส่งเสริมยกย่องความดีงามความสามารถให้ปรากฏ

5. สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ คือ สอนฝึกให้สามารถใช้วิชา เลี้ยงชีพและรู้จักดำรงรักษาตน ในอันที่จะดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดี

ตามแนวคิดนักวิชาการโดยภาพรวมแล้ว สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. บทบาทของครูในการเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทของครูในการเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาเยาวชน
3. บทบาทของครูในการเป็นผู้นำด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
4. บทบาทของครูในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง
5. บทบาทของครูในการช่วยส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
6. บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ

คุณลักษณะครู

คุณลักษณะครูที่ดี ตามแนวจากพระราชดำรัสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอวดยุทธเดช แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะครูที่ดี คือ

1. หมั่นเพียรและอุตสาหะพากเพียร
 2. เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และเสียสละ
 3. หนักแน่น อุดมถ้อยและอดทน
 4. รักษาภินัย สำรวจระวังความประพฤติ ปฏิบัติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ตั้งงาม
 5. ปลีกตัวปลีกใจจากความสะดักสบายและความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน
 6. ตั้งใจแน่วแน่
 7. ซื่อสัตย์รักษา ความจริงใจ
 8. เมตตาหวังดี
 9. วางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ
 10. อบรม ปัญญาให้เพิ่มสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุผล
- นอกจากนั้นพระราชโองการของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ที่

สามารถสรุปได้ว่า ครูควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. ความสามารถในการแสดงความรู้ความคิดของตนให้ผู้อื่นทราบได้อย่างแจ่มแจ้งด้วยความฉลาด
2. ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3. ความมีค่านิยมสูง
4. ความมีวิจารณ์ญาณ
5. มีวินัย

สำหรับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับครูมากที่สุดและถือว่าเป็น “คุณธรรมพื้นฐานของความเป็นครู” หรือ “คุณลักษณะของครูดี” หลักธรรมหมวดนี้ คือ “กัลยาณมิตตธรรม” โดยท่านเจ้าคุณ พระธรรมปิฎก (ปอ.ปยุตโต) ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. ปิโย – น่ารัก
2. ครุ – นำเคารพ
3. ภาวนีโย – นำเจริญหรือนายกย่อง
4. วัตตทา – มีระเบียบแบบแผน
5. วจนักขโม – อดทนต่อถ้อยคำ
6. คัมภีร์วิญจะ กถัง กัตตทา – แถลงเรื่องได้อย่างลึกซึ้ง
7. ใน จักรูฐาเน นิโยชเย – ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางที่เสื่อม

นอกจากนี้ยังมี “คุณธรรมแห่งความเป็นครู” (สตุถา เทวมนุสุสานั) เป็นคุณธรรมที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งได้ขนานพระนามว่า เป็น “บรมครู” ของชาวโลก ทรงมั่นอยู่ในคุณธรรมนี้ คือ

1. ทรงมีพระวิสุทธิคุณ
2. ทรงมีพระปัญญาธิคุณ
3. ทรงมีพระกรุณาธิคุณ

คุณลักษณะครูที่ดีตามทัศนะคติของนักวิชาการ

คุณลักษณะครูที่ดีนั้น มีนักวิชาการ หลายคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี ซึ่งมีหลายมุมมองมีความเห็นตรงกัน และแตกต่างกันในบางประเด็น ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร สามารถสรุปประเด็นหลัก ๆ ที่นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดีไว้ กล่าวได้ว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. ต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู
2. ต้องมีความรอบรู้
3. มีความสามารถในการถ่ายทอด
4. เป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีความมุ่งมั่น
6. มีความเป็นผู้นำ
7. มีความเป็นนักพัฒนาที่ดี

8. มีความอดทน
9. มีระเบียบวินัย
10. มีบุคลิกดี
11. มีความเมตตากรุณา
12. มีจรรยาบรรณครู

นอกจากคุณลักษณะของครูแล้ว จรรยาบรรณก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติ และจากจรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และนิสัยทัศนคติให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรัก และศรัทธาวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

การผลิตครู

วิวัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

การผลิตครูในประเทศไทย มีวิวัฒนาการมายาวนาน ย้อนถึง สมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 4 ทรงมีพระราชดำริที่จะจัดการศึกษาตามแบบตะวันตก วิวัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย สามารถจำแนกได้เป็น ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1 ยุคบุกเบิกการผลิตครู (2435 -2496)

ยุคที่ 2 ยุคแพร่ขยายวิชาชีพครู (2497 – 2517)

ยุคที่ 3 สถาบันผลิตครูเปลี่ยนเส้นทาง (2517 – 2538)

ยุคที่ 4 ยุคเปิดทางให้เอกชน (2539 – 2542)

ยุคที่ 5 ยุคปฏิรูปการศึกษา (2542 – ปัจจุบัน)

จุดมุ่งหมายในการผลิตครู

1. เพื่อสร้างระบบการผลิตครูที่มุ่งใจ คนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ในหมวดพระราชบัญญัติว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้กระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรม) ส่งเสริมและจัดการให้บังเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในหลายๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น มาตรา 52 กล่าวไว้ :

ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิต

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ทั้งทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2544 มีจำนวน 116 แห่ง ในจำนวนนี้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 19 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง และกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ คือ ภาคกลาง 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 แห่ง ภาคเหนือ 3 แห่ง ภาคใต้ 2 แห่ง ภาคตะวันตก 1 แห่ง และภาคตะวันออก 1 แห่ง

2. นักศึกษาครู

2.1 นักศึกษาเข้าใหม่

จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่สาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงปี 2537 -2544 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด ปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษา เข้าใหม่ จำนวน 40,981 คน ปีการศึกษา 2544 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 55,551 คน

2.2 นักศึกษาครุรวม

นักศึกษาศาสาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหมด ปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษา จำนวน 113,142 คน เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 146,725 คน ในปีการศึกษา 2544 ในจำนวนนี้เป็นนักศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 16,485 คน ระดับปริญญาตรี 102,888 คน ป.บัณฑิต 350 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี 26,310 คน

2.3 ผู้สำเร็จการศึกษาครุ

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษานักศึกษาศาสาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ปีการศึกษา 2544 มีผู้สำเร็จสาขาศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ ภาคปกติ จำนวน 33,647 คน

3. คณาจารย์ในสถาบันผลิตครุ

ปีการศึกษา 2543 คณาจารย์ในสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ประมาณ 1,753 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 66.6 รองลงมาสำเร็จระดับปริญญาตรี ร้อยละ 28.5 อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีไม่ถึงร้อยละ 5 ของจำนวนทั้งหมด

การคัดเลือกการบรรจุครุ

1. คุณสมบัติของบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครุ

บุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครุได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
2. ต้องสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัคร และคุณวุฒิตั้งกล่าวต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค. รับรอง และกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครุแต่ละสังกัด

คุณสมบัติทั่วไป (ตามมาตรา 30 พ.ร.บ. ข้าราชการครุ)

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แห่งราชอาณาจักรไทย
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น

ถิ่น

(5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่น หรือถูกสั่งพัก หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายของคกรวิชาชีพนั้น ๆ

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี สำหรับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) ไม่เป็นกรรมการการบริหาร พรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ ในพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์การระหว่างประเทศ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐคุณสมบัติทั่วไป (ตามมาตรา 30 พ.ร.บ. ข้าราชการครู)

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แห่งราชอาณาจักรไทย

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น

(5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่น หรือถูกสั่งพัก หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายของคกรวิชาชีพนั้น ๆ

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี สำหรับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- (8) ไม่เป็นกรรมการการบริหาร พรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ ในพรรคการเมือง
- (9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์การระหว่างประเทศ
- (12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น
- (13) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ปัญหาในการผลิตครู

ถึงแม้ว่าวงการศึกษามีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นความพยายามที่จะพัฒนาการศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนสมบูรณ์แบบ แต่ก็ยังมีพบว่าวงการศึกษายังมีปัญหาอยู่หลายประการด้วยกัน กระบวนการผลิตครูก็เป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องยอมรับ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารจากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาในการผลิตครู พบว่าสามารถแบ่งปัญหาออกเป็นหลักใหญ่ ๆ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู
2. ปัญหาการเตรียมครู/ผลิตครู

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู สามารถสรุปดังนี้ คือ

- 1.1 คนเก่งไม่เรียนครู
- 1.2 นักศึกษาไม่ตั้งใจเลือกครู
- 1.3 นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับครู
- 1.4 จำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู

ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู สามารถสรุปได้ดังนี้

- 2.1 หลักสูตรและการศึกษา
- 2.2 ขาดการฝึกปฏิบัติที่ดี

- 2.3 การเพิ่มจำนวนการผลิตทำให้คุณภาพลดต่ำลง
- 2.4 ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ
- 2.5 ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันอื่นๆ
- 2.6 งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ
- 2.7 ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู
- 2.8 การผลิตครูไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ

การพัฒนาครู

การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูประจำการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ ประสบการณ์ ขยายโลกทัศน์ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น กระบวนการพัฒนาครู สามารถกระทำได้ หลากหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการให้มีสอบเทียบ เพื่อให้ได้วุฒิสูงขึ้น การเข้ารับการอบรม ระยะสั้น การศึกษาดูงาน และ การศึกษาต่อ

ปรัชญาการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีความรู้กับการผลิตครู ไม่พบหลักฐานที่ชัดเจนว่า ปรัชญาของการพัฒนาครู ของไทยมีว่าอย่างไร แต่จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครูของไทย น่าจะกล่าวได้ว่า ปรัชญาของการพัฒนาครู คือ การเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ ครูประจำการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพได้ดีตลอดไป

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ
2. กระตุ้นครูให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะโลกเทคโนโลยีที่ครูไม่เคยได้ใช้หรือ เรียนรู้มาก่อน
3. นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในทิศทางการวิชาชีพคาดหวัง
4. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
5. ให้ครูตระหนักในคุณค่าของการศึกษาตลอดชีวิต อันจะเป็นแบบอย่างของประชาชนทั่วไป

6. ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู

การพัฒนาครู จะสำเร็จต้องการผู้รับผิดชอบหลายฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายดำเนินการจัดในการพัฒนาครู จำเป็นต้องมีเจ้าภาพในการจัด ซึ่งที่ผ่านมา มีหลายฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู ในความเป็นไปได้ อาจมีหน่วยงานอื่น ๆ ช่วยจัด กิจกรรมพัฒนาครู ได้ อาทิ กรมตำรวจจัดอบรมครู เกี่ยวกับ วินัยจรรยา กระทรวง ICT จัดอบรมครูเกี่ยวกับการทำสื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ ซึ่งควรจะได้มีการวางแผนและขอความร่วมมือกัน

2. ฝ่ายรับการพัฒนา ครูจะต้องตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องชวนขยาย เพิ่มพูนความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทุกคน โดยมีใช่เป็นการบังคับและจะต้องมีความต่อเนื่อง และทันสมัย

3. ฝ่ายกำกับติดตาม ผู้ประกอบอาชีพครูมีหลายแสนคน กระจายอยู่ทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในดินแดนห่างไกล การจะพัฒนาครูให้ได้ผล โดยทั่วถึงและให้เกิดประสิทธิผล อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้ติดตาม ตรวจสอบ เนื่องจากอาจมีครูบางคน มีปัญหาหรืออุปสรรค เช่น ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี ฝ่ายติดตามตรวจสอบนี้ น่าจะมีหลายระดับ ตั้งแต่ ระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสมาคมวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประสานและตรวจสอบให้ข้อมูลนั้นยืนยัน สอดคล้องต่อกัน โดยอัตโนมัติ หากมีขาดตกบกพร่อง ผู้รับผิดชอบควรแจ้งให้ครู ได้ทราบเป็นราย ๆ ให้ทันการณ์ไม่ควรปล่อยให้เนิ่นนานจนเกิดความแตกต่างในคุณภาพ และความไม่เท่าเทียม เรื่องคุณภาพครูอย่างที่เป็นอยู่

4. ฝ่ายส่งเสริมสนับสนุน เนื่องจากครูมีหลายสังกัด และหลายระบบอีกทั้งฝ่ายรับผิดชอบจัดก็มีหลายฝ่าย หากต่างคนต่างคิด ต่างทำ อาจเกิดการซ้ำซ้อน หรือขาดตกบกพร่อง ในบางเรื่อง บางประเด็น ควรมีฝ่ายส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดในเรื่องที่จำเป็นอย่างทั่วถึง อีกทั้งจัดหางบประมาณ ให้ฝ่ายจัดและฝ่ายเข้ารับการพัฒนา ได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ดังที่ มาตรา 52 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ความวรรคท้าย ระบุว่า รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ นั้นหมายความว่า การไปอบรมพัฒนาตนเองของครู ควรได้รับการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายต่ำลงทะเบียน และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามจริง

หลักการพัฒนาครู

1. มีการกำหนดเรื่อง หลักสูตรบังคับ ที่ครูทุกคนจะต้องอบรมที่แน่นอน ในเวลาที่กำหนด
2. มีกำหนดเรื่องหลักสูตร ที่แนะนำว่า ครูทุกคน ควรรับการอบรม
3. การอบรม เพื่อพัฒนาครู สถานศึกษา สามารถเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน หรืองบรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถขอตั้งงบจากเงินกองทุนพัฒนาครูได้
4. ผลการพัฒนาครู แต่ละคนต้อง ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของตัวเองที่จัด เกี่ยวกับการพัฒนาครู

5. การพัฒนาครู มีความผูกพันกับการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครู

6. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนรับผิดชอบต่อการได้รับ

โอกาสการพัฒนาของครู ในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ

7. เขตพื้นที่การศึกษา ควรติดตามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครู เป็นประจำทุกปี

8. การลาศึกษาต่อควรพิจารณาให้ตรงกับภาวะรับผิดชอบ หรือ ภาวะที่จะต้องเปลี่ยนไป รับผิดชอบใหม่

แนวทางการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทั่วถึง เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

1. กำหนดผู้รับผิดชอบ หลักหน้าที่พัฒนาฐานข้อมูล ประวัติการศึกษา และการฝึกอบรม ของครูทั่วประเทศ

2. เขตพื้นที่การศึกษา ทำแผนการพัฒนาครูว่าจะพัฒนาครูว่า จะพัฒนารูปแบบใด ใคร เป็นผู้จัด กลุ่มเป้าหมายที่จะรับการพัฒนาเป็นใครบ้าง และแจ้งให้เจ้าตัว และผู้บังคับบัญชา ทราบล่วงหน้าให้ชัดเจน เพื่อจะได้วางแผนหาครูอื่นแทน ในระหว่างไปรับการพัฒนา รวมทั้งมอบแผนการ สอนให้ครูอื่นที่จะมาสอนแทน

3. เป็นผู้จัดทำโครงการการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นฝ่ายจัดงบประมาณประสานงานวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม พร้อมทั้งติดตามประเมินผล

4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีครูสำรองที่เขตพื้นที่การศึกษา และบัญชีครูภูมิปัญญาไทย ที่ สามารถส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนที่ครูไปรับการพัฒนาเป็นครั้งคราว

5. เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำกองทุน ส่งเสริมครู เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู

6. ฝ่ายบุคลากร ควรตรวจสอบ ให้ครู รับการพัฒนา ในเรื่องที่เป็นเงื่อนไข บังคับ ก่อนการ รับการพัฒนาที่เป็นทางเลือก

ปัญหาการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ในอดีต กระทำอย่างต่างคนต่างทำ และมีลักษณะตามอัธยาศัย ครูท่านใด ต้องการพัฒนาก็จะชวนช่วยด้วยตนเอง ครูบางคนรู้สึกว่ ตนมันคงดีแล้ว ก็จะไม่กระตือรือร้นใด ๆ และสำหรับผู้ชวนช่วยก็อาจจะชวนช่วย เพื่อให้ก้าวหน้า และย้ายสถานที่ทำงาน ถึงย้ายสังกัด ปัญหาทั้งหมดของการพัฒนาครู สามารถแจกแจงเป็นประเด็น ๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.1 ปัญหาหนี้สิน
- 1.2 วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง
- 1.3 คุณภาพการสอนลดต่ำลง
- 1.4 ครูต้องทำงานบริหารหรืองานอื่น
- 1.5 ครูไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กชนบท/ต่างวัฒนธรรม
- 1.6 การเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส
- 1.7 ครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู สามารถสรุปได้ดังนี้

- 2.1 ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ
- 2.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ
- 2.3 การเข้าอบรมไม่เพราะอยากเรียนรู้
- 2.4 การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ
- 2.5 ครูไม่พร้อมที่จะเข้ารับการอบรม
- 2.6 ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
- 2.7 ปัญหาด้านผู้บริหาร

มาตรฐานวิชาชีพครู

แต่เดิมในอดีตก็มีความพยายามที่จะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู เห็นได้จาก ในปี

พ.ศ.2533 ครุสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ

1. รอบรู้
2. สอนดี
3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ
4. มุ่งมั่นพัฒนา

แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน จึงทำให้ในปี พ.ศ.2537 ครูสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน กล่าวคือ

1. มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

ปี พ.ศ. 2540 ครูสภา ได้มีการปรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอีกครั้ง มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญก็คือ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ (Learner Centered and All Children Can Learn) แนวคิดที่สำคัญอีกประการคือ การพัฒนาที่เป็นอิสระสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถคิดริเริ่ม พัฒนางานได้ด้วยตนเอง และสามารถร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ระดับใช้เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครูเรียกว่า ระดับคุณภาพครู (NTQ : NATIONAL TEACHER QUALIFICATION) (ธีรศักดิ์ อัครบรร 2545 : 41) ระดับคุณภาพของครูแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ
- ระดับ 2 ครูชำนาญการ
- ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ
- ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
- ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู จึงกำหนดให้ออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพแก่ ผู้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยมีวัตถุประสงค์ (ครูสภา.2547)ดังนี้

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และจงใจ คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น
2. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุ้มครอง ผู้บริโภค ผู้รับบริการ ทางการศึกษาให้ได้รับอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ความหมายของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหลักฐานการอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมตามมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นผู้มีสิทธิในการประกอบวิชาชีพซึ่งได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา โดยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้

- 1 ครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3 ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- 4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มี 4 ประเภท คือ

1. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น น

อายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดไว้ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้มีอายุใช้ได้คราวละ 5 ปี นับแต่วันออกใบอนุญาต

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ และยก ระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นเหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีมาตรการสำคัญ กล่าวคือ

1. การพัฒนาครู โดยกำหนดแนวทาง ดังนี้

1) ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำภาคเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง

2) ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

3) หากผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่เข้ารับการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้องค์กรวิชาชีพครูพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2. การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 การพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) เป็นผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ กรณีไม่ร้ายแรง
- 2) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนด
- 3) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

2.2 การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) ผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2) เป็นผู้ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรงจนมีอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพได้อีกต่อไป
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดอย่างต่อเนื่อง

- 4) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพครูอย่างร้ายแรง

การกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ถ้ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบแล้วเชื่อว่าวิชาชีพครูจะสามารถยกระดับจนสามารถเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้อย่างเต็มภาคภูมิ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ การศึกษาซึ่งเป็นกลไกในการกำหนดอนาคตของประเทศชาติชาติประสบความสำเร็จ



โครงการที่ 4

ต้นแบบหลักสูตรการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี)



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กันยายน 2548

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
วิธีดำเนินการวิจัย	3
2 บทอ้างอิง.....	4
การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.....	4
การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู	5
การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู	11
การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู	18
3 บทสรุป	30
สรุปข้อเสนอในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี)	30
อภิปรายผลการวิจัย	37
ข้อเสนอแนะ	39

ชื่อเรื่อง **ต้นแบบหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี)**

ผู้วิจัย **อรุณิฉัตร สวัสดิ์ และบุหงา ชีระศักดิ์มิ่งคล**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำต้นแบบหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต โดยนำผลการวิจัยจาก 4 โครงการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู และการสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู มาสังเคราะห์ เป็นต้นแบบหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) โดยมีขอบเขตในประเด็นต่อไปนี้ คือ 1. ปรัชญา 2. เป้าหมาย 3. วัตถุประสงค์ 4. โครงสร้างหลักสูตร 5. การบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบด้วย การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดหาทุนสนับสนุน/การกู้ยืมเพื่อการศึกษา การปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ

การปลูกฝังคุณธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครู การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาและเตรียมครูเป็นครู และการจัดที่พักสำหรับนิสิตครู

สรุปผลการวิจัย

ปรัชญาของหลักสูตร

ผลิตครูและนักการศึกษาที่ได้มาตรฐานวิชาชีพครูชั้นสูงโดยให้มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ดีในฐานะพลเมืองของพลโลก และศาสตร์ทางวิชาชีพทางการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม สามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งเป็นผู้นำทางปัญญาและเป็นผู้นำศักยภาพของชุมชนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

มุ่งสร้างสรรคบัณฑิตให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ ธุรกิจ นิติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน
2. มีความรู้เกี่ยวกับสังคมระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศ โลก
3. มีความรู้เกี่ยวกับ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ
4. มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
5. มีความรู้ในศาสตร์ทางวิชาชีพการศึกษา
6. มีความรู้ลึก รู้จริง รู้กว้างในวิชาการด้านที่ต้องการเชี่ยวชาญเฉพาะ

7. มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู (รักและศรัทธาในอาชีพครู พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน)
8. มีทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
9. มีทักษะในการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่าย

โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย

1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป
2. หมวดวิชาเฉพาะ
3. หมวดวิชาเลือกเสรี

การบริหารจัดการหลักสูตร

1. กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา

กระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูนั้นควรมีกระบวนการที่หลากหลาย สร้างแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งมาเรียนครู โดยการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม มีระบบการคัดกรอง การสอบวัดความรู้ ควรมีคะแนนขั้นต่ำ 30% ทุกรายวิชาที่กำหนด ยกเว้นวัดแนวความเป็นครู ควรมีคะแนนขั้นต่ำ 60% มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ต่ำกว่า 2.50 และมีคะแนนเฉลี่ยสะสมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นสาขาวิชาเอก ไม่ต่ำกว่า 2.75

การสัมภาษณ์ อาจแยกพิจารณา 2 ส่วน คือ การพิจารณาบุคลิกภาพและ การพิจารณาทัศนคติและความคิด

2. คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา ได้แก่ มีใจรักและศรัทธาในอาชีพครู เป็นคนเก่ง มีความรอบรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีแนวความเป็นครู และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
3. กระบวนการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ได้ปฏิบัติจริง อีกทั้งมีความสอดคล้องกันระหว่างทฤษฎี และการปฏิบัติของอาจารย์ที่สอน เน้นให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ เน้นให้มีการใช้กระบวนการวิจัย และสามารถนำกระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งในงานครู และพัฒนาการศึกษา ต้องปรับให้มีกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเป็นการปลูกฝังความเป็นครู โดยเน้นให้นิสิตได้แสดงออกและมีส่วนร่วม การจัดการเรียนการสอนต้องสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ต้องปลูกฝังให้เห็นความสำคัญจรรยาบรรณของวิชาชีพครู จัดการเรียนการสอนให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการสอน

การเรียนการสอนควรให้นิสิตได้มีโอกาสในการสัมผัสกับชุมชน เห็นความสำคัญของการศึกษาที่ต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาชุมชน และเป็นการเตรียมให้นิสิตได้มีความพร้อมที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่

ในท้องถิ่นชนบทที่ห่างไกลได้ การเรียนการสอนควรมีการจัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนจริง ในโรงเรียน โดยให้นิสิตได้มีโอกาสในการเข้าสังเกตการณ์สอนของครูที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสู่วิชาชีพครูมากขึ้น โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

การวัดและประเมินผล ให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีสาระสำคัญ 2 เรื่อง คือ ความรู้และทักษะและ คุณธรรม และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ควรใช้วิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับประเด็นที่จะประเมิน

4. การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ควรให้มีการจัดเวลาตาราง วันนัดพบระหว่างนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน นอกเหนือจากเวลาที่นิสิตเข้าพบเป็นการส่วนตัว ควรแต่งตั้งอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ใกล้เคียงกับนิสิตให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

5. การจัดหาทุนสนับสนุน/การกู้ยืมเพื่อการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดให้มีทุนการศึกษา ทุนสนับสนุนอาจเป็นทุนรายปี หรือตลอดการศึกษา ควรมีการจัดหางบประมาณพิเศษสำหรับการศึกษาผู้ด้อยโอกาสที่รักวิชาชีพครูมีความสามารถพิเศษและเหมาะสมกับที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู สนับสนุนให้มีการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา โดยอาศัยการสนับสนุนจากกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของนิสิต

6. การปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ

การปฐมนิเทศ ควรจัดกิจกรรมดังนี้ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตมีจุดมุ่งหมายในการเรียน ให้นิสิตมีความรู้สึกที่ดีกับวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดความรักความศรัทธาในความเป็นครู

การปัจฉิมนิเทศ เป็นการจัดการเตรียมความพร้อมสำหรับให้นิสิตสามารถออกไปทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การแก้ปัญหาในการทำงาน การปฏิบัติตนที่ถูกต้อง

7. การปลูกฝังคุณธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อให้นิสิตมีจิตใจที่ เป็นครูอาชีพ เพราะรักและเข้าใจในความเป็นครู การปลูกฝังคุณธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครูนั้น และควรมีการจัดอย่างต่อเนื่องมิใช่ทำในปีการศึกษาใดปีการศึกษาหนึ่งอย่างเดียว สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การจัดบรรยายความภูมิใจ ในความเป็นครู การทำงาน และการเสียสละ ของครูตัวอย่าง ครูต้นแบบต่างๆ จัดกิจกรรมให้นิสิตได้พบครูที่มีอุดมการณ์สูงส่ง หรือมีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ภาคเรียนละอย่างน้อย 1 ครั้ง ๆ ละ 1 – 2 คน เป็นต้น

8. การพัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาบุคลิกภาพของความเป็นครู ให้นิสิต ในสิ่งที่ครูควรเป็น ได้แก่ การสร้างนิสิตครูให้เป็นครูที่ใฝ่หาความรู้ รู้จักการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยกิจกรรม อาจเป็นกิจกรรมที่ให้นิสิตได้เห็นความสำคัญของการแสวงหาความรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ ให้นิสิตได้เรียนรู้ การพูดในที่ชุมชน การพัฒนาความเป็นผู้นำ การแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับ

กาลเทศะ การพัฒนามารยาทและการวางตัว อาจทำโดยการจัดอบรม โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือจากบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี

9. การจัดที่พักสำหรับนิสิตครู

การจัดที่พักสำหรับนิสิตครู เป็นการสร้างให้นิสิตครูสามารถรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเป็นการปลูกฝังให้นิสิตรักในวิชาชีพ ควรมีการจัดที่พักให้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้นิสิตได้มีการช่วยเหลือและปรึกษากันในนิสิตวิชาชีพเดียวกันและในหอพักของนิสิตครูควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นครูควบคู่ด้วย เช่น กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมพัฒนาชีวิต หอพักของนิสิตครู ควรเป็นหอพักปิด ที่มีระบบดูแลอย่างเคร่งครัด มีระเบียบหอพักที่ชัดเจน เพื่อสร้างนิสิตครูให้เป็นผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครู ที่ต้องเป็นแบบอย่างกับเยาวชนต่อไปในอนาคต



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประชาชนในทุกชาติทุกภาษา หากชาติใดสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ก็นับได้ว่าชาตินั้นจะสามารถพัฒนาได้ทัดเทียมนานาประเทศ เนื่องจากมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศต่อไปได้ ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีความพยายามในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการปฏิรูปการศึกษายูบย่อยครั้ง ผลการจัดการศึกษาของประเทศไทยก็ยังพบว่ามีเรื่องที่ต้องปรับปรุงพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ ทักษะจำเป็นในการดำรงชีวิตในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนในทุกสาขาอาชีพ ประเทศไทยเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่มีค่า จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พร้อมกับให้มีการปฏิรูประบบการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม การปฏิรูปการศึกษาจะพัฒนาได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู เพราะครูคุณภาพย่อมทำให้ระบบจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพครูเริ่มต้นที่การสร้างความรู้ความศรัทธาในวิชาชีพครู ดังนั้น สถาบันที่ผลิตครูจะต้องพัฒนาความเข้มแข็งในการผลิตครูให้มีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีหลักสูตรผลิตครูเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี โดยเป็นการเรียนตามหลักสูตร 4 ปี และมีการฝึกประสบการณ์ในวิชาชีพครู อีก 1 ปี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ติดตามความเคลื่อนไหว ของการกำหนดหลักสูตรศึกษาศาสตร 5 ปี ของทุกองค์กร เกี่ยวข้อง เช่น การเป็นหนึ่งในกรรมการที่ประชุมสมาคมบดี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงกลับไปกลับมา อยู่ไม่ขาดสาย ผู้รู้ ผู้รักการศึกษาต่างแสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผลหนักแน่น ทั้งที่สนับสนุนและคัดค้านการขยายหลักสูตรผลิตครูเป็น 5 ปี ข้อโต้แย้งเรื่องระยะเวลา มีช่วงตั้งแต่ 3 ปีครึ่งถึง 6 ปี แต่ในที่สุดก็ตกลงเป็นหลักสูตร 5 ปี โดยคาดหวังว่าจะช่วยทำให้ได้ครูที่มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น โดยเฉพาะจะช่วยให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณในการเป็นครูอย่างแท้จริง

ที่ประชุมสภาสมาคมคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้วางกรอบโครงสร้างหลักสูตรศึกษาศาสตร 5 ปี เพื่อให้ทุกสถาบันผลิตครูใช้เป็นกรอบในการสร้างหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน อันจะส่งผลให้ได้บัณฑิตครูคุณภาพต่อไป แต่ความสำเร็จของการผลิตบัณฑิตครูที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัว

หลักสูตรเท่านั้น หากแต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการหลักสูตรเป็นสำคัญ ดังนั้น การเสนอร่างหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) นี้จึงต้องการสังเคราะห์ว่าประเด็นทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรควรมีลักษณะเช่นไร ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยจำนวนทั้งหมด 4 เรื่อง เพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอร่างหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ดังนี้ การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู และการสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ผลการวิจัยทั้ง 4 เรื่องนี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากในการเสนอร่างหลักสูตร ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร ปรัชญาของหลักสูตร เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ประสพการณ์และองค์ความรู้ที่จำเป็น การบริหารจัดการการเรียนรู้ การประเมินผล และการประเมินหลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อจัดทำต้นแบบหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะช่วยให้การบริหาร จัดการการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มีแนวทางที่เหมาะสม และช่วยให้ได้ครูคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ดีของชาติในการสร้างเยาวชนคุณภาพในสังคมสืบไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการนำแนวคิดจากผลการวิจัย ใน 4 ตอนแรกมาสังเคราะห์ เป็นร่างหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ในประเด็นต่อไปนี้

1. ปรัชญา
2. เป้าหมาย
3. วัตถุประสงค์
4. โครงสร้างหลักสูตร
5. ประสพการณ์และองค์ความรู้ที่จำเป็น
6. การบริหารจัดการหลักสูตร
 - 6.1 การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา
 - 6.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้

- 6.3 การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
- 6.4 การจัดหาทุนสนับสนุน/การกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 6.5 การปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ
- 6.6 การปลูกฝังคุณธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครู
- 6.7 การพัฒนาบุคลากร
- 6.8 การพัฒนาและเตรียมครูเป็นครู
- 6.9 การจัดที่พักสำหรับนิสิตครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การเสนอร่างหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) นี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - 1.1 การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - 1.2 การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู
 - 1.3 การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู
 - 1.4 การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู
2. เมื่อได้ผลการวิจัย ทั้ง 4 เรื่องในข้อ 1 จึงทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ในการเสนอร่างหลักสูตร ดังนี้ ปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร ประสบการณ์และองค์ความรู้ที่จำเป็น และการบริหารจัดการหลักสูตร

บทที่ 2

บทอ้างอิง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้จัดทำวิจัยเบื้องต้น เพื่อเป็นข้อมูลและนำผลการวิจัย มาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยสังเคราะห์ จากงานวิจัยดังนี้

1. การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู
3. การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู
4. การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู

1. การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีวัตถุประสงค์ เพื่อติดตาม ผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยในการทำงาน ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานที่มีต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ และการจัดระดับคุณภาพคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เทียบกับคณะครุศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันอื่น

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่สำเร็จ การศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2540 – 2544 จำนวน 771 คน หัวหน้างานของบัณฑิตศึกษา ศาสตร์ ในปีพุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในปี พุทธศักราช 2545 จำนวน 771 คน ซึ่งบัณฑิตเป็นผู้เลือกเพื่อนร่วมงาน รวมประชากรที่ใช้ในการ วิจัยทั้งสิ้น 2,313 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ หัวหน้างาน และผู้ร่วมงานของบัณฑิตนั้นตอบแบบสอบถามครบซึ่งมีจำนวนกลุ่มละ 212 คน รวมกลุ่มตัว อย่างทั้งสิ้น 636 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 2 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ฉบับ ที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน

ผลการวิจัยการติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ สรุปผลได้ดังนี้

1. บัณฑิตศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ ระยะเวลาการทำงานครั้งแรกหลังจบการศึกษาภายใน 1 ปี ลักษณะงานที่ทำเป็นงานเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยส่วนใหญ่เป็นครู/อาจารย์ สังกัดหน่วยงานราชการ อัตราเงินเดือนในการบรรจุครั้งแรก ส่วนใหญ่เทียบเท่าวุฒิมัธยมศึกษา

2. บัณฑิตศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการศึกษาศาสตร์บัณฑิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร บัณฑิต จำนวนหน่วยกิตทั้งหมดของหลักสูตร สัดส่วนวิชาทั่วไป : วิชาชีพครู : วิชาเฉพาะสาขา ความคิดเห็นที่มีต่ออาจารย์ในเรื่องเป็นแบบอย่างที่ดีและนำแบบอย่างไปใช้ การฝึกสอนและการฝึกงาน มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เนื้อหาที่เรียนตามหลักสูตร เน้นทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม เนื้อหาวิชาที่เรียนสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน เนื้อหาวิชาที่มีความทันสมัย ใช้เป็นพื้นฐานในการเรียนต่อระดับสูง ตรงกับความต้องการของหน่วยงานการเรียนการสอนตามหลักสูตรช่วยให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถที่ดี และช่วยให้บัณฑิต มีคุณลักษณะ และบุคลิกภาพที่ดี เนื้อหาวิชาที่เรียนตามหลักสูตรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยเนื้อหาวิชาที่นำไปใช้มากที่สุดคือคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

3. หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย อยู่ในระดับมาก

4. หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพและลักษณะนิสัย ไม่แตกต่างกัน

5. ศิษย์เก่าจัดระดับคณะศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับดีมาก ในเรื่องเกียรติภูมิ และสายสัมพันธ์ ในขณะที่ผู้ใช้บัณฑิตจัดระดับคณะศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับดีมาก ในเรื่องตัวบัณฑิตและหลักสูตร

2. การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการผลิตครู ในระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักสูตรการผลิตครู ระดับปริญญาตรี ของสถาบันการศึกษา เพื่อนำเสนอผลการศึกษาคู่การกำหนดการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูแนวใหม่ที่สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษาและสภาพสังคมปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. ชื่อหลักสูตร

หลักสูตรที่ผลิตครูส่วนใหญ่จะใช้ชื่อหลักสูตรการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา, ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, ครุศาสตร์บัณฑิต หลักสูตรที่ใช้ชื่อ ศิลปศาสตรบัณฑิต หรือ วิทยาศาสตร์บัณฑิต ตามลักษณะของสาขาวิชาที่มีเป็นส่วนน้อย

2. ชื่อปริญญา

ชื่อปริญญามีความสอดคล้องกับหลักสูตร คือ ปรัชญาการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา, ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, ครุศาสตร์บัณฑิต ส่วนปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิตและวิทยาศาสตร์บัณฑิต จะระบุสาขาต่อ..... ไปด้วย โดยมากมักจะใช้ชื่อย่อของปริญญา ดังนี้ กศ.บ., ค.บ., ศศ.บ., และ วท.บ.

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

มากกว่าร้อยละ 90 ของหลักสูตรที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครู คือ หน่วยงานระดับคณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์, ครุศาสตร์ มีเพียงส่วนน้อยที่กำหนดให้ภาควิชาเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรผลิตครู

4. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ปรัชญา

ปรัชญาของหลักสูตรส่วนมากจะกล่าวถึงการผลิตบัณฑิตที่มุ่งให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และสร้างสรรค์สังคม แต่ปรัชญาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเปิด จะมุ่งเน้นในเรื่องของการเปิดโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรในแต่ละแห่งจะนำเสนอแตกต่างกันออกไป โดยมากมักจะแจกแจงละเอียดเป็นข้อๆ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว มุ่งเน้นให้บัณฑิตที่จบหลักสูตรมีคุณลักษณะดังนี้

1) มีความรู้

- สรรพวิทยาการ
- สาขาวิชาเอก
- การสอน และการผลิตสื่อ

2) สร้างสรรค์สังคมไทย

- การพัฒนาประเทศ
- บริการวิชาการแก่สังคม

3) มีคุณธรรมและจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

5. คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

ในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาระบบปิด มักจะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาตรีเหมือนกัน คือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่า นอกจากนั้นผู้เข้าศึกษาต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบของสถาบัน หรือตามคุณสมบัติเฉพาะที่คณะฯ กำหนด ส่วนหลักสูตรของสถาบันการศึกษาระบบเปิดก็จะกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาเหมือนกับที่กล่าวมา หากแต่มีการอนุโลมสำหรับผู้ที่ยังจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีได้ ทั้งนี้ต้องมีประสบการณ์ หรือระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งต่างๆ ตามที่สถาบันได้กำหนดไว้

6. วิธีการคัดเลือก

วิธีการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาในหลักสูตรการผลิตครู ในระดับปริญญาตรี ส่วนมาก มักจะใช้ แนวทาง ได้แก่

- 1) การสอบโดยวิธีรับตรง (โควตา)
- 2) การสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Entrance)
- 3) โครงการพิเศษ

โดยส่วนมาก สถาบันการศึกษาในภูมิภาค มักจะใช้วิธีการคัดเลือกทั้ง 3 แนวทาง แต่สถาบันการศึกษาในส่วนกลางนั้น มักจะใช้การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (Entrance) และโครงการพิเศษ (สถาบันทำการคัดเลือกเอง) สถาบันในระบบเปิดจะเปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยสามารถเข้าศึกษาได้ทุกคน

7. สาขาวิชาที่เปิดสอนและระบบการจัดวิชาเอก

สถาบันการศึกษา 13 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยศิลปากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรีทั้งหมด 76 สาขาวิชา สถาบันการศึกษาที่มีสาขาเปิดสอนมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สำหรับสถาบันศึกษาที่มีสาขาวิชาเปิดมากที่สุด คือ สถาบันราชภัฏ ส่วนวิชาโทที่เปิดสอนมากที่สุด คือ สาขาวิชาการประถมศึกษา รองลงมาคือ สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา

8. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาตรีที่มีจำนวนหน่วยกิตรวม ระหว่าง 120 - 167 แบ่งเป็นหมวด ได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมวดวิชาชีพ หมวดวิชาเอก-โท และหมวดวิชาเลือกเสรี โดยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป มีพิสัยระหว่าง 21-48 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพครูมีพิสัยระหว่าง 30-48 หมวดวิชาเอก-โท มีหลายแบบ ได้แก่ เอกเดี่ยว และเอกคู่ มีพิสัยระหว่าง 60-64 หน่วยกิต ที่จัดให้มีวิชาเอก-โท จะมีหน่วยกิตวิชาเอกในพิสัยระหว่าง 60-64 และวิชาโทมีพิสัยระหว่าง 15-18 หน่วยกิต ส่วนหมวดวิชาเลือกเสรีมีพิสัยระหว่าง 2-12 หน่วยกิต โดยภาพรวมพบว่าสถาบันผลิตครูให้ความสำคัญกับ 3 หมวดแรก โดยหมวดเลือกเสรีให้ความสำคัญไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนหน่วยกิตทั้งหมด

9. รายวิชาที่เด่น ๆ

รายวิชาที่กำหนดในหลักสูตรโดยภาพรวมจะมีลักษณะที่เป็นรายวิชาที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรอบรู้, มีทักษะ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานการสนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ละสถาบันฯ จะใช้ชื่อรายวิชาที่แตกต่างกันไป ส่วนรายวิชาที่กำหนดในหลักสูตรที่มีลักษณะเด่นๆ หรือแตกต่างจากสถาบันอื่นๆ ได้แก่

- การวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูประถมศึกษา (วิชาเอกเลือก: ม.บูรพา)
- ครูในอุดมคติไทย (วิชาชีพครูบังคับ : ม.ทักษิณ)
- เทคนิคการใช้กระดานดำ (วิชาชีพครูเลือก : ม.มหาสารคาม)
- วิทยาการทหาร (รายวิชาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย : จุฬาฯ)
- ระบบเครือข่ายและการจัดระเบียบทางสังคม (รายวิชาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย : จุฬาฯ)
- การเงินส่วนบุคคล (รายวิชาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย : จุฬาฯ)
- หลักการตลาด (รายวิชาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย : จุฬาฯ)
- ความรู้พื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ (รายวิชาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย : จุฬาฯ)
- การพัฒนาความมั่นคงแห่งชาติ (รายวิชาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย : จุฬาฯ)
- สันติสังคม (รายวิชาตามข้อกำหนดของคณะครุศาสตร์ : จุฬาฯ)
- การฝึกจิตสำหรับครู (วิชาเลือก : ศิลปากร)
- วินัยและการปกครองชั้นเรียนสำหรับครูประถมศึกษา (วิชาเลือก : ม.บูรพา)
- การซ่อมสร้างวัสดุอุปกรณ์วิทยาศาสตร์ในระดับโรงเรียน (หมวดการศึกษา : ม.ขอนแก่น)
- หลักสูตรและหนังสือเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิชาชีพครูเลือก : ราชภัฏ)

- สถาบันวิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู (วิชาชีพครูเลือก : ราชภัฏ)
- การศึกษาแบบเรียนรวม (วิชาชีพครูเลือก : ราชภัฏ)
- การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษา (วิชาชีพครูเลือก : ราชภัฏ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาตรี พบว่า มีเพียง 3 สถาบันจากทั้งหมด 8 สถาบัน (ร้อยละ 37.5) ที่ได้กล่าวถึงการผลิตบัณฑิตครูให้มีความสามารถในการค้นคว้าวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถภาพที่สถาบันการผลิตครูควรตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการศึกษาค้นคว้าวิจัย เป็นการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ นอกจากนั้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถทำวิจัยได้นั้นสอดคล้องกับสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยเรื่องแนวการจัดการศึกษา มาตรา 28 ซึ่งกล่าวว่า หลักสูตรการศึกษาต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ โดยเฉพาะหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาต้องมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการวิชาชีพขั้นสูงและการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ดังนั้นหากมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูในระดับปริญญาตรี สถาบันผลิตครูควรตระหนัก โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการค้นคว้าวิจัย และเขียนวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่เกี่ยวกับการวิจัยอย่างชัดเจน และกำหนดสาระของรายวิชาที่เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อผลิตบัณฑิตที่จบออกไปให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ได้ (Body of knowledge) ซึ่งสภาพปัจจุบันการพัฒนาขีดความสามารถด้านวิจัย มักจะกำหนดไว้ในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนในหลักสูตรระดับต่ำกว่าบัณฑิตศึกษาไม่สามารถสืบเสาะ (Inquiry) หรือพัฒนาความรู้ใหม่ได้จึงเกิดพฤติกรรมในการเสพความรู้จากต่างชาติ ทำให้ประเทศชาติล้าหลังและเป็นทาสทางความคิดของประเทศที่ก้าวหน้าทางด้านการศึกษาวิจัยและพัฒนาอย่างในปัจจุบัน

2. จากผลการศึกษาหลักสูตรผลิตครู ในระดับปริญญาตรี ของสถาบันต่างๆ พบว่า หลักสูตรที่ใช้มักเป็นหลักสูตรสำเร็จรูป คือ มีความยืดหยุ่นน้อย ไม่เอื้อต่อระบบการศึกษาอื่นๆ เช่น การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น ซึ่งมักเกิดปัญหาในการเทียบโอนผลการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ดังนั้น หลักสูตรการผลิตครูแนวใหม่ ควรเป็นหลักสูตรที่ไม่ตายตัวจนเกินไป และเปิดกว้างสำหรับระบบการศึกษาต่างๆ มีทางเลือกอย่างหลากหลายในการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 หมวด 3 ว่าด้วยเรื่องระบบการศึกษา มาตรา 15 กล่าวว่า ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูป

แบบเดียวกัน รวมทั้งจากการเรียนรู้ระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน โดยสรุปในหัวข้อนี้จะเป็นข้อเสนอแนะที่นำเสนอให้หลักสูตร มีความยืดหยุ่น, กำหนดทางเลือกอย่างหลากหลาย, สามารถเทียบโอนผลการเรียนได้ทุกรูปแบบซึ่งนอกจากจะเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันแล้วยังเป็นเปิดโอกาสทางการศึกษากับบุคคลต่างๆ อีกด้วย

3. รายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ควรมีความทันสมัยและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โลกปัจจุบัน บางหลักสูตรถูกพัฒนาขึ้นมาเป็นเวลานานหลายปีและไม่ได้ปรับปรุงหลักสูตรทำให้หลักสูตรมีความล้าหลัง รายวิชาที่ควรกำหนดไว้ในหลักสูตร (พิจารณาจากรายวิชาที่เด่นๆ จากสถาบันการศึกษาที่นำมาวิเคราะห์) เช่น การวิจัยในชั้นเรียน, การประกันคุณภาพการศึกษา, วินัยและการปกครองชั้นเรียน, หลักสูตรและหนังสือเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สถาบันวิชาชีพครู และการพัฒนาวิชาชีพครู, การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษา, การศึกษาแบบเรียนร่วม, การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, สื่อการเรียนคอมพิวเตอร์สำหรับเด็ก, การเรียนรู้นอกชั้นเรียน, การสอนข้ามหลักสูตร, การจัดการอุปสรรคการเรียนรู้ เป็นต้น

นอกจากรายวิชาที่นำเสนอให้เพิ่มเติมแล้ว ผู้พัฒนาหลักสูตรควรศึกษาสาระของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยเรื่องแนวการจัดการศึกษา มาตรา 23 เพื่อนำมาเป็นกรอบในการกำหนดรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกฎหมายการศึกษา ดังกล่าว

4. จากผลการวิเคราะห์หลักสูตร พบว่า ในแต่ละสถาบันมีหลักสูตรผลิตครู ระดับปริญญาตรีหลายหลักสูตร แต่ทำการเปิดสอนเพียงไม่กี่หลักสูตร เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ไม่ตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์แนวโน้มนโยบายของภาครัฐและสาขาที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่าในการผลิตบัณฑิตตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น และในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูควรดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือของสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู เพื่อให้มีแนวดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกัน ทำงานไม่ซ้ำซ้อน และยังเป็นความร่วมมือทางวิชาการเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ อาจรวมไปถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน หรือการสร้างเครือข่ายของการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติต่อไป

3. การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู

จากการศึกษานโยบายรัฐบาล 6 รัฐบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ.2534 - 2547 สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาการและวิชาชีพที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง ทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศมาแก้ไขปัญหาลูกให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

2. ปฏิรูปกระบวนการผลิตครู และการพัฒนาครู สร้างเกณฑ์มาตรฐาน โดยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยการปรับกระบวนการผลิตและการใช้ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. เสริมสร้างสวัสดิการ ข้าราชการ และกำลังใจแก่ครู อาจารย์ ทั้งส่วนกลาง ละส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกลให้มีความมั่นคง ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งเร่งรัดแก้ไขปัญหานี้ดินของครู

4. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับ ดูแลและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษาและองค์กรวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5. เร่งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับนับถือ มีศักดิ์ศรี ให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ เป็นที่ไว้วางใจจากสาธารณชน เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความภาคภูมิใจในอาชีพ และให้การยกย่อง ให้รางวัลครูที่ดี และ เก่ง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5. สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาให้ผลิตบัณฑิตให้มีปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อแก้ไข้ปัญหาท้องถิ่นและภูมิภาคและสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ

และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-5 ซึ่งเป็นช่วงที่มีนโยบายเร่งขยายการศึกษาภาคบังคับ มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอน ดังนั้นจึงมีนโยบายส่งเสริมและเร่งผลิตครูอย่างรวดเร็ว มีการเปิดสอนภาคค่ำและภาคค่ำ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2527 เกิดปัญหาการผลิตมากเกินความต้องการ ไม่มีตำแหน่งรองรับ ผู้ที่เรียนจบครูไม่มีงานทำ เกิดภาวะครูว่างงานและมีแนวโน้มจะว่างงานมากขึ้น ดังนั้นจึงมีการปรับแผนการผลิตครูในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เป็นต้นมา โดยเน้นการผลิตครูที่มีคุณภาพ ผลิตในสาขาที่ขาดแคลน และขยายการศึกษาใน

ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มากขึ้น ดังนั้นในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 จึงได้วางยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ และ วิชาชีพ ที่จะสนองปรัชญา แนวคิด และ เจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งพัฒนาวิชาชีพ ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางการบริหารและวิชาการได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยให้มีการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครู ที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครูเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเป็นครู และจัดให้มีระบบและกลไกส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและครู ภูมิปัญญาไทยได้รับการยกย่องเชิดชู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 กำหนด "ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง"

และเพื่อเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครู จึงได้มีการกำหนดให้ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 53 กำหนด "ให้มีองค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา"

ปัญหาในการผลิตครู

ปัญหาหลักในวิชาชีพครู พบว่า มีปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการในการผลิตครู การกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะเข้ามาสู่วิชาชีพครู การควบคุมคุณภาพของบัณฑิตครู เป็นต้น ซึ่งสาเหตุสำคัญสรุปได้ 4 ด้านหลัก คือ

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู
2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู
3. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู
4. ปัญหาการบริหารจัดการ / การพัฒนาครู

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายให้ความตระหนัก ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบ จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นโยบายในการผลิตและพัฒนาครู ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนาครู ดังนี้

1. นโยบายการสรรหา

การสรรหานักศึกษาคือปัจจัยเริ่มต้นที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งปัญหาที่พบเห็นเด่นชัด คือ การที่คนเก่งมักไม่เรียนครู วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สังคมมักมองว่าเป็นทางเลือกสุดท้ายที่นักเรียนจะเลือกเรียน ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้วิชาชีพครูได้รับความสนใจมากขึ้น ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะการสรรหา ได้ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้คนเก่งคนดีมีแวบความเป็นครูมาเรียนครู โดยการคัดสรร

และให้ทุนมาเรียนครู อีกทั้งผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการโดยประกันให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนได้เป็นครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ .2543) สถาบันผลิตครูจะต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา องค์กรของรัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชนในการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และความประพฤติที่เหมาะสมจะเข้าสู่วิชาชีพครูมาเรียนครูให้มากขึ้น

1.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างชัดเจน ทั้งความรู้ ความสามารถทางวิชาการ บุคลิกลักษณะ เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาในวิชาชีพครู และเป็นการคัดสรรบุคคลให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมในวิชาชีพ ผู้ที่จะสามารถเข้าศึกษาวิชาชีพครูได้นั้นต้องได้รับการตรวจสอบมาตรฐานอย่างเป็นระบบก่อน

1.3 ปรับระบบการคัดเลือกให้เข้มข้นมากขึ้น เน้นที่คุณภาพความเหมาะสมของนักเรียน ไม่เน้นปริมาณ โดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครูและชุมชน เกณฑ์การคัดเลือกจะต้องพิจารณาประกอบกันระหว่างผลการเรียนในระดับที่สำเร็จการศึกษา ก่อนหน้า ความถนัดในวิชาชีพ คุณลักษณะที่เอื้อต่อการเป็นครูและข้อมูลจากทะเบียนประวัติ หรือผลงานที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพครูโดยพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อใช้ประกอบการ คัดเลือก

1.4 การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การจัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาครูที่ได้รับการคัดเลือกจากชุมชนอย่างเหมาะสม และเพียงพอ การจัดเข้าพักในหอพัก การจ้างเป็นผู้ช่วยสอนและผู้ช่วยงานวิจัยในระหว่างเรียน การรับผู้ที่มีผลการเรียนดีเด่นเข้าเป็นอาจารย์ในสถาบัน เป็นต้น

2. นโยบายการผลิต

2.1 พัฒนาสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อปรับคุณภาพบัณฑิต โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- สถาบันต้องมีการปรับหลักสูตรโดยต้องมุ่งเน้นให้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิบัติควบคู่กับทฤษฎี ให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และ รู้จักการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง อีกทั้งต้องให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถที่จะศึกษาหรือสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภาษาต่างประเทศได้
- สถาบันผลิตครูต้องส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นครูแนวใหม่ ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีใจรักและศรัทธาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
- สถาบันผลิตครูต้องมีหลักสูตรส่งเสริมให้บัณฑิตครูมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ ในหลากหลายท้องถิ่นหรือมีความพร้อมในการปรับตัว เพื่อให้รับกับภาวการณ์ที่ต่างกัน และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในชนบทที่ห่างไกลได้

2.2 นำระบบประกันคุณภาพมาใช้

- สถาบันผลิตครูต้องนำระบบการประกันคุณภาพอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยมาใช้ เพื่อประกันมาตรฐานการผลิตครูทั้งระบบ โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรการประเมินคุณภาพงานตามพันธกิจอย่างชัดเจน และมีการประเมินคุณภาพทั้งระบบ ได้แก่ การบริหารจัดการ หลักสูตร คณาจารย์ นักศึกษา บัณฑิตที่จบการศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นระยะ ๆ หรือทุก ๆ 3 - 5 ปี ซึ่งต้องมีการควบคุมและดูแลกระบวนการผลิตอย่างเข้มแข็ง

2.3 ควบคุมปริมาณการผลิต

- ต้องมีการควบคุมปริมาณการผลิตครู โดยเน้นคุณภาพของบัณฑิตอย่างแท้จริง สถาบันต้องจัดการศึกษาตามความต้องการ หรือเน้นผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เพื่อป้องกันการล้นเกินความต้องการครู-อาจารย์ เกิดการว่างงาน และการผลิตครูที่ไม่มีคุณภาพ จำนวนนักศึกษาคูที่รับในแต่ละปีจะต้องกำหนดจำนวนรับที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับศักยภาพในการผลิตของสถาบันผลิตครูแต่ละแห่ง เพื่อการผลิตที่ได้มาตรฐานทุกชั้นตอน

2.4 จัดทำเครือข่ายความร่วมมือ

- สถาบันผลิตครูจะต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานผู้ใช้ครู รวมทั้งต้องสร้างเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ และต้องจัดทำ

เครือข่ายความร่วมมือกับคณะวิชาอื่น (วิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์) ในการผลิตครูในสาขาจำเป็น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ

- สถาบันผลิตครูต้องจัดให้คณาจารย์ทุกคน มีการร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อรับทราบปัญหาและแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนจนเป็นการสร้างสมประสบการณ์การเรียนการสอน ในโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู

2.5 สถาบันต้องจัดการศึกษาตามความถนัด

- สถาบันผลิตครูต้องพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับความสามารถ และเน้นหนักในด้านที่ตนเองมีความถนัด เช่น เป็นสถาบันเน้นการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาและผลิตเฉพาะปริญญาโท-เอก เท่านั้น หรือ เป็นสถาบันการผลิตครูเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ชาวเขา ผู้ด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เป็นต้น หรือเป็นสถาบันที่เน้นการผลิตครูที่มีหลักสูตรพัฒนาครูแนวใหม่ และครูประจำการ หรือให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง

2.6 มีการผลิตครูผู้นำ

- ให้มีการผลิตครูผู้นำที่มีคุณภาพเพื่อเป็นครูมืออาชีพในการยกคุณภาพวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหลักสูตรครูศึกษา 6 ปี กล่าวคือ ใช้เวลาในการศึกษา 4 ปี ในการศึกษา ระดับปริญญาในเนื้อหาวิชาการ ใช้เวลา 1 ปี สำหรับเรียนวิชาการศึกษา และอีก 1 ปี สำหรับการปฏิบัติวิชาชีพครู การผลิตครูผู้นำแนวนี้จะเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนับว่าเป็นหลักสูตรครูศึกษาเพื่อประกันคุณภาพครูใหม่อย่างแท้จริง

3. นโยบายการใช้ครู

3.1 มีกระบวนการใช้ครู 4 องค์ประกอบ

- ให้มีกระบวนการใช้ครูให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศและพัฒนาครู และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง 4 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการใช้ครู

3.2 ปรับเงินเดือนค่าตอบแทน

- ให้เร่งรัดการจัดระบบบริหารงานบุคคลและการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 54 และมาตรา 55 เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู และมีการจัดสวัสดิการเงินตอบแทนอื่น เช่น เงินเลี้ยงชีพ สำหรับครูที่ทำงานในถิ่นทุรกันดารหรือที่เลี้ยงชีพควรได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่ม

3.3 จัดตั้งกองทุน

- ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับครู 2 กองทุน คือ กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52) และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55) ดังนั้น คณะกรรมการข้าราชการครู ควรเริ่มจัดทำหลักการ กฎ และระเบียบของกองทุน ทั้ง 2 กองทุน โดยพิจารณา การระดมทุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรเอกชน เช่น การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้บริจาค การให้กองทุนเพื่อการพัฒนาหรือการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หรือ จัดสรรกองทุน ในรูปของ “คู่มือวิชาการ”

3.4 มีการจัดบุคลากรเพื่อช่วยการบริหาร

- จากปัญหาการที่ครูมีงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่จากการสอนปกติ โดยต้องช่วยงาน บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ เป็นต้น ดังนั้นควรมีการจัดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เช่น การเงิน บัญชี งานวิชาการ เข้าปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนโดยไม่ต้องทำการสอน เพื่อลดปัญหาและแบ่งเบาภาระหน้าที่ครู ผู้สอน เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามปกติ และมีเวลาที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตนได้

3.5 มีการประเมินคุณภาพครูเป็นระยะ

- จำเป็นต้องนำระบบการประเมินคุณภาพครูมาใช้ และมีการจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ เพื่อรับหรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่อาจพิจารณาดำเนินการทางใดทางหนึ่ง คือ ควรพิจารณาเพิ่มเติมการพัฒนาคู หรือปรับรูปแบบการพัฒนาคูให้เหมาะสมกับครูผู้นั้น หรือย้ายสายงานจากการสอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือสนับสนุนให้เกษียณก่อนกำหนด

4. นโยบายการพัฒนาครู

4.1 ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู

- ให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมอย่างเดียว เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเป็นประจำทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น ควบคู่กับการปฏิรูปการบริหารจัดการเพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

4.2 จัดงบประมาณเพื่อพัฒนาครู

- ต้องมีการจัดงบประมาณเพื่อพัฒนาครู หรืองบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาครู และการฝึกอบรมครู โดยต้องมีการอบรมอย่างต่อเนื่องโดยต้นสังกัดต้องมีส่วนในการจัด

สรรงบประมาณช่วยเหลือครูบางส่วน เพื่อส่งเสริมให้ครูได้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ วิชาการและวิทยาการใหม่ ๆ

4.3 ให้มีการยกย่องครู

- ให้มีการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นโดยใช้รูปแบบการยกย่องที่ให้ทั้งเกียรติ และ เงิน โดยครูผู้มีผลงานดีเด่นจะได้ประกาศเกียรติคุณยกย่องเพื่อแสดงรูปธรรมของครูที่ดี และได้รับ เงินรางวัล เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4.4 จัดตั้งองค์กรเพื่อตรวจสอบมาตรฐาน

- ควรมีการจัดตั้งองค์กร เพื่อกำหนดมาตรฐานครบวงจร และเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ ในการตรวจสอบมาตรฐานวิชาชีพครูทั้งตัวครูและสถาบันผลิตครู เป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูที่ได้มาตรฐานมีการตรวจสอบและ ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ในการจัดทำแผนและกำหนดแนวนโยบาย และมาตรการ ต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงในแต่ละช่วงเวลา

4.5 ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาประจำการเพื่อรับปริญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรประจำการ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลนครู เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เป็นต้น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจครูในการพัฒนาตาม เส้นทางแห่งความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

5. นโยบายการรับรองคุณภาพการผลิตและพัฒนาครู

5.1 ให้ประกันคุณภาพครู

- ให้มีการประกันคุณภาพครู 6 องค์ประกอบ คือ การผลิตครู การพัฒนาครู การ ประเมินคุณภาพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การปฏิบัติงานครู และการตอบแทน และการยกย่องให้รางวัลครู อันเป็นการสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นต่อคุณภาพครูและวิชาชีพครู ในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกวงการศึกษา

5.2 ระดมสื่อมวลชนให้เห็นความสำคัญ

- ระดมสื่อมวลชนและทุกฝ่ายให้ช่วยกันรณรงค์ให้ผู้นำของสังคมเห็นชอบและให้ ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ และการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อคุณภาพครู ตลอดจนการเรียกร้องให้พ่อแม่ผู้ปกครองรวมตัวกันเป็นมวลวิภคิตี แสดงความต้องการคุณภาพครู และคุณภาพการศึกษาเพื่อลูกหลานไทย

5.3 ให้จัดตั้งราชวิทยาลัย

- ให้จัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์เพื่อเป็นองค์กรรวมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นในการพัฒนานโยบายการผลิตและพัฒนาครู เพื่อคุณภาพครูและพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศ

5.4 จัดทำแผนการผลิตครูระดับชาติ

- มีการจัดทำแผนการผลิตครูในระดับชาติที่ชัดเจน และสัมพันธ์กับแผนการใช้ครู และแนวโน้มความต้องการครูประเภทต่าง ๆ ของสังคมและชุมชน โดยความเห็นชอบและการสนับสนุนด้านงบประมาณของหน่วยงานทุกฝ่าย สถาบันผลิตครูต่าง ๆ และชุมชนในการจัดทำแผนการผลิตครูของแต่ละสถาบันให้สอดคล้องกับแผนระดับชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4. การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู

ความหมายของ “ครู”

พระบรมราชาโฆวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช สรุปได้ว่า ความเป็นครู หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ มีคุณความดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปราบปรามที่จะถ่ายทอดความรู้ มีศรัทธา มีความหวังดีอย่างบริสุทธิ์ใจ

จากแนวคิดของผู้นำทางปัญญาหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า ครูเป็นผู้ที่ต้องรับภาระหนัก เป็นผู้ที่ต้องมีความรู้คู่คุณงามความดี นำเคารพยกย่อง มีความสำคัญยิ่งต่อการคงอยู่ของประเทศชาติ เพราะครู คือ ผู้ชี้้นำสิ่งที่ดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ไปสร้างสิ่งที่ดีงามยิ่งขึ้นให้กับสังคมต่อไป โดยครูจะต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมที่ดีงาม และรอบรู้ลึกซึ้งทั้งทางโลกและทางธรรม

บทบาทหน้าที่ครู

จากการสังเคราะห์เอกสารโดยภาพรวมแล้ว สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. บทบาทของครูในการเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทของครูในการเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาเยาวชน
3. บทบาทของครูในการเป็นผู้นำด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม
4. บทบาทของครูในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การปกครอง
5. บทบาทของครูในการช่วยส่งเสริมศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม
6. บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศ

คุณลักษณะครู

คุณลักษณะครูที่ดีตามที่คนคิดของผู้นำทางการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี ซึ่งมีหลายมุมมองมีความเห็นตรงกัน และแตกต่างกันในบาง ประเด็น ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร สามารถสรุปประเด็นหลัก ๆ ที่ผู้นำทางปัญญาได้แสดงความคิด เห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดี ไว้ กล่าวได้ว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีศรัทธาในวิชาชีพครู
2. มีความรอบรู้
3. มีความสามารถในการถ่ายทอด
4. เป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีความมุ่งมั่น
6. มีความเป็นผู้นำ
7. มีความเป็นนักพัฒนาที่ดี
8. มีความอดทน
9. มีระเบียบวินัย
10. มีบุคลิกดี
11. มีความเมตตากรุณา
12. มีจรรยาบรรณครู

นอกจากคุณลักษณะของครูแล้ว จรรยาบรรณก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจำเป็นต้องยึดถือ ปฏิบัติ และจากจรรยาบรรณครู พุทธศักราช 2539 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการ ศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และ สังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตาม ปกติ และไม่ทำให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการ พัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรัก และศรัทธาวิชาที่รัก และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

การผลิตครู

จุดมุ่งหมายในการผลิตครู

1. เพื่อสร้างระบบการผลิตครูที่สนใจ คนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ในหมวดพระราชบัญญัติที่ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมและจัดการให้บังเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในหลายๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น มาตรา 52 กล่าวไว้ว่า :

ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

ปัญหาในการผลิตครู

ถึงแม้ว่าวงการศึกษามีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งเป็นความพยายามที่จะพัฒนาการศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนสมบูรณ์แบบ แต่ก็ยังมีพบว่าวงการศึกษายังมีปัญหาอยู่หลายประการด้วยกัน กระบวนการผลิตครูก็เป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องยอมรับ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารจากแนวคิดของผู้นำทางปัญญาเกี่ยวกับปัญหาในการผลิตครู พบว่าสามารถแบ่งปัญหาออกเป็นหลักใหญ่ ๆ คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู
2. ปัญหาการเตรียมครู/ผลิตครู

1. ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู สามารถสรุปดังนี้ คือ

- 1.1 คนเก่งไม่เรียนครู

- 1.2 นักศึกษาไม่ตั้งใจเลือกเรียนครู
- 1.3 นักศึกษามีบุคลิกภาพไม่เหมาะกับวิชาชีพครู
- 1.4 จำนวนผู้สมัครลดน้อยลง

2. ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู

ปัญหาการเตรียมครู/การผลิตครู สามารถสรุปได้ดังนี้

- 2.1 หลักสูตรและการศึกษา
- 2.2 ขาดการฝึกปฏิบัติที่ดี
- 2.3 การเพิ่มจำนวนการผลิตทำให้คุณภาพลดต่ำลง
- 2.4 ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ
- 2.5 ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันอื่นๆ
- 2.6 งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ
- 2.7 ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู

การพัฒนาครู

การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูประจำการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ ประสบการณ์ ขยายโลกทัศน์ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น กระบวนการพัฒนาครู สามารถกระทำได้ หลากหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการให้มีสอบเทียบ เพื่อให้ได้วุฒิสูงขึ้น การเข้ารับการอบรม ระยะสั้น การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

ปรัชญาการพัฒนาครู

การพัฒนาครูควรทำควบคู่กับการผลิตครู ไม่พบหลักฐานที่ชัดเจนว่า ปรัชญาของการพัฒนาครูของไทยมีว่าอย่างไร แต่จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครูของไทย น่าจะกล่าวได้ว่า ปรัชญาของการพัฒนาครู คือ การเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ ครูประจำการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพได้ดีตลอดไป

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ
2. กระตุ้นครูให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะโลกเทคโนโลยีที่ครูไม่เคยได้ใช้หรือเรียนรู้มาก่อน
3. นำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในทิศทางที่วงการศึกษาคาดหวัง

4. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
5. ให้ครูตระหนักในคุณค่าของการศึกษาตลอดชีวิต อันจะเป็นแบบอย่างของประชาชน

ทั่วไป

6. ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู

การพัฒนาครู จะสำเร็จต้องการผู้รับผิดชอบหลายฝ่าย ร่วมกันอย่างจริงจัง ได้แก่

1. ฝ่ายดำเนินการจัดการพัฒนาครู จำเป็นต้องมีเจ้าภาพในการจัด ซึ่งที่ผ่านมา มีหลายฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู ในความเป็นไปได้ อาจมีหน่วยงานอื่น ๆ ช่วยจัด กิจกรรมพัฒนาครู ได้ อาทิ กรมตำรวจจัดอบรมครู เกี่ยวกับ วินัยจราจร กระทั่ง ICT จัดอบรมครูเกี่ยวกับการทำสื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ ซึ่งควรจะได้มีการวางแผนและขอความร่วมมือกัน
2. ฝ่ายรับการพัฒนา ครูจะต้องตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องขวนขวาย เพิ่มพูนความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทุกคน โดยมีใช่เป็นการบังคับและจะต้องมีความต่อเนื่อง และทันสมัย
3. ฝ่ายกำกับติดตาม ผู้ประกอบอาชีพครูมีหลายแสนคน กระจายอยู่ทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในดินแดนห่างไกล การจะพัฒนาครูให้ได้ผล โดยทั่วถึงและให้เกิดประสิทธิผล อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้ติดตาม ตรวจสอบ เนื่องจากอาจมีครูบางคน มีปัญหาหรืออุปสรรค เช่น ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี ฝ่ายติดตามตรวจสอบนี้ น่าจะมีหลายระดับ ตั้งแต่ ระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสมาคมวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประสานและตรวจสอบให้ข้อมูลนั้นยืนยัน สอดคล้องต้องกัน โดยอัตโนมัติ หากมีขาดตกบกพร่อง ผู้รับผิดชอบควรแจ้งให้ครู ได้ทราบเป็นราย ๆ ให้ทันสมัย ไม่ควรปล่อยให้เนิ่นนานจนเกิดความแตกต่างในคุณภาพ และความไม่เท่าเทียม เรื่องคุณภาพครูอย่างที่เป็นอยู่
4. ฝ่ายส่งเสริมสนับสนุน เนื่องจากครูมีหลายสังกัด และหลายระบบอีกทั้งฝ่ายรับผิดชอบจัดก็มีหลายฝ่าย หากต่างคนต่างคิด ต่างทำ อาจเกิด การซ้ำซ้อน หรือขาดตกบกพร่อง ในบางเรื่อง บางประเด็น ควรมีฝ่ายส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดในเรื่องที่จำเป็นอย่างทั่วถึง อีกทั้งจัดหางบประมาณ ให้ฝ่ายจัดและฝ่ายเข้ารับการพัฒนา ได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาย่างทั่วถึง ดังที่ มาตรา 52 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ความวรรคท้าย ระบุว่า รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ นั้นหมายความว่า การไปอบรมพัฒนาตนเองของครู ควรได้รับการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ค่าลงทะเบียน และค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางตามจริง

หลักการพัฒนาครู

1. มีการกำหนดเรื่อง หลักสูตรบังคับ ที่ครูทุกคนจะต้องอบรมที่แน่นอน ในเวลาที่กำหนด
2. มีกำหนดเรื่องหลักสูตร ที่แนะนำว่า ครูทุกคน ควรรับการอบรม
3. การอบรม เพื่อพัฒนาครู สถานศึกษา สามารถเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน หรืองบรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถขอตั้งงบจากเงินกองทุนพัฒนาครูได้
4. ผลการพัฒนาครู ครูแต่ละคนต้อง ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำของตัวชี้วัด เกี่ยวกับการพัฒนาครู
5. การพัฒนาครู มีความผูกพันกับการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครู
6. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนรับผิดชอบต่อการได้รับโอกาสการพัฒนาของครู ในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ
7. เขตพื้นที่การศึกษา ควรติดตามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผลการพัฒนาครู เป็นประจำทุกปี
8. การลาศึกษาต่อควรพิจารณาให้ตรงกับภาระรับผิดชอบ หรือ ภาระที่จะต้องเปลี่ยนไปรับผิดชอบใหม่

แนวทางการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทั่วถึง เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

1. กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก มีหน้าที่พัฒนารฐานข้อมูล ประวัติการศึกษา และการฝึกอบรมของครูทั่วประเทศ
2. เขตพื้นที่การศึกษา ทำแผนการพัฒนาครูว่าจะพัฒนาครู รูปแบบใด ใครเป็นผู้จัด กลุ่มเป้าหมายที่จะรับการพัฒนามาเป็นใครบ้าง และแจ้งให้เจ้าตัว และผู้บังคับบัญชา ทราบล่วงหน้าให้ชัดเจน เพื่อจะได้วางแผนหาครูอื่นแทน ในระหว่างไปรับการพัฒนา รวมทั้งมอบแผนการสอนให้ครูอื่นที่จะมาสอนแทน
3. เป็นผู้จัดทำโครงการการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นฝ่ายจัดงบประมาณประสานงานวิทยากร ดำเนินการฝึกอบรม พร้อมทั้งติดตามประเมินผล
4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีครูสำรองที่เขตพื้นที่การศึกษา และบัญชีครูภูมิปัญญาไทย ที่สามารถส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนที่ครูไปรับการพัฒนามาเป็นครั้งคราว
5. เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำกองทุน ส่งเสริมครู เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู
6. ฝ่ายบุคลากร ควรตรวจสอบ ให้ครู รับการพัฒนา ในเรื่องที่เป็นเงื่อนไข บังคับ ก่อนการรับการพัฒนามาที่เป็นทางเลือก

ปัญหาการพัฒนาครู

การพัฒนาครู ในอดีต กระทำอย่างต่างคนต่างทำ และมีลักษณะตามอัธยาศัย ครูท่านใด ต้องการพัฒนางานก็จะชวนช่วยด้วยตนเอง ครูบางคนรู้สึกว่ามันคงดีแล้ว ก็จะไม่กระตือรือร้นใด ๆ และสำหรับผู้ชวนช่วยก็อาจจะชวนช่วย เพื่อให้ก้าวหน้า และย้ายสถานที่ทำงาน ถึงย้ายสังกัด ปัญหาทั้งหมดของการพัฒนาครู สามารถแจกแจงเป็นประเด็น ๆ ได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู

1. ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1.1 ปัญหาหนี้สิน
- 1.2 วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง
- 1.3 คุณภาพการสอนลดต่ำลง
- 1.4 ครูต้องทำงานบริหารหรืองานอื่น
- 1.5 ครูไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กชนบท/ต่างวัฒนธรรม
- 1.6 การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส
- 1.7 ครูมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ/พัฒนาครู สามารถสรุปได้ดังนี้

- 2.1 ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ
- 2.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ
- 2.3 การเข้าอบรมไม่ใช่เพราะอยากเรียนรู้
- 2.4 การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ
- 2.5 ครูไม่พร้อมที่จะเข้ารับการอบรม
- 2.6 ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
- 2.7 ปัญหาด้านผู้บริหาร

มาตรฐานวิชาชีพครู

ความพยายามที่จะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ในปี พ.ศ.2533 คุรุสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ

1. รอบรู้

2. สอนดี
3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ
4. มุ่งมั่นพัฒนา

แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน จึงทำให้ในปี พ.ศ.2537 ครูสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 ด้าน กล่าวคือ

1. มาตรฐาน ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐาน ด้านการปฏิบัติตน

ปี พ.ศ. 2540 ครูสภา ได้มีการปรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอีกครั้ง มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญก็คือ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ (Learner Centered and All Children Can Learn) แนวคิดที่สำคัญอีกประการคือ การพัฒนาที่เป็นอิสระสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถคิดริเริ่ม พัฒนางานได้ด้วยตนเอง และสามารถร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน ระดับใช้เกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพทางวิชาชีพของครูเรียกว่า ระดับคุณภาพครู (NTQ : NATIONAL TEACHER QUALIFICATION) (ธีรศักดิ์ อัครบวร.2545 : 41) ระดับคุณภาพของครูแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ
- ระดับ 2 ครูชำนาญการ
- ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ
- ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
- ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู จึงกำหนดให้ออกใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพแก่ ผู้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยมีวัตถุประสงค์ (ครูสภา.2547)ดังนี้

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และ
จงใจ คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น
2. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุ้มครอง ผู้บริโภค ผู้รับบริการ ทาง
การศึกษาให้ได้รับอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่
สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรง
ชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ความหมายของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหลักฐานการอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพ
ควบคุมตามมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นผู้
มีสิทธิในการประกอบวิชาชีพซึ่งได้แก่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการ
ศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการ
ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากร
ทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม
ประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้ง
ของรัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาปฐมวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ระดับต่ำกว่าปริญญา โดยจัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารหน่วยงาน
การศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้

- 1 ครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชา
ชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3 ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชา
ชีพผู้บริหารการศึกษา
- 4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพควบคุมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มี 4 ประเภท คือ

1. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น

อายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดไว้ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 ให้มีอายุใช้ได้คราวละ 5 ปี นับแต่วันออกใบอนุญาต

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นเหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีมาตรการสำคัญ กล่าวคือ

1. การพัฒนาครู โดยกำหนดแนวทาง ดังนี้

- 1) ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำกาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง
- 2) ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
- 3) หากผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่เข้ารับการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้องค์กรวิชาชีพครูพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2. การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 การพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) เป็นผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ กรณีไม่ร้ายแรง
- 2) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนด
- 3) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

2.2 การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 1) ผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

- 2) เป็นผู้ประพฤติตนผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรงจนมิอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพได้อีกต่อไป
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูได้กำหนดอย่างต่อเนื่อง
- 4) เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพครูอย่างร้ายแรง

การกำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ถ้ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบแล้วเชื่อว่าวิชาชีพครูจะสามารถยกระดับจนสามารถเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้อย่างเต็มภาคภูมิ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ การศึกษาซึ่งเป็นกลไกในการกำหนดอนาคตของประเทศชาติชาติประสบความสำเร็จ



บทที่ 3

บทสรุป

จากผลการวิจัย ใน 4 โครงการย่อยที่สรุปข้างต้น คณะผู้วิจัย ขอเสนอสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สำหรับ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังนี้

ชื่อหลักสูตร

หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี)

ชื่อปริญญา

ชื่อเต็ม การศึกษาบัณฑิต

Bachelor of Education

ชื่อย่อ กศ.บ.

B.Ed.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปรัชญาของหลักสูตร

ผลิตครูและนักการศึกษาที่ได้มาตรฐานวิชาชีพครูชั้นสูงโดยให้มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตที่ดีในฐานะพลเมืองของพลโลก และศาสตร์ทางวิชาชีพทางการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งเป็นผู้นำทางปัญญาและเป็นผู้นำศักยภาพของชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

มุ่งสร้างสรรคบัณฑิตให้มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ ธุรกิจ นิติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน
2. มีความรู้เกี่ยวกับสังคมระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศ โลก
3. มีความรู้เกี่ยวกับ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ
4. มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

5. มีความรู้ในศาสตร์ทางวิชาชีพการศึกษา
6. มีความรู้สึก รู้จริง รู้กว้างในวิชาการด้านที่ต้องการเชี่ยวชาญเฉพาะ
7. มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู (รักและศรัทธาในอาชีพครู พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน)
8. มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
9. มีทักษะในการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่าย

โครงสร้างหลักสูตร

1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต

หมวดการศึกษาทั่วไป ให้เช่นเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น

1.1 วิชาศึกษาทั่วไปบังคับ 21 หน่วยกิต

กลุ่มวิชาภาษา

กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์

กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์

กลุ่มวิชาพลานามัย

กลุ่มวิชาสหศาสตร์

1.2 วิชาศึกษาทั่วไปเลือก ไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต

กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์

กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์

กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

2. หมวดวิชาเฉพาะ

2.1 กลุ่มวิชาชีพครู 52 หน่วยกิต แบ่งเป็น

2.1.1 วิชาชีพครูบังคับ 46 หน่วยกิต

2.1.2 วิชาชีพครูเลือก 6 หน่วยกิต

ซึ่งวิชาชีพครู ควรครอบคลุมสาระในกลุ่ม 9 กลุ่มดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร
2. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา
3. ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและการใช้สื่อ
4. ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
5. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

6. ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้อื่น
7. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนางานครู
8. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นครู
9. ความรู้เกี่ยวกับสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

2.2 กลุ่มวิชาเอก

2.2.1 วิชาเอกบังคับ ประมาณ 45 – 81 หน่วยกิต

2.2.2 วิชาเอกเลือก ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

2.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สถานศึกษาระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา ต้องมีบทบาทหน้าที่หลักในการสร้างครูใหม่ร่วมกับ สถาบันผลิตครูอย่างจริงจัง สถานศึกษาไม่ควรถือว่างานฝาก หรือ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูของสถานศึกษา

สถาบันผลิตครู ควรคัดสรรสถานศึกษาที่มีครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูชำนาญการ หรือครูเชี่ยวชาญ ที่เหมาะสมกับวิชาเอกของนิสิตเพื่อเป็นพี่เลี้ยงแก่นิสิตที่ไปฝึกประสบการณ์ โดยครูที่เป็นพี่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ในฐานะเป็นงานในหน้าที่ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาควรแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงเหล่านี้ เป็นอาจารย์พิเศษของคณะศึกษาศาสตร์

นอกจากนี้สถาบันผลิตครูควรมีงบประมาณเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในฐานะครูพี่เลี้ยงให้ค้ำกับความเสียสละและความพยายามสร้างครูใหม่ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์

3. หมวดวิชาเลือกเสรี

ให้เลือกเรียนไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต จากกลุ่มวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น

การบริหารจัดการหลักสูตร

1. กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา

กระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูนั้นควรมีกระบวนการที่หลากหลาย จากการศึกษากระบวนการผลิตและพัฒนางานครู พบว่าการผลิตครู มีปัญหา คือ นักเรียนที่เรียนดีเข้ามาเรียนครูในอัตราที่ลดลง แต่กลับพบว่า ในแต่ละปีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ในขณะที่

การบรรจุเข้าทำงานมีจำนวนตำแหน่งที่น้อยมาก แสดงให้เห็นว่ากระบวนการคัดเลือกยังไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพได้ สถานศึกษาก็ไม่ควรเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพของบัณฑิต จากการศึกษานโยบายการผลิตและพัฒนาครู พบว่า นโยบายในการผลิตครูที่มุ่งคุณภาพและความเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นมุ่งเน้นให้คนดี คนเก่ง มีแนวความเป็นครูมาเรียนครู ดังนั้นกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษา ควรดำเนินการดังนี้

1.1 สร้างแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งมาเรียนครู โดยการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1.2 มีระบบการคัดกรอง ผู้จะเข้ามาสู่ระบบการผลิตครู ต้องผ่านการวัดแนวความเป็นครูตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด แบบทดสอบที่ใช้วัดเวลานั้นก็ต้องเป็นแบบทดสอบที่มีมาตรฐานมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบและปรับให้เป็นปัจจุบันเสมอ

1.3 การสอบวัดความรู้ ควรมีคะแนนขั้นต่ำ 30% ทุกรายวิชาที่กำหนด เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ยกเว้นวัดแนวความเป็นครู ควรมีคะแนนขั้นต่ำ 60%

1.4 มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ต่ำกว่า 2.50 และมีคะแนนเฉลี่ยสะสมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นสาขาวิชาเอก ไม่ต่ำกว่า 2.75

1.5 การสัมภาษณ์ อาจแยกพิจารณา 2 ส่วน คือ

1.5.1 การพิจารณานุคลิกภาพ

การพิจารณานุคลิกภาพ ควรพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความสุภาพของการแต่งกาย การวางตัว การใช้ภาษาในการสื่อสาร ความมั่นใจในการสื่อสาร

1.5.2 การพิจารณาทัศนคติและความคิด

การพิจารณาทัศนคติและความคิด เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะพิจารณาว่าผู้เตรียมเป็นนิสิตครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพหรือไม่ ต้องเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยเน้นการวิเคราะห์ แสดงความคิดเพื่อสะท้อนจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นการวัดตามสภาพจริง เช่น คำถามเกี่ยวกับครูในอุดมคติ สาเหตุที่เลือกเรียนครู ความต้องการในการพัฒนาการศึกษาไทย และการแก้ปัญหาในชั้นเรียน เป็นต้น

1.6 สถาบันการศึกษาต้องมีการสำรวจความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละสาขาวิชาที่จะผลิต เพื่อกำหนดจำนวนรับ และเปิดสาขาวิชาให้เหมาะสมกับความต้องการ

1.7 จัดทำโครงการพิเศษ เพื่อจูงใจให้คนเก่งคนดี เข้ามาเรียนครู โดยการให้ทุนการศึกษา และมีการประกันการมีงานทำ อาจเพิ่มหลักเกณฑ์ หรือคุณสมบัติสำหรับนักเรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

2. คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษามีความสำคัญอย่างมากที่จะสามารถผลิตครูได้อย่างมีคุณภาพ จากการสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู พบว่า คุณลักษณะครูที่ดีตามทัศนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้นำทางการศึกษาหลาย ๆ ท่าน พบว่า คุณลักษณะครูที่ดีต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรอบรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอด เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น มีความเป็นผู้นำและนักพัฒนาที่ดี มีความอดทน มีระเบียบวินัย มีบุคลิกดี มีความเมตตากรุณา และมีจรรยาบรรณครู ดังนั้น คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาครู ควรจะมีคุณสมบัติดังนี้

- 2.1 มีใจรักและศรัทธาในอาชีพครู
- 2.2 เป็นคนเก่ง มีความรอบรู้
- 2.3 เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- 2.4 มีแนวความเป็นครู
- 2.5 มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

3. กระบวนการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน

การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู พบว่า หลักสูตรการผลิตครูมีข้อบกพร่องหลายประการ เนื่องมาจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสม ได้แก่ สอนแต่ทฤษฎีไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตนของผู้สอน เน้นองค์ความรู้มากกว่าวิธีแสวงหาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติจริง การเรียนการสอนไม่ส่งเสริมให้บัณฑิตครูมีความสามารถในการวิจัยด้านการศึกษา และการเรียนรู้ทักษะการสอนแนวใหม่ การจัดการเรียนการสอนจึงควรจัดดังนี้

- 3.1 การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ได้ปฏิบัติจริง อีกทั้งมีความสอดคล้องกันระหว่างทฤษฎี และการปฏิบัติของอาจารย์ที่สอน เพื่อเป็นแบบอย่างให้นิสิตได้นำไปปฏิบัติในโอกาสต่อไป
- 3.2 เน้นให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- 3.3 การจัดการเรียนการสอนควรเน้นให้มีการใช้กระบวนการวิจัยการศึกษา และสามารถนำกระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งในงานครู และพัฒนาการศึกษา
- 3.4 ผู้สอนต้องปรับให้มีกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อเป็นการปลูกฝังความเป็นครู โดยเน้นให้นิสิตได้แสดงออกและมีส่วนร่วม
- 3.5 การจัดการเรียนการสอนต้องสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ที่เกี่ยวกับครู โดยผู้สอนต้องปลูกฝังให้เห็นความสำคัญและเป็นแบบอย่างในเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

3.6 จัดการเรียนการสอนให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการสอนต่อไปในอนาคต

3.7 การเรียนการสอนต้องสร้างให้นิสิตมีความสนใจในข่าวสารรอบตัว สามารถวิเคราะห์ข่าวสาร และสามารถนำข่าวสารมาเป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน

3.8 การเรียนการสอนควรให้นิสิตได้มีโอกาสในการสัมผัสกับชุมชน ได้เรียนรู้และเข้าใจในวิถีชีวิตของชุมชน เห็นความสำคัญของการศึกษาที่ต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาชุมชน และเป็น การเตรียมให้นิสิตได้มีความพร้อมที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในท้องถิ่นชนบทที่ห่างไกลได้

3.9 การเรียนการสอนควรมีการจัดให้มีการศึกษาดูงานการสอนจริง ในโรงเรียน โดยให้นิสิตได้มีโอกาสในการเข้าสังเกตการณ์สอนของครูที่มีความเชี่ยวชาญ มีผลงานการสอนที่ดีในแต่ละสาขา อาจเป็นครูต้นแบบในสาขาต่าง ๆ ทำให้นิสิตได้มีประสบการณ์ที่ดี ได้ศึกษาวิธีการสอนที่หลากหลาย มีทักษะวิชาชีพและมีวิจรรย์ญาณ อีกทั้งให้นิสิตได้มีโอกาสสังเกตบรรยากาศการเรียนของนักเรียนในห้องเรียน เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสู่วิชาชีพมากขึ้น โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

3.9 เน้นการบูรณาการการเรียนรู้ โดยการเรียนการสอนควรเน้นให้นิสิตได้มีการบูรณาการการเรียนรู้อยู่เสมอ

การวัดและประเมินผล

1. ให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีสาระสำคัญ 2 เรื่อง คือ

1.1 ความรู้และทักษะ

1.2 คุณธรรม

และนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ควรใช้วิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับประเด็นที่จะประเมิน

4. การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

การจัดอาจารย์ที่ปรึกษานับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องจัดให้กับนิสิตครู เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่ต้องคอยควบคุม ดูแลให้คำปรึกษา การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาควรดำเนินการดังนี้

4.1 ควรให้มีการจัดเวลาตาราง วันนัดพบระหว่างนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน นอกเหนือจากเวลาที่นิสิตเข้าพบเป็นการส่วนตัว

4.2 การจัดอาจารย์ที่ปรึกษา ควรแต่งตั้งอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ใกล้เคียงกับนิสิตให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแก่นิสิตได้อย่างเหมาะสม

4.3 ควรมีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต เพื่อเป็นการเพิ่มความใกล้ชิด กล่าวที่จะเข้าขอคำปรึกษาและให้นิสิตครูมีความรู้สึกที่ดีกับวิชาชีพรู

4.4 เปิดช่องทางให้นิสิตสามารถติดต่อปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาได้มากขึ้น โดยอาจเป็นการใช้เทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เช่น ติดต่อทาง E- mail หรือทางโทรศัพท์มือถือ

5. การจัดหาทุนสนับสนุน/การกู้ยืมเพื่อการศึกษา

การจัดหาทุนสนับสนุน เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดี มาเรียนครู เนื่องจากมีทุนสนับสนุน สถานศึกษาต้องจัดให้มีทุนการศึกษาโดยอาจอาศัยความร่วมมือกับภาครัฐหรือองค์กรทางการศึกษา ทุนสนับสนุนอาจเป็นทุนรายปี หรือตลอดการศึกษา ควรมีการจัดหางบประมาณพิเศษสำหรับการศึกษาผู้ด้อยโอกาสที่ร่ววิชาชีพรูมีความสามารถพิเศษและเหมาะสมกับที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรู

สนับสนุนให้มีการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา โดยอาศัยการสนับสนุนจากกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของนิสิต

6. การปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศ

การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ เป็นการเตรียมความพร้อมให้นิสิตโดยการจัดกิจกรรม แนะนำนิสิตให้รู้จักการเตรียมความพร้อมในการเข้ามาเรียนในวิชาชีพรู โดยกิจกรรมที่จัดนั้นควรมุ่งหมายเพื่อเตรียมนิสิตเข้าสู่ความเป็นครูผู้ใฝ่รู้ในวิชาชีพ ดังนั้นควรจัดกิจกรรมดังนี้

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตมีจุดมุ่งหมายในการเรียน สร้างความมั่นใจให้กับนิสิต
2. มีการจัดบรรยายแนะนำมหาวิทยาลัย คณะหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ ให้นิสิตสามารถปรับตัวให้เข้าสถาบันได้เป็นอย่างดี
3. จัดกิจกรรมแนะนำตัว พบปะ ทำกิจกรรมกลุ่ม กิจกรรมรุ่นพี่รุ่นน้องเพื่อ ให้นิสิตรู้จักกัน และสามารถช่วยเหลือ ปรึกษากันในการเรียนได้
4. กิจกรรมรักครู ให้นิสิตมีความรู้สึกที่ดีกับวิชาชีพรู เพื่อให้เกิดความรักความศรัทธาในความเป็นครู

การปัจฉิมนิเทศ

การปัจฉิมนิเทศ เป็นการจัดการเตรียมความพร้อมสำหรับให้นิสิตสามารถออกไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมบรรยายเกี่ยวกับ แนวคิดในการทำงาน การประกอบวิชาชีพครู ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การแก้ปัญหาในการทำงาน การปฏิบัติตนที่ถูกต้อง ควรมีการจัดกิจกรรมดังนี้

1. เชิญวิทยากรพิเศษที่เป็นรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จ ได้เล่าถึงประสบการณ์ในวิชาชีพให้นิสิตครูได้มีความพร้อม สามารถมองเห็นภาพการทำงาน และไม่กลัวที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน
2. เชิญบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่ประสบความสำเร็จมาบรรยายถึงการทำงาน ประสบการณ์ในความเป็นครู โอกาสในการประกอบอาชีพ
3. จัดพี่เลี้ยงแนะนำการทำงานในสายวิชาชีพครูให้นิสิตสามารถปรึกษาได้เป็นกลุ่มและส่วนตัว แนะนำการทำงาน การสอน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
4. เชิญผู้นำชุมชน ได้แสดงให้เห็นนิสิตเห็นถึงความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนในครูที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับชุมชน พัฒนาชุมชน และตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

7. การปลุกฝังคุณธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครู

การปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อให้นิสิตมีจิตใจที่เป็นครูอาชีพ เพราะรักและเข้าใจในความเป็นครู การปลุกฝังคุณธรรมครู และจิตวิญญาณความเป็นครู นั้นสามารถสร้างกิจกรรมที่หลากหลาย และควรมีการจัดอย่างต่อเนื่องมิใช่ทำในปีการศึกษาใดปี การศึกษาหนึ่งอย่างเดียว โดยกิจกรรมที่ควรจัด มีดังนี้

1. การจัดกิจกรรมเสริมในชั้นเรียนปกติ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม โดยอาจใช้กรณีตัวอย่างให้นิสิตได้แสดงความคิดเห็นว่าครูที่มีจรรยาบรรณนั้นควรแก้ปัญหาที่นั้น ๆ อย่างไร และตามสภาพความเป็นจริงนั้นนิสิตคิดว่านิสิตปฏิบัติได้หรือไม่
2. การจัดบรรยายความภูมิใจ ในความเป็นครู การทำงาน และการเสียสละ ของครูตัวอย่าง ครูต้นแบบต่างๆ
3. จัดกิจกรรมให้นิสิตรักในวิชาชีพครู ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของครู จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม โดยกิจกรรมนั้นควรส่งเสริมคุณธรรมครูเป็นหลัก และชี้ให้เห็นความสำคัญของหน้าที่ครูที่ครูต้องปฏิบัติ
4. จัดกิจกรรมให้นิสิตได้พบครูที่มีอุดมการณ์สูงส่ง หรือมีความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ภาคเรียนละอย่างน้อย 1 ครั้ง ๆ ละ 1 – 2 คน เป็นต้น

เป็นครูนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทาง เป็นแบบอย่างในดำรงชีวิต จึงต้องการคนดี คนเก่งมาเป็นครู แต่ก็ยังพบว่า การคัดเลือกคนดี คนเก่งมาเป็นครูนั้น ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจาก นิสิตที่เลือกเรียนครู โดยเฉลี่ยยังเป็นเด็กกลุ่มอ่อนถึงปานกลางมากกว่าที่จะเป็นเด็กเก่ง ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูนั้น ต้องปรับกระบวนการจัดการหลักสูตรทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่การรับนิสิตเข้าศึกษาในวิชาชีพครู ควรมีการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อคัดกรองนิสิต โดยมุ่งที่จะคัดเลือกนิสิตที่มีความรัก ความศรัทธา ในวิชาชีพครู อย่างแท้จริง และต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด การผลิตต้องไม่เน้นที่ปริมาณ บุคคลที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูได้นั้น ต้องเป็นบุคคลที่เหมาะสมจริง ๆ และการผลิตก็ต้องเน้นที่คุณภาพของบัณฑิตเป็นหลัก รวมไปถึง จำนวนการผลิต ความเหมาะสมของสาขาที่ผลิต เป็นหน้าที่ของสถาบันผลิตครูที่ต้องทำการสำรวจความต้องการว่าครูสาขาใดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลิต การผลิตครูนอกจากเน้นที่ครูคุณภาพแล้วต้องให้สัมพันธ์กับความต้องการด้วย มิเช่นนั้นแล้ว จะมีปัญหาหลายอย่างตามมาเช่น เมื่อผลิตครูไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ จะทำให้เกิดภาวะ การว่างงานของบัณฑิตครูจบใหม่ ยิ่งทำให้วิชาชีพครูดูไม่น่าสนใจสำหรับเด็กต่อไป การว่างงานเกิดขึ้นในขณะที่บางสาขายังมีความต้องการในการใช้ครูอยู่ จึงจำเป็นที่จะให้ครูต่างสาขาจัดการเรียนการสอนแทน ซึ่งความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในสาขานั้นย่อมไม่มี เนื่องจากไม่ได้จบการศึกษาในสาขานั้นโดยตรง นักเรียนก็จะเรียนรู้ได้ไม่เต็มที่ ทำให้การศึกษาแย่ง ดังนั้นการผลิตครูสถาบันต้องทำการสำรวจความต้องการก่อนที่จะผลิตบัณฑิตครูในสาขานั้น ๆ สถาบันผลิตครูมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดทิศทางของการศึกษา เพราะต้องเป็นหลักในการผลิตครู ต้องทำหน้าที่ในการสร้างบัณฑิตครูที่มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากและเหน็ดเหนื่อยแล้ว สถาบันก็ควรมีหน้าที่หลักอีกอย่างคือ การพัฒนาครู เมื่อทำการผลิตบัณฑิตครูแล้ว ควรมีการพัฒนาครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอาจมีการติดตามบัณฑิตครูที่ผลิตจากสถาบัน หรือให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาที่จะพัฒนาครู และเป็นกำลังหลักในการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ อาจทำได้โดยการจัดอบรมให้ความรู้ สนับสนุนการสอน เป็นหน่วยงานให้คำปรึกษา แนะนำให้ความรู้แก่บุคลากรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่เดิมในอดีตมีปัญหาการพัฒนาครูหลายประเด็นด้วยกัน เช่น การอบรมพัฒนาไม่มีความต่อเนื่อง และไม่ได้เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการให้เข้าถึงอย่างแท้จริง ผู้เข้าร่วมอบรมพัฒนาครูไม่มีความพร้อมหลายด้าน เช่น การเดินทาง ที่พัก ค่าใช้จ่าย วันเวลาที่ใช้ในการอบรมไม่สะดวก ดังนั้นสถาบันผลิตครูควรขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐที่ควรให้ความช่วยเหลือเงินทุนในการพัฒนาครู สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนในการเข้ารับการอบรมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ หน่วยงานต้นสังกัด เช่นเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการติดต่อและทำงานร่วมกันกับสถาบันผลิตครู เพื่อร่วมกันพัฒนาและ

แก้ปัญหาพร้อมกัน ดังนั้นสถาบันผลิตครูนอกจากจะต้องทำหน้าที่หลัก คือ การผลิตครูให้เป็นครูที่มีความพร้อมทั้ง ความรู้ ความคิด มีจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี อดทนและเสียสละแล้ว หน้าที่ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ สถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการผลิตครู คือ การพัฒนาครู ให้เป็นครูที่มีความพร้อมอยู่เสมอ มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ด้านวิชาการ ความรู้รอบตัว สามารถเป็นครูที่ปรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน เข้าใจหลัก การเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์ มีความอดทนและสามารถครองตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีได้ในทุกสังคม

การนำเสนอร่างหลักสูตรการศึกษา บัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มีข้อเสนอเพิ่มเติมจากหลักสูตร 4 ปี คือ การจัดหาที่พัก เนื่องจาก ครูรุ่นใหม่ ควรมีการผลิตครูที่ได้มีรูปแบบ เป็นการผลิตที่ต้องสร้างให้นิสิตครูมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ มีจริยธรรม รักในวิชาชีพ อดทน และเสียสละ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดหาที่พักสำหรับนิสิตครู และยังเป็นการสร้างให้นิสิตครูสามารถรู้จักการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รู้จักการใช้ชีวิตที่มีความสะดวกสบายน้อย และต้องอาศัยร่วมกับผู้อื่น ควรมีการจัดที่พักให้เป็นการเฉพาะ เพราะ เป็นการให้นิสิตครูได้มีโอกาสทำกิจกรรมทั้งในและนอกเวลา กิจกรรมที่ต้องจัดให้นิสิตครูระหว่างอยู่หอพัก ต้อง เป็นกิจกรรมพัฒนาวิชาการและกิจกรรมพัฒนาชีวิต มีการศึกษานอกสถานที่ให้นิสิตครูได้เห็นสถานที่จริง ได้สัมผัสความเป็นครูจากบุคคลต้นแบบ เห็นคุณค่าความเป็นครู โดยที่ระบบการดูแลนิสิตครูต้องทำอย่างเป็นระบบและเคร่งครัด เพื่อที่จะพัฒนานิสิตครู ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและยังเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการนำข้อเสนอในการร่างหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) ไปทดลองใช้ และทำการประเมินหลักสูตร เพื่อนำข้อเสนอไปพัฒนาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ การประเมินต้องประเมินในทุกส่วนการผลิตครูอย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการหลักสูตร ควรมีการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระยะ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). ประวัติไปแห่งการศึกษา พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.
<http://moe.go.th/wijai/tecther.htm>
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2531). ความเป็นครู. สหวิทยาลัยอีสานใต้ สุรินทร์ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ กรุงเทพฯ.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (ไม่ระบุ วัน เดือน ปี ที่เผยแพร่). คู่มือเตรียมครูปี 2000 สืบค้นจาก
<http://www.chidthai.org/cic/c326.htm>.
- ดิเรก พรสีมา. (2542). การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย. วารสารวิชาการ.
- ปราชญา กล้าพจน์. (2544). คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวผ่าง จำกัด.
- ผลิตครู. (ไม่ระบุ วัน เดือน ปี ที่เผยแพร่). การปฏิรูปการฝึกหัดครูของสถาบันราชภัฏ. สืบค้นจาก http://www.rajabhat.ac.th/edu/PRO7_2HTML.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). บทบาทใหม่ของโรงเรียนตามแนวทางแห่งร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. วารสารวิชาการ. 2(10) , 2 – 8.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2531). เพื่ออนาคตของการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด.
- มนตรี จุฬาวัดมนทล. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สกศ.
- มนตรี จุฬาวัดมนทล. (2543). นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2546). ความเป็นครู ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2536 ตามหลักสูตรสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอเดียนสโตร์.
- รายงานการวิจัย. (2548). การติดตามผลบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รายงานการวิจัย. (2548). การวิเคราะห์นโยบายการผลิตครูและพัฒนาครู: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รายงานการวิจัย. (2548). การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครู : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

รายงานการวิจัย. (2548). การสังเคราะห์กระบวนการผลิตและพัฒนาครู : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.

วิทย์ วิศุทเวทย์. (2541). ปรัชญาการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายกับการปฏิรูปวิชาชีพครูตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช สำหรับราษฎร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่องการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพ สกศ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541ก). วิชาชีพครูในยุควิกฤต. กรุงเทพฯ : สปค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541ข). โครงการครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สปค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541ค). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2541

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541จ). รายงานการศึกษาองค์ความรู้เพื่อการทำ
แผนผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สปค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). รายงานการศึกษาองค์ความรู้เพื่อการทำ
แผนผลิตและพัฒนาครู. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). ในหลวงกับการศึกษาไทย : ห้าทศวรรษศิริ
ราชสมบัติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : สปค.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 20 พฤศจิกายน 2540.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายบรรหาร ศิลปะอาชา
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 26 กรกฎาคม 2538.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอานันท์ ปันยารชุน
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 4 เมษายน 2534.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 4 เมษายน 2534.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกสุจินดา คราประยูร
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 6 พฤษภาคม 2535.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ
นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 11 ธันวาคม 2540.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2534). เรื่อง คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ
ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. 26 กุมภาพันธ์ 2544.

สำนักปฏิรูปการศึกษา. (2544). ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ
บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

เสถียร ชาวไทย. (2546). <http://mcu.ac.th/article>.

ไสว สุทธิพิทักษ์. (2547). <http://math.sci.tu.ac.th/poem.htm>.

