
บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา*

Development of mechanism and system model of
professional teacher recruitment based on the Teachers Council
of Thailand's Professional Standards

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญภา ยืนยาว**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณิ์ สุจิตร์จุล**

ดร.ธีรวิธ ธาดาดันติโชค**

ดร.ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง**

พนม จองเฉลิมชัย**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และแนวทางการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง ผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และเทคนิคเดลฟาย รวมจำนวน 43 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 793 คน ประกอบด้วย บุคลากรจากสถาบันการผลิตครู และหน่วยงานใช้ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา และผู้ร่วมประชุมสัมมนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหามัธยฐาน พิสัยควอไทล์ ค่าร้อยละ ค่าฐานนิยม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาประกอบด้วย 1) กลไกและระบบการผลิตครู มี 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานการคัดเลือก มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิต และมาตรฐานบัณฑิต 2) กลไกและระบบการใช้ครู มี 4 ประเด็น ได้แก่ กระบวนการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งครู ประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การเลื่อนวิทยฐานะของครู และการกำหนดสมรรถนะของผู้สอน และ 3) กลไกและระบบการพัฒนาครู มี 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และแนวทางการพัฒนาครู ส่วนแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทางสามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง และ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง

คำสำคัญ: ระบบการคัดกรองครู, ผู้ประกอบวิชาชีพครู, มาตรฐานวิชาชีพครู

* งานวิจัยเพื่อพัฒนาทางวิชาการที่ได้รับทุนจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

**อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Abstract

The main purposes of this research were to develop the mechanism and system model of professional teacher recruitment based on the Teachers' Council of Thailand Professional Standards; and to propose the guidelines for issuing specialized professional licenses. Data were obtained through interview, focus group discussion, and Delphi technique from 43 individual consisted of administrator, personnel of the Secretariat Office of the Teachers' Council, experts and academics. A questionnaire was used to collect data from 793 respondents consisted of respondents from teacher production institutions, teacher employment units, educational institutions, and seminar. The research instruments were an interview form and a 5-rating scale questionnaire. Data were analyzed with median, quartile, percentage, mode, mean, standard deviation, and inductive analysis.

The results revealed that the mechanism and system model of professional teacher recruitment based on the Teachers' Council of Thailand Professional Standards comprised of: 1) The teacher production mechanism and system contained 4 standards, i.e. student recruitment standards, curriculum standards, production standards, and graduate standards; 2) The mechanism and system of teacher employment consisted of 4 aspects, i.e. process in recruiting, appointing and promoting, types of teaching licenses, promotion of teacher academic position, and specification of teacher competencies; and 3) The mechanism and system of teacher development consisted of 2 guidelines, i.e. guidelines for renewal of teacher professional licenses, and guidelines for teacher development. Regarding the guidelines for issuing specialized professional licenses, there are 2 approaches proposed as follows: 1) teacher professionals who require a specialized professional license; and 2) teacher professionals who do not require a professional license.

Keywords: teacher recruitment, teacher profession, teacher professional standards

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ครู” เป็นบุคคลสำคัญและมีบทบาทมากในการพัฒนาคนและพัฒนาชาติ ในอดีตครูคือปูชนียบุคคลของสังคม เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ซึ่งมีความฉลาด รอบรู้คู่ความดี ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และสืบสานความดีขนบธรรมเนียมประเพณี จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งของสังคม เป็นแบบอย่างของคนทั่วไปในด้านความประพฤติและคุณธรรม ดังนั้นการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ราชกิจจานุเบกษา, 2540) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษาโดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ (มาตรา 81) ที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีองค์กรวิชาชีพครู ซึ่งได้แก่ คุรุสภา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา จัดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. (3) กำหนดให้ “มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง...” (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2560)

คุรุสภาในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ได้จัดทำแผนปฏิบัติงาน 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน เชื่อมโยง การผลิต การคัดกรอง และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างกลไกการพัฒนาระบบการผลิตครู เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และเพื่อผลักดันให้เกิดคุณภาพในกระบวนการผลิตครูมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ คณะกรรมการคุรุสภา และคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพยังเห็นสมควรกำหนดให้มีการสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการผลิตผู้ประกอบวิชาชีพครู และเป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุกคน ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบวิชาชีพ และมีคุณลักษณะความเป็นครูตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดก่อนที่จะออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้กับผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบ โดยจะเริ่มทดสอบกับผู้เข้าศึกษาในปีการศึกษา 2562 ซึ่งกลไกการคัดกรองดังกล่าวจะทำให้ผู้ที่มีความต้องการเข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่นจากสังคมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารระดับประเทศ ระดับกระทรวง และหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะประชาชนทั่วไป เกิดความเชื่อมั่นในกลไกและระบบการคัดกรอง และเพื่อให้กลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของคุรุสภา มีประสิทธิภาพ ประกอบกับเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. (3) ที่กำหนดให้ “มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและให้得有ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง” จึงควรดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยดำเนินการศึกษาสภาพของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู และศึกษาเปรียบเทียบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทางเพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยยืนยันว่าสังคมไทยได้คัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และมีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพครูอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทยตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
2. เพื่อเปรียบเทียบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย และต่างประเทศ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
4. เพื่อเสนอแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร** ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จำนวน 6 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 22 คน จากผู้แทนจากสถาบันการผลิตครู ผู้แทนจากหน่วยงานใช้ครู ผู้แทนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้แทนจากองค์กรวิชาชีพ (คุรุสภา) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากสถาบันการผลิตครู จำนวน 635 คน จากหน่วยงานใช้ครู จำนวน 100 คน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 780 คน และผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ครู จำนวน 85 คน

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู และแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง ประกอบด้วย 1) ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จากการสังเคราะห์กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) สภาพปัจจุบันของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู และ 3) สภาพปัจจุบันของกลไกและระบบ

การคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของต่างประเทศ ศึกษาประเทศที่มีระบบการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ จำนวน 6 ประเทศ ประกอบด้วย (1) ฟินแลนด์ (2) สหราชอาณาจักร (3) สิงคโปร์ (4) ญี่ปุ่น (5) เกาหลีใต้ และ (6) ออสเตรเลีย โดยพิจารณาเลือกประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าจัดการศึกษาที่ดีที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เกี่ยวกับรูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ใช้ในปัจจุบัน
2. แบบสนทนากลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพครูเกี่ยวกับประเด็นสภาพปัจจุบันของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู และความคาดหวังต่อกลไกและระบบการคัดกรอง
3. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
4. แบบสอบถาม ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในชุดที่ 1 นำมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูในอนาคต นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (Validity) และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) เท่ากับ 0.89

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทยตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ประกอบด้วย
 - 1.1 กลไกและระบบการผลิตครู ได้แก่ 1) รูปแบบการผลิตครูและระบบการศึกษา ปัจจุบันมีระบบการผลิตครู 2 ระบบ คือ ระบบปิด และระบบเปิด โดยเน้นให้ผลิตนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีระบบการคัดเลือกอย่างเข้มข้น มีการทดสอบภาษาอังกฤษ ทดสอบข้อเขียน และทดสอบความมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เพื่อให้ได้ครูดีและครูเก่ง รวมทั้ง เน้นการบริหารจัดการด้านคุณสมบัติของอาจารย์ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมสำหรับบุคคลที่จะสอนวิชาชีพครู ด้านหลักสูตร และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา 2) หลักสูตรผลิตครู ปัจจุบันมี 9 รูปแบบ ได้แก่ (1) ปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) (2) ปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา (หลักสูตร 4 ปี) (3) ปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (หลักสูตร 5 ปี) (4) ปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (หลักสูตร 4 ปี) (5) ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (6) ปริญญาโททางวิชาชีพครู (7) ปริญญาโททางการศึกษา (8) ปริญญาเอกทางวิชาชีพครู และ (9) ปริญญาเอกทางการศึกษา ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรควรเน้นกระบวนการ TPACK (Technology Pedagogy Content Knowledge) โดยให้มีการตรวจสอบกระบวนการเรียนการสอน และมีระบบการติดตามบัณฑิตหลังจบการศึกษา และ 3) แนวทางการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

มีแนวทาง ดังนี้ (1) ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรผลิตครู ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ที่เข้าเรียนก่อนปีการศึกษา 2562 และเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากคุรุสภา สามารถยื่นขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ตามเงื่อนไขที่คุรุสภากำหนด และ (2) ผู้ที่เรียนระดับปริญญาตรีทางการศึกษา (หลักสูตร 4 ปี) และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 เป็นต้นไป ผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องผ่านการรับรองประสบการณ์วิชาชีพครูและผ่านการทดสอบ และประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ต่อไปนี้ในอนาคตแนวทางการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องมีการทดสอบขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ได้ผู้ประกอบวิชาชีพที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะทาง ตามความต้องการของการใช้ครู และมีการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุก ๆ 5 ปี

1.2 กลไกและระบบการใช้ครู ได้แก่ 1) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเริ่มตั้งแต่ (1) สำรวจอัตราว่าง (2) สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน (3) การบรรจุและแต่งตั้ง และ (4) ส่งตัวผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งไปรายงานตัวและปฏิบัติงานในสถานศึกษา 2) สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู มีการดำเนินงาน กล่าวคือ (1) การปฐมนิเทศครูใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน (2) การมอบหมายงานในการปฏิบัติงานของครู (3) การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม หรือการทดลองปฏิบัติราชการ (4) การประเมินการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาอย่างเข้ม (5) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และ (6) การเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาผลจากการทำงานของครู เพื่อสร้างความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับครู มีแนวทางดำเนินงาน กล่าวคือ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพการสอน (2) การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติมสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดาร พื้นที่เสี่ยงภัย หรือการปฏิบัติงานที่ยากลำบาก (3) การจัดให้ครูได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่นให้สอดคล้องกันของครูในสถานศึกษาของรัฐและสังกัดอื่น ๆ (4) การจัดสวัสดิการสำหรับครู เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้น หรือเงินเดือน และได้รับรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ และ 4) การพัฒนาเพื่อขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม โดยมีเกณฑ์ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายใน 5 ปี ซึ่งคุรุสภาเป็นผู้กำหนดกรอบเชิงนโยบายและให้จังหวัด หรือเขตพื้นที่การศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละพื้นที่ โดยหน่วยจัดกิจกรรม หรือจัดอบรมต้องมีความพร้อมตามเกณฑ์มาตรฐาน มีระบบฐานข้อมูลของผู้เข้าร่วมกิจกรรม หรืออบรมอย่างชัดเจน มีรูปแบบการจัดกิจกรรมอบรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และได้รับการรับรองจากคุรุสภา

1.3 กลไกและระบบการพัฒนาครู ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ทั้งเป็นการฝึกอบรมจากหน่วยฝึกอบรม และอบรมผ่านออนไลน์ (2) การพัฒนาในงาน (On The Job Training) ระหว่างปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผู้เรียน (3) การพัฒนาเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Communication)

ทั้งในโรงเรียนตนเอง และระหว่างโรงเรียน 2) การพัฒนาบทบาทของครู สมรรถนะของครู และแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดย (1) มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (2) มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (3) เปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” (4) มีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน (5) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ (6) พัฒนาลังข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน (7) ความสามารถในการบริหารและความขัดแย้งที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้เรียน (8) มีวิธีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และ (9) มีทักษะในการจัดการชั้นเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และ 3) แนวทางในการพัฒนาครูประจำการ มุ่งเน้น (1) ให้มีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามากขึ้น (2) กระบวนการพัฒนาให้มีการกำหนดคุณภาพครูด้านความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (3) พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการสอน และจิตวิญญาณความเป็นครู และ (4) มีการประเมินสมรรถนะครูให้เป็นระบบ 360 องศา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประเมินต่อเนื่อง และเป็นจริง

2. การศึกษาเปรียบเทียบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย และต่างประเทศ

2.1 กลไกและระบบการผลิตครู พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระบบเปิด มีเพียงประเทศฟินแลนด์เพียงแห่งเดียวที่เป็นระบบปิด หน่วยงานผลิตครูส่วนใหญ่เป็นคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ อยู่ภายใต้การควบคุมมาตรฐานการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการรับนักศึกษาส่วนใหญ่คัดกรองผู้ที่มีความสามารถสูงมาเป็นครู โดยมีการคัดเลือกด้วยการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ ตรวจสอบเจตคติ ความถนัดเฉพาะทาง และบุคลิกภาพ หลักสูตรส่วนใหญ่เป็นหลักสูตร 4 ปี มีจำนวนหน่วยกิตระหว่าง 120-180 หน่วยกิต มีการจำแนกหลักสูตรระหว่างครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ครูระดับประถม ครูระดับมัธยม และยังมีหลักสูตรที่จบปริญญาตรีในสาขาวิชาอื่น แล้วศึกษาต่อเพิ่มเติมวิชาชีพครูหลังจากจบการศึกษา นักศึกษาหลักสูตรครูต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งฝึกประสบการณ์ระหว่างเรียน และฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา มีระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่าง 300-540 ชั่วโมง

2.2 กลไกและระบบการใช้ครู พบว่า มีกลไกและระบบการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่สอบคัดเลือกโดยประเมินด้วยการทดสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติโดยการสาธิตการสอนบทเรียน และการสอบสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเจตคติ ความถนัดเฉพาะ สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนของประเทศไทยมีอัตราค่าตอบแทนต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ศึกษา การกำหนดสมรรถนะของผู้สอน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางปัญญา ทักษะการปฏิสัมพันธ์ หรือการทำงานเป็นทีม ทักษะในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการสอน การรู้หนังสือการคำนวณและการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีความรู้ด้านจิตวิทยาและการพัฒนานักเรียน การรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชน สำหรับแนวทางการเรียนการสอนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสารความสามารถในการแก้ปัญหา

ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (ICT) ความสามารถในการคิดและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้หลายภาษา ความสามารถในการคำนวณและความสามารถในการเรียนรู้ความแตกต่างของวัฒนธรรม เป็นต้น

2.3 กลไกและระบบการพัฒนาครู พบว่า มีทั้งการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการฝึกอบรมในสถานศึกษา การอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับสำหรับครูบรรจุใหม่ อบรมการเตรียมความพร้อมที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน สำหรับการฝึกอบรมในสถานศึกษา ได้แก่ อบรมการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ช่วยการจัดการเรียนการสอน อบรมวิจัยเพื่อสร้างฐานข้อมูลเพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่ และการอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

3. พัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาประกอบด้วย

3.1 กลไกและระบบการผลิตครู เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสากำหนด ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานการคัดเลือกนิสิต/นักศึกษาครู ประกอบด้วย (1) เกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพครู ได้แก่ (1.1) มีเกรดเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากกว่า 2.75 ในสาขาทั่วไป เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศาสตร์ เป็นต้น และคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 2.50 ในสาขาวิชาเฉพาะ เช่น ดนตรี ศิลปะ นาฏศิลป์ เป็นต้น และ (1.2) ผ่านการทดสอบด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยี ทดสอบสภาวะทางจิต และเจตคติในวิชาชีพครู (2) ระบบการรับนักศึกษา ประกอบด้วย 2 ระบบ ดังนี้ (2.1) ระบบปิด สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งสามารถเปิดรับนักศึกษาได้แบบจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้ครูของประเทศในแต่ละปีการศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติ โดยรับนักศึกษาเข้าศึกษาผ่านโครงการพิเศษ 2 ลักษณะ คือ ให้ทุนและประกันการมีงานทำ และประกันการมีงานทำอย่างเดียวย ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น ครูทายาท เพชรในถม ครูพันธุ์ใหม่ ครูคืนถิ่น ครูรักษ์ถิ่น เป็นต้น และ (2.2) ระบบเปิด สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งสามารถเปิดรับนักศึกษาได้โดยแต่ละแห่งจะจำกัดจำนวนรับนักศึกษาแต่ละปีตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จากนั้นเสนอขออนุมัติหลักสูตรและจำนวนที่รับต่อสภามหาวิทยาลัย โดยกำหนดกลไกการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเน้นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะมาเรียนครู โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจสามารถสมัครเข้าศึกษาได้โดยอิสระ

2) มาตรฐานหลักสูตร ประกอบด้วย (1) หลักสูตรที่ดีสามารถผลิตครูที่ดีที่มีคุณสมบัติที่ตรงความต้องการของสถานศึกษา (2) หลักสูตรมีกระบวนการเรียนการสอนที่ถูกออกแบบมาอย่างดีเพื่อให้ได้ครูดีครูเก่ง (3) หลักสูตรมีกระบวนการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี และมีจิตอาสา และครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีมารยาท และ (4) หลักสูตรมีกระบวนการในการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูเข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ 3) มาตรฐานการผลิต ประกอบด้วย (1) สถาบันผลิตครูเน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ (2) สถาบันผลิตครูเน้นคุณภาพ มีกระบวนการ วิธีการ การฝึกทักษะที่ดีมีคุณภาพ (3) สถาบันผลิตครูควรมีห้องเรียนจำลองในสถาบันผลิตครูเพื่อฝึกประสบการณ์ที่คล้ายสถานการณ์ในชั้นเรียนจริง และมีโรงเรียนเครือข่ายสำหรับฝึกปฏิบัติจริงตั้งแต่นั้นปี 1 ถึงชั้นเรียนสุดท้าย (4) สถาบันผลิตครูมีอิสระในการออกแบบกระบวนการผลิตครูโดยมีหน่วยงานกลางประเมินผลผลิต (5) สถาบันผลิตครูและคุรุสภาร่วมกันกำหนดมาตรฐานการผลิตครู (6) สถาบันผลิตครูและ

คุรุสภาร่วมกันควบคุมคุณภาพและกำกับการผลิต โดยพัฒนาหลักสูตรให้มีรูปแบบ Technology Pedagogy Content Knowledge (TPCK) (7) การรับรองปริญญาควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติอาจารย์ ประสบการณ์การสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นตามกระบวนการ TPCK มีระบบการกำกับติดตามบัณฑิตหลังจากจบการศึกษา และ (8) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรมีการคัดกรองโรงเรียนและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนต่าง ๆ และมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทุกชั้นปีตั้งแต่เข้าศึกษา และ 4) มาตรฐานบัณฑิต ประกอบด้วย (1) ด้านคุณธรรม มีจริยธรรม รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ และ (6) ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้

3.2 กลไกและระบบการใช้ครู พบว่า กลไกและระบบใช้ครู ประกอบด้วย 1) กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครู โดยมีสอบคัดเลือกโดยประเมินด้วยการทดสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติโดยการสาธิตการสอน บทเรียน และการสอบสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเจตคติ ความถนัดเฉพาะ และคุรุสากำหนดหน่วยงานรับรอง มาตรฐานของความเป็นครู ในการพัฒนาจะต้องมีการทดสอบความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม รวมถึง เจตคติความเป็นครู 2) ประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง ดังนี้ (1) ครูปฐมวัย ทำหน้าที่สอนในระดับชั้นอนุบาล (2) ครูประถมศึกษา ทำหน้าที่สอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 โดยสอนในระดับชั้นใดชั้นหนึ่ง แต่ทำหน้าที่สอนหลายวิชา เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถ เรียนหลักสูตรเพิ่มเติมตามวิชาเอก ในการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูประจำวิชาเอกควบได้ (3) ครูประจำวิชา ตามวิชาเอกทำหน้าที่สอนเฉพาะวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือในสาขาที่เกี่ยวข้องตามคุณวุฒิที่สำเร็จการศึกษามา สามารถเรียนหลักสูตรครูประถมศึกษาเพิ่มเติม ในการได้รับใบประกอบครูประถมศึกษาควบได้ (4) ครูการศึกษาพิเศษ ทำหน้าที่สอนนักเรียน สำหรับกลุ่มที่มีความต้องการเป็นพิเศษ และ (5) ครูอาชีวศึกษา ทำหน้าที่สอนนักเรียนระดับอาชีวศึกษา ซึ่งใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง แต่ละประเภทจะต้องกำหนดคุณสมบัติเฉพาะประเภทนั้น ๆ 3) การเลื่อน วิทยฐานะของครู พิจารณาผลในการทำงานของครูเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานยิ่งถ้าได้เงินเดือนเพิ่ม มากขึ้น รวมถึงการเพิ่มเงินเดือนที่มากพอกับความจำเป็นอยู่ของครู และในปัจจุบันครูเป็นหนี้อยู่มากมาย ทำให้ ครูไม่มีแรงจูงใจในการสอน สถานศึกษาจะต้องมีสวัสดิการให้กับครูเพื่อเป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และ สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. จะเป็นตัวช่วยครู ให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน และ 4) กำหนดสมรรถนะของผู้สอน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางปัญญา ทักษะการปฏิสัมพันธ์ หรือการทำงานเป็นทีม ทักษะในการออกแบบสิ่งแวดล้อมทางการสอน การรู้หนังสือการคำนวณและ การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (2) การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีความรู้ ด้านจิตวิทยาและการพัฒนานักเรียน การรู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ และ (3) การพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมีเอกภาพกับเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชน

3.3 กลไกและระบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 1) แนวทางการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้แก่ (1) มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมออนไลน์ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีอายุคราวละ 5 ปี และ (3) มีการยื่นแบบเอกสารส่งผ่านหน่วยงานต้นสังกัดประเมินลงความเห็นเบื้องต้น และ 2) แนวทางการพัฒนาครู ได้แก่ (1) มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ด้วยการลดภาระงานอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็น ที่ไม่เกี่ยวข้อง

(2) การพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Plan Act Observe Reflect: PAOR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ (Explicit Knowledge) (3) มีการพัฒนาครูทุกสิ้นปีการศึกษา (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครู ต้องประสานกัน และให้กำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน (5) ใช้ระบบ Performance-Based Evaluation เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ (6) มีการจัดโซนเครือข่ายพัฒนาครูในแต่ละภูมิภาค มอบภารกิจให้โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนในการวิเคราะห์ความต้องการ (7) มีการอบรมออนไลน์ และมีใบประกาศนียบัตรรับรองสามารถนำมาใช้ได้ (8) มีนโยบายที่ชัดเจนจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะส่งผลการงานครูต้องไม่มากเกินไป และ (9) ระบบคัดกรองครู มีการวางแผนระยะยาว 5 ถึง 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบการวิชาชีพครูของประเทศไทย ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบการวิชาชีพครูของประเทศไทย ตามมาตรฐานวิชาชีพครู กล่าวได้ว่า เป็นกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบการวิชาชีพครูได้มีการดึงดูดและคัดเลือกคนเก่งและมีแนวความเป็นครูเข้ามาเป็นครูอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาคณะและสาขาวิชาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีระบบฝึกหัดครู การปรับบทบาทสถาบันผลิตให้เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้มี “กลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครู และอาจารย์ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน” รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบการวิชาชีพครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน พันธุ์ชาติ (2559) ได้ทำการศึกษการสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู (2) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพครู (4) ด้านบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู และ (5) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพครู และ 2) แนวทางการสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีแนวทางการสร้างเสริม อาทิ จัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพเฉพาะและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเทียบได้ในระดับสากล มีการเชื่อมโยงความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพกับวิชาเอกอย่างเป็นรูปธรรม สร้างกระบวนการผลิตนักศึกษาครูที่มีประสิทธิภาพอันเกิดจากความร่วมมือและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ใช้บัณฑิต ผู้ผลิตบัณฑิต ชุมชน และสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต สำหรับผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพและปัญหาการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนสถาบันผลิตครูรับนักศึกษาใหม่เกินความต้องการทุกปี การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูที่จะ

ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรมีกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทั้งตนเอง และพัฒนาในส่วนที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมเพื่อประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย และต่างประเทศ กล่าวได้ว่า ทั้งประเทศไทยและต่างประเทศให้ความสำคัญต่อกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากครูคือทรัพยากรการศึกษาที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบการศึกษาในโรงเรียนและการศึกษาของประเทศ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นสถาบันหลักที่ทำหน้าที่ผลิตครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ สถาบันการผลิตครูโดยทั่วไปในปัจจุบันมีระบบการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นครูมาเรียนครู และประกอบวิชาชีพครูแตกต่างกัน ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษายังเลือกที่จะผลิตครูตามทรัพยากร ความพร้อม และความสนใจของสถาบัน มากกว่าที่จะผลิตครูในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพตามความต้องการของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2556) ได้ศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้ในปัจจุบันของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับแนวคิดหลักสูตรสำหรับอนาคตที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครู สำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (Thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (Leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) สำหรับการวางแผนกำลังคนเพื่อเตรียมสอบบรรจุข้าราชการครูนั้นเป็นกระบวนการคาดคะเนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษาในตำแหน่งที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้คนตรงตามความต้องการและต้องสามารถทำงานได้ทันที ตามประเภทงาน ระดับความรู้ และปริมาณที่เหมาะสม มีการมุ่งใจและการยกย่องอาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เทียบเท่าอาชีพสำคัญอื่น ๆ รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ควรมีกลไกและระบบให้ครูมีทักษะทางเทคโนโลยี และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้จิตวิทยา การวัดและประเมินผล รวมถึงจะต้องพัฒนาครูให้สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน และสามารถดึงความสามารถ และกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคล และขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า มีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ แต่ละขั้นตอน และมีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่ประกอบด้วย กลไกและระบบการบริหารงาน กลไกและระบบการใช้ครู กลไกและระบบการพัฒนาครู กล่าวได้ว่า เป็นกลไกและระบบคัดกรองที่เหมาะสมและมีความสำคัญต่อวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ การผลิตครูเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วน

ที่สถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกฝ่าย เร่งปฏิรูประบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสามารถผลิตครูที่มีสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 7 ครู คุนมาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และมาตรา 52 กำหนดให้มีระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครู คุนมาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพร วังศรีคุณ และคณะ (2562) ได้ศึกษาการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับอภิภา ปรัชญพฤทธ์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการผลิตครูสำหรับการศึกษายุค 4.0 พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการศึกษายุค 4.0 ประกอบด้วย สมรรถนะแกนกลาง ซึ่งได้แก่ การคิดแบบมีวิจารณญาณ การสร้างนวัตกรรม การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ ความเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ภาวะผู้นำ และการมีจิตสาธารณะ และสำหรับด้านสมรรถนะวิชาชีพครู ได้แก่ ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาหลักสูตร การรู้ลึกในเนื้อหาวิชาและวิธีวิทยาการสอนการประเมินผลและวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา การพัฒนาผู้เรียน และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

4. การเสนอแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง พบว่า แนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทางสามารถสรุปเป็น 2 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง และ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพครูไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง ทั้งนี้เนื่องจากใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นใบอนุญาตให้สามารถประกอบวิชาชีพตามสาขาที่เรียนมา โดยผู้ที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องมีคุณสมบัติตามที่องค์กรออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำหนดไว้ ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะไม่สามารถประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ได้ ถ้าฝ่าฝืนจะมีโทษตามที่องค์กรวิชาชีพแต่ละองค์กรกำหนดไว้ สำหรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหลักฐานการอนุญาตให้ผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมตามมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นผู้ที่มีสิทธิ์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาต ฯ คือ คุรุสภา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2559) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต มีความเห็นในเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูว่าควรจะมีการจำแนก กล่าวคือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสำหรับครูประถมศึกษา จะเป็นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับครูที่จะไปสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 ซึ่งครูในระดับนี้จะต้องสอนทุกวิชาในระดับประถมศึกษาได้ หากเป็นเช่นนี้จะส่งผลต่อสถาบันผลิตครูที่จะต้องผลิตครูประถมศึกษาที่สามารถสอนได้ทุกวิชา ไม่ใช่สอนได้เฉพาะสาขาวิชาเอกที่เรียน ใบอนุญาตประกอบ

วิชาชีพครูสำหรับครูมัธยมศึกษาจะเป็นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับครูที่จะไปสอนในระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 1-6 ซึ่งครูในระดับมัธยมศึกษาจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในรายวิชาที่สอนจึงจะสอนได้ นอกจากนี้ ยังมีความเห็นเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสาขาวิชาเฉพาะ และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขา ขาดแคลน รวมทั้ง มีกระบวนการจัดการระบบการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาครู พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งระดับวิทยฐานะของครู และควรใช้ กลไกการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้ได้ครูที่มีคุณภาพโดยพัฒนาระบบให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่กำหนด และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู การใช้ครู และการพัฒนาครู ในด้านการใช้ครู และควรนำมาตรฐานการปฏิบัติงานครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่คุรุสากำหนดมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน การปฏิบัติงานครูเพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนวิทยฐานะครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1.1 สถาบันผลิตครูควรจัดให้มีระบบการรับนักศึกษาทั้งระบบเปิด และระบบปิด ให้สอดคล้อง กับความต้องการของหน่วยงานใช้ครู และกำหนดเกณฑ์ผู้ที่จะเข้าศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพครูอย่างเข้มข้น

1.1.2 สถาบันผลิตครูและคุรุสการ่วมกันกำหนดมาตรฐานบัณฑิต โดยสถาบันผลิตครู มีอิสระในการออกแบบกระบวนการผลิตครูเพื่อพัฒนามาตรฐานบัณฑิตให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยมีหน่วยงานกลางประเมินผลผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.2.1 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดจำนวนนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตร วิชาชีพครูหลังจากผู้สำเร็จการศึกษา และต้องทำการสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยสถาบันการผลิต และผ่านการรับรองความรู้และประสบการณ์ตามเงื่อนไขที่คุรุสากำหนด

1.2.2 คุรุสภาพิจารณากำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะทาง เช่น ครูปฐมวัย ครูประถมศึกษา และครูการศึกษาพิเศษ เป็นต้น

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.3.1 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดกระบวนการพัฒนาครูประจำการให้ มีคุณภาพในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา

1.3.2 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดอบรมและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเพื่อสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรทำวิจัยสำรวจความเห็นคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสอบขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และแนวทางการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภท

2.2 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรทำวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และมาตรวัดมาตรฐานบัณฑิต

หลักสูตรการผลิตครู เพื่อให้ได้ครูเก่ง ครูดี และครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู รวมทั้ง ควรทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวปั้งชีและมาตรวัดสมรรถนะวิชาชีพครู เพื่อเตรียมความพร้อมครูในการศึกษายุค 5.0

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพร วังศรีคุณ และคณะ. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 9 (1), หน้า 75-86.
- ชนิดา รัชพลเมือง และคณะ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ณัฐมน พันธุ์ชาติ. (2559). การสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. เล่ม 114 ตอนที่ 55ก, 11 ตุลาคม 2540, หน้า 1-99.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: ธนาพรส.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2560). การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อบริการศึกษายุค 4.0. วารสารร่มพญักษ์, หน้า 101-136.