

การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา



นางสาวสุธิดารัตน์ มีทรวรัตน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE POLICY DEVELOPMENT OF TEACHER PREPARATION FOR THE ENCHANCEMENT
OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS' QUALITY

Miss Sutidarat Mattavarat



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
โดย	นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรัตน์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษภูบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีรภัทร ภูโลภาส)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ดิเรก พรสีมา)

สุจิตาร์ตัน มัทธวรรตน์ : การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา (THE POLICY DEVELOPMENT OF TEACHER PREPARATION FOR THE ENCHANCEMENT OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS' QUALITY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.ปองสิน วิเศษศิริ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 230 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา 3) เพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทย โดยใช้การวิจัยอนาคต แบบ EDFR ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนาการเตรียมครูประถมศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์แบบกำหนดทิศทาง กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้และการผลิตครูประถมศึกษา จำนวน 104 คน 3) ศึกษาข้อเสนอเพื่อการพัฒนาการเตรียมครูประถมศึกษา ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 17 คน 4) เขียนนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและอาศัยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าฐานนิยม

ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษา ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูประถมศึกษา มี 4 ข้อ (1) การคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูที่มีมาตรฐานสูง (2) การเตรียมผลิตครูที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรสำหรับครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ (3) การเตรียมครูเข้าสู่วิชาชีพครูที่เน้นเรื่องการยกระดับมาตรฐานใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และ (4) การบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องที่เน้นความร่วมมือและการประสานงานร่วมกัน 3) นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา มี 5 นโยบาย (1) การมุ่งเน้นการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนเป็นการเฉพาะ โดยให้มีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่ต้องการร่วมกัน (2) การยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าเรียนครู (3) การมุ่งเน้นเตรียมการผลิตครู โดยเร่งรัดการพัฒนาหลักสูตรสำหรับครูประถมศึกษาและการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (4) การมุ่งเน้นการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา และ (5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกองค์กร

ภาควิชา	นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง	ลายมือชื่อนิสิต
	การศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม
ปีการศึกษา	2558	

5484249627 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: POLICY DEVELOPMENT / PREPARING PRIMARY SCHOOL TEACHER / TEACHER POLICY

SUTIDARAT MATTAVARAT: THE POLICY DEVELOPMENT OF TEACHER PREPARATION FOR THE ENCHANCEMENTOF PRIMARY SCHOOL STUDENTS' QUALITY. ADVISOR: ASST. PROF.PONGSIN VISESHSIRI, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF.PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., 230 pp.

The objective of this research were to 1) study the theoretical concepts, 2) study the desires of the policy development of primary school teachers, 3) development a policy of preparation primary school teacher for the enhancement of primary school students quality. The methodologies included documentary and futures research (EDFR). The key informants were 104 stakeholders, who are involved in the teacher production and the using of primary school teachers and 17 educational experts. The research instruments were directive interview form and the in-depth interview form. The data were analysed using content analysis, and descriptive statistics as percentage, Inter-quartile Range, and Mode.

The study find that 1) the policy concepts for preparing primary school teachers included that the development policy concept and the concept of the teacher preparation for the enhancement of primary school students quality, 2) the desires of the policy development listed are: (1) the high standard of admission system (2) the preparation teacher curriculum specifically for primary school teachers (3) raise standard of teacher license and (4) all involved organizations to participation and cooperation for preparing primary school teachers, and 3) the policy development for preparing primary school teachers listed are: (1) drawing a definition of teacher effectiveness for ensure that teacher preparation programs are systematically preparing primary school teacher, (2) establishing high standards for admission into teacher preparation programs, 3) establishing specifically teacher curriculum for primary school teachers and developing process of teacher practicum, 4) the employment conditions of primary school teachers have to appreciate the specific features of teaching at this level, and 5) all organizations involved in education need to cooperate to set up standards for preparing primary school teachers for the enhancement of primary school students quality.

Department: Educational Policy Management Student's Signature
and Leadership Advisor's Signature

Field of Study: Educational Administration Co-Advisor's Signature

Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตา และความเอาใจใส่จาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศรีบรรณพิทักษ์ และ ดร. ดิเรก พรสีมา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบ วิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์อย่างยิ่งเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภรณ์ และอาจารย์ ดร. ชีรภัทร กุโลภาส กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ข้อคิดต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จได้ด้วยดี และขอกราบ ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. จรูญศรี มาติลโกวิท และนางสาวทิพย์ศยาวรรณ กิ่งทัพหลวง ที่ เมตตาให้ความช่วยเหลือจนสามารถเข้าสู่กระบวนการสอบวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จ

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่ได้สนับสนุนให้ได้รับ ทุนอุดหนุนการวิจัยทุนปริญญาเอกในประเทศ โครงการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาและพัฒนา มหาวิทยาลัยแห่งชาติ จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.ดวงพร อุจน์จิตต์ และ ดร. เชียง เป็ก สำหรับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และ กำลังใจที่มีให้ผู้วิจัยตลอดการทำวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับบุคลากรของศูนย์ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรม ตำราและ เอกสารทางวิชาการ และงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ครูประถมศึกษา ผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูทุกท่าน ที่ กรุณาให้ความร่วมมือในฐานะผู้ร่วมการวิจัย จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุดหากผลอันจะเป็นประโยชน์ ความดีงามทั้งปวงที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอ มอบแต่คุณพ่อสมพงษ์ และคุณแม่บุญช่วย มัทธวรรณ์ ที่รักยิ่ง ซึ่งเป็นผู้ให้การศึกษาก่อน และคอยดูแล ให้กำลังใจตลอดมา และขอมอบความดีงามนี้แต่เพื่อน พี่ น้อง และทุกคนในครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือ และร่วมทุกข์ร่วมสุขตลอดมา รวมทั้ง Professor Dr. Notker Helfenberger ผู้ที่คอยช่วยเหลือและอยู่ เคียงข้างมาโดยตลอด จนทำให้สามารถศึกษาสำเร็จลุล่วงในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	9
1.3 วัตถุประสงค์	9
1.4 นิยามศัพท์	9
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
1.6 ขอบเขตการวิจัย	13
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษา	14
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับครูและการผลิตครู	33
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนานโยบาย	61
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต (Futures Research).....	70
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	82
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	82

3.2 ขั้นตอนการวิจัย	82
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา.....	82
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อหาทางเลือกในการพัฒนานโยบายการ เตรียมครู ประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	83
ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน.....	84
ขั้นตอนที่ 4 จัดทำนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	87
นโยบาย การเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา	87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ตอนที่ 1 แนวคิดเชิงทฤษฎีของนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา.....	88
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) เกี่ยวกับ ทางเลือกที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนา นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนานักเรียน ประถมศึกษา.....	91
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เกี่ยวกับข้อเสนอในการ พัฒนานโยบายเพื่อการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา.....	113
ตอนที่ 4 นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา.....	142
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผลการวิจัย	147
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	147
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	154
5.3 ข้อเสนอแนะ	166
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	166
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	168
รายการอ้างอิง	170

ภาคผนวก.....	178
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เรียงลำดับตามการให้สัมภาษณ์.....	179
ภาคผนวก ข ข้อมูลของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	183
ภาคผนวก ค ตัวอย่างจดหมาย	188
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์.....	194
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	230



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	เปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ป. 6, ม.3 และ ม.6 ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มเดียวกัน (คะแนนเต็ม 100).....	17
ตารางที่ 2	ข้อมูลพื้นฐานปี พ.ศ. 2558 ระดับประถมศึกษาเปรียบเทียบกับระดับมัธยมศึกษา	32
ตารางที่ 3	ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล.....	91
ตารางที่ 4	ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	92
ตารางที่ 5	ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.2 การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	93
ตารางที่ 6	ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.1 นโยบายเพื่อการเตรียมผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	94
ตารางที่ 7	ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.2 ด้านหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)	96
ตารางที่ 8	ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.3 ด้านกระบวนการผลิตครูประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	98
ตารางที่ 9	ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.3 ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน)ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	100

ตารางที่ 10 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ประถมศึกษา ข้อ 3.1 การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	103
ตารางที่ 11 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ข้อ 3.2 การสรรหาครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	105
ตารางที่ 12 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ข้อ 3.3 การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	107
ตารางที่ 13 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ข้อ 3.4 ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	109
ตารางที่ 14 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder).....	111
ตารางที่ 15 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.1 คุณสมบัติของผู้ที่ จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts).....	118
ตารางที่ 16 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.2 การคัดเลือกผู้ที่จะ เข้ามา เรียนครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts).....	119

ตารางที่ 17	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.1 นโยบายด้าน การเตรียมผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts).....	121
ตารางที่ 18	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.2 หลักสูตรการ ผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)	122
ตารางที่ 19	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.3 ด้าน กระบวนการผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)	124
ตารางที่ 20	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.4 ด้านการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)	126
ตารางที่ 21	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.1 ด้าน การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts).....	130
ตารางที่ 22	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.2 ด้าน การสรรหาครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)	133
ตารางที่ 23	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.3 ด้าน การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)	135
ตารางที่ 24	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.4 ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts) .	138
ตารางที่ 25	ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ นักเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการ เตรียมครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts).....	140

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 การบรรจุครูผู้ช่วยในรายวิชาขาดแคลน.....	3
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
ภาพที่ 3 เปรียบเทียบผลคะแนน O-NET ของนักเรียนกลุ่มเดิม ตั้งแต่ชั้น ป.6 – ม.6 ระหว่างปี พ.ศ. 2551 - 2557	19
ภาพที่ 4 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา .	153



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาครู คือเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาการศึกษา มีรายงานการวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ โดยคำตอบที่ได้ส่วนใหญ่ก็คือ ต้องพัฒนาครูให้มีคุณภาพเสียก่อนจึงจะสามารถขับเคลื่อนให้การพัฒนาการศึกษาดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพของระบบการศึกษาไม่สามารถสูงกว่าคุณภาพของครู” (Barber, 2007) ซึ่งทุกประเทศทั่วโลกต่างก็มีความคิดเห็นตรงกันว่า ประเทศจะไม่สามารถพัฒนาได้เลยหากประชาชนไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นต่างก็เร่งกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นลำดับแรก เพราะมีความเชื่อว่าตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็คือคุณภาพของครู สอดคล้องกับ Strain (2007) ที่ศึกษาพบว่าครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554); วิทยากร เชียงกุล (2553); และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553b) ได้ยกตัวอย่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา อาทิ ประเทศฟินแลนด์ อเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม และ จีน ว่าประเทศดังกล่าวล้วนให้ความสำคัญกับครูเป็นลำดับต้นๆ “ครู” จึงนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสร้างคุณภาพคนของประเทศได้ตามความมุ่งหวัง สอดคล้องกับ Darling-Hammond (2000) ที่ยืนยันผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่า การกำหนดนโยบายพัฒนาครูให้มีคุณภาพส่งผลต่อพัฒนาการทางการเรียนรู้ของนักเรียน และการเตรียมครูที่มีความพร้อมที่จะสอนและมีคุณวุฒิที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์ แม้ว่านักเรียนจะเคยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมาก่อนก็ตาม

สำหรับประเทศไทย เมื่อกล่าวถึง ปัญหาคุณภาพการศึกษา ก็มักจะกล่าวถึงปัญหาการขาดแคลนครูเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ พศิน แดงจวน (2554) ที่ทำการศึกษาระบาดศาสตร์พบว่ามีสถานศึกษาในชนบทจำนวนมากมีครูไม่ครบชั้น เพราะเนื่องจากเดิมโรงเรียนเคยจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา พอเกิดนโยบายขยายการจัดการศึกษาระดับเป็น 9 ปี (ป. 1-6 และ ม. 1-3) เพื่อโอกาสแห่งความเสมอภาคเท่าเทียมกันและคุณภาพของผู้เรียนที่สูงขึ้น รวมทั้งการขยายการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1-3) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน ก็ยิ่งทำให้โรงเรียนเหล่านั้นมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนครูเพิ่มมากขึ้น เพราะในความเป็นจริงแล้วโรงเรียนเหล่านั้นส่วนใหญ่ไม่ได้รับอัตราครูเพิ่มขึ้น ประกอบกับมีนโยบาย

โครงการเกษียณก่อนกำหนดอีกก็ยิ่งทำให้โรงเรียนเกิดปัญหาครูไม่ครบชั้นและครูสอนไม่ตรงสาขาวิชา ที่จบการศึกษามา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพยายามแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดอบรมครูให้สามารถสอนได้หลายวิชา และการจัดการเรียนการสอนแบบรวมห้อง ซึ่งเสมือนกับเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น นอกจากนี้ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานวิชาการ จากเดิมที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มประสบการณ์และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ยึดให้มีหลักการบูรณาการวิชาที่มีความสัมพันธ์กันให้จัดสอนในกลุ่มเดียวกัน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ. 2542 เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ได้มีการปรับโครงสร้างหลักสูตรใหม่เป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนไปยึดเนื้อหาวิชาเฉพาะมากขึ้น ทำให้ครูประถมศึกษาที่มีอยู่เดิมมากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งไม่ได้จบการศึกษาเฉพาะวิชาเอกที่สอน ขาดคุณวุฒิและทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบมุ่งเนื้อหา โดยจากการศึกษาการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของครู 24 คน จาก 24 โรงเรียน ใน 6 จังหวัดภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคละขนาดของโรงเรียนที่ศึกษา จากโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 60 คน ไปจนถึงโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนมากกว่า 1,300 คน พบว่าครูที่สอนคณิตศาสตร์ส่วนใหญ่ จบการศึกษาในวิชาเอกภาษาไทย เกษตร พลศึกษา และสังคมศึกษา ซึ่งปัจจัยนี้นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545); พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2549) และ Atagi (2002) ได้กล่าวไว้ว่า วิกฤตที่จะเป็นปัญหาต่อไปในอนาคตและจะต้องเร่งแก้ปัญหา คือ การขาดครู โดยจะต้องมาคิดว่าเราขาดแคลนครูในสาขาวิชาใดบ้าง ต้องดูความต้องการครูที่แท้จริงประกอบด้วยว่า โรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยม ต้องการครูในสาขาใด ไม่ใช่มหาวิทยาลัยมีครูอาจารย์ในสาขาใดก็เปิดสอนในสาขานั้น โดยไม่คำนึงถึงสภาพความต้องการที่แท้จริง ทำให้มีบัณฑิตครูบางสาขามากเกินไปและตกงาน จนมีคำกล่าวว่ารระบบการศึกษาไทยขยายตัวในเชิงปริมาณได้อย่างน่าประทับใจ แต่ก็ยังมีปัญหาร้ายแรงในเชิงคุณภาพในหลายด้านด้วยกัน และด้านหนึ่งนั่นก็คือคุณภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวิช ทองโรจน์ (2551) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ที่ผ่านมามทุกคนได้ประโยชน์หมดยกเว้นเด็กทุกคนล้วนรู้สึกเหมือนกันว่าคุณภาพของการศึกษาไทยไม่ดีขึ้น มีแต่ตกต่ำลงเรื่อยๆ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศนับว่าเป็นหัวใจของการศึกษาทุกระดับ การจะก้าวออกเดินไปข้างหน้าหรือเข้าศึกษาต่อ ถ้าคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ดีอย่าได้หวังว่าเราจะประสบความสำเร็จ ดีก็อาคารถ้าฐานไม่ดีก็สูงขึ้นไปก็จะมีแต่พังลงมาทับคนอยู่อาศัย การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงถือเป็นนโยบายของการกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องโดยรีบด่วน เพราะมีผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยปกตินักเรียนจะอ่านหนังสือได้คล่องเมื่อเรียนใน

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ถ้าอ่านได้ก็จะคิดเลขเป็น และตั้งแต่ ชั้น ป.1 ครูจะเริ่มพบเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนห้องละ 1-5 คน หากไม่ได้รับการแก้ไขเด็กกลุ่มนี้จะเป็นปัญหาต่อไปเรื่อย ๆ จนถึงชั้น ป.6 และเลยไปจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนั้น ครูจึงต้องเป็นนักจิตวิทยาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เปรื่อง กิจรัตน์ภร (2554) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนในระดับประถมศึกษาไว้ว่าอยู่ในขั้นการรับรู้และเข้าใจ รวมถึงขั้นการตระหนักรู้ในตนเอง การศึกษาในระดับนี้นับเป็นช่วงแรกของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ด้วยมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แต่เนื่องจากผู้กำหนดนโยบายการศึกษาของไทย ให้ความสำคัญกับปัญหาด้านความขาดแคลนครู โดยเฉพาะครูรายสาขาวิชาจำเป็น ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาไทย โดยได้กำหนดนโยบายให้มีการเร่งรัดผลิตครูในสาขาวิชาขาดแคลนดังกล่าวมาโดยตลอด เริ่มตั้งแต่ รัฐบาลคณะที่ 45 ปี พ.ศ. 2533 จนถึงรัฐบาลคณะที่ 61 ในปัจจุบัน

เมื่อย้อนกลับมาพิจารณาข้อมูลการสรรหาและบรรจุครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ปี ย้อนหลังกลับพบว่า ประเทศไทยไม่ได้ขาดแคลนครูสาขาวิชาดังกล่าวจากการผลิต แต่เป็นการขาดแคลนอัตราครูเพื่อการบรรจุแต่งตั้งให้ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นครู ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 ต่อไปนี้

การบรรจุครูผู้ช่วยในรายวิชาขาดแคลน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างปี พ.ศ. 2555 -2557

ปี พ.ศ.	สังกัด	การบรรจุ	จำนวนผู้ผ่านการสอบคัดเลือก(คน) จำแนกตามสาขาวิชาเอก							ประถมศึกษา
			ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ฟิสิกส์	เคมี	ชีววิทยา	
2555	สพป.	ชั้นมัธยมศึกษา	466	1,376	29	1,273	-	-	-	850
		บรรจุ	63	70	22	36	-	-	-	26
	สพม.	ชั้นมัธยมศึกษา	520	889	152	290	41	303	603	-
		บรรจุ	108	129	96	14	34	40	33	-
2556	สพป.	ชั้นมัธยมศึกษา	144	213	113	418	-	-	-	312
		บรรจุ	132	162	96	205	-	-	-	204
	สพม.	ชั้นมัธยมศึกษา	184	204	240	100	71	144	114	-
		บรรจุ	120	136	208	20	47	55	25	-
2557	สพป.	ชั้นมัธยมศึกษา	1,171	1,741	1,113	1,988	-	-	-	964
		บรรจุ	212	189	199	89	-	-	-	64
	สพม.	ชั้นมัธยมศึกษา	614	437	794	321	251	331	432	-
		บรรจุ	83	37	138	15	73	26	21	-

ที่มา : <http://www.kroothaiban.com/news-id6434.html>; <http://www.kroothaiban.com/news-id6433.html>; <http://www.kruwandee.com/news-id3636.html>

ภาพที่ 1 การบรรจุครูผู้ช่วยในรายวิชาขาดแคลน

จากข้อมูลในแผนภาพข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในปี พ.ศ. 2555 – 2557 การสรรหาครูทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาในรายวิชาขาดแคลน ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี และชีววิทยา ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกและยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยนำขึ้นบัญชีไว้รอการแต่งตั้ง มีจำนวนมากกว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้บรรจุเข้าเป็นครูในตำแหน่งครูผู้ช่วย มากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งแสดงว่า ประเทศไทยไม่ได้มีการขาดแคลนครูในรายสาขาวิชาดังกล่าว เพราะยังมีผู้ที่สอบคัดเลือกได้แล้วแต่ยังไม่สามารถบรรจุเป็นครูได้ เนื่องจากการไม่มีอัตราครูทั้งนี้ยังไม่นำไปเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ที่สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือก และไม่ผ่านการคัดเลือกนั้น ซึ่งในแต่ละปีจะมีจำนวนผู้สมัครมากกว่า 80,000 คน ขึ้นไป

จากเหตุการณ์นี้แสดงให้เห็นว่า บางทีนโยบายการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศด้วยการเร่งรัดให้มีการผลิตครูในสาขาวิชาขาดแคลน อาจจะไม่เป็นทางเลือกนโยบายที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 3 สมัยของรัฐบาลที่ผ่านมา นอกจากจะมีนโยบายเร่งรัดผลิตครูสาขาขาดแคลนแล้ว ยังได้เร่งให้มีการปรับปรุงกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์เพื่อให้สามารถบรรจุผู้ที่ไม่มีความเชี่ยวชาญ แต่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเหล่านั้นเข้ามาเป็นครู และหากรัฐยังคงดำเนินการตามนโยบายนี้ต่อไป นอกจากจะไม่สามารถแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาได้แล้ว อาจจะมีปัญหาใหม่มา คือ ปัญหาการว่างงานของผู้ที่เรียนครู

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2558) ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) กล่าวปาฐกถาพิเศษ ในหัวข้อประเทศไทยกับอนาคตใหม่ทางการศึกษา ไว้ว่า “..การสอบแข่งขันเป็นครูทุกวันนี้มีการแข่งขันในระดับที่สูงมากเนื่องจากผลตอบแทนของครูได้เพิ่มสูงขึ้น และเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม จึงมีนักศึกษาหรือนักเรียนที่อยากเป็นครูเพิ่มขึ้น ในปี 2557 ที่ผ่านมามีผู้สมัครสอบบรรจุเป็นครูประมาณ 100,000 คน และมีการรับครูประมาณ 1,880 คน เพราะฉะนั้น การแข่งขันที่เกิดขึ้นก็คือ การแข่งขัน 10 เา 1 หรือ 100 เา 2 แตกต่างกันไปแล้ว แต่ข้อมูลที่ใช่ แต่โดยหลักแล้ว การแข่งขันจะหนักหน่วงมาก โดยในปี 2562 จะมีครูที่จบใหม่อีกประมาณ 300,000 คน และมีผู้ที่มีใบอนุญาตเป็นครูได้อยู่แล้วอีกประมาณ 300,000 คน ดังนั้น ประเทศไทยจะมีคนที่พร้อมเป็นครู 600,000 คน ในขณะที่จะมีการรับครูประมาณ 40,000-50,000 คน เพราะฉะนั้นการแข่งขันแบบ 10 เลือก 1 ก็จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต นี่ก็เป็นโอกาสดีที่จะต้องคัดเลือกครูที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่ห้องเรียนให้ได้ แต่ปัญหาก็คือ หากใช้การคัดเลือกครูแบบปัจจุบัน ไม่ว่าจะมีการแข่งขันสูงแค่ไหน เราจะไม่ได้อายุที่เข้าสู่ห้องเรียน เพราะปัญหาของการคัดเลือกที่มีอยู่หลายประการ อันดับแรกคือ การคัดเลือกครูยังคงใช้การสอบข้อเขียนเป็นหลัก เพราะฉะนั้น ครูที่เข้าไปสอนอาจจะมีความรู้ แต่ว่ามีทักษะการสอนดีหรือไม่ มีทัศนคติดีพอหรือไม่ ไม่ได้ถูกคัดเลือกมาด้วยวิธีนี้ ไม่มีการดูผลงาน ดูประวัติ มีการสัมภาษณ์เพื่อเลือกครูก็จริงแต่ก็ไม่ได้ใช้ผลของการสัมภาษณ์จริงๆ การออกข้อสอบของเขตการศึกษา ก็มีปัญหายู่นมน้อย บางเขตก็ออกข้อสอบล่วงหน้าเพียง 2-3 วันเท่านั้น บางเขตก็ตั้งใจออกข้อสอบให้

ง่ายเป็นพิเศษเพราะกลัวว่าจะมีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกมาเป็นครูไม่เพียงพอ และที่สำคัญที่สุดคือ โรงเรียนไม่มีสิทธิ์ในการคัดเลือกครู และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การผลิตครูออกมามากมายโดยเน้นเพียงปริมาณนั้นก็ควรที่จะมีการเปลี่ยนแปลง วิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงได้ก็คือการประกาศผลการสอบว่าสถาบันการศึกษาแห่งไหนผลิตครูออกมาแล้วครูไม่สามารถไปสอบเป็นครูได้จริง ผลการเรียนไม่ดี ก็จะสะท้อนว่าสถาบันการศึกษาแห่งนั้นคุณภาพไม่ดีพอ จะได้เป็นแรงกดดันให้มีการปรับตัวกันต่อไป..”

ในขณะที่เรายังย่ำคิดย่ำทำเกี่ยวกับความขาดแคลนครูในเชิงปริมาณ กระแสแห่งการพัฒนาของโลกในยุคปัจจุบันต่างก็มุ่งหน้าไปที่การพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศของตน โดยเห็นพ้องกันว่าประเทศจะไม่สามารถพัฒนาได้เลยหากประชาชนไม่มีคุณภาพ และการที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพได้นั้น ก็ต้องอาศัยการศึกษาเป็นสำคัญ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นลำดับแรก เพราะมีความเชื่อว่าคุณภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนและผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในประเทศอเมริกา ได้กำหนดกฎหมายที่สำคัญคือ No Child Left Behind Act 2001 โดยมูลนิธิโทมัส พี. ฟอร์ดแฮม ได้ทำการวิจัยเรื่องครูคุณภาพสูงในโรงเรียนของอเมริกา และได้เชิญกลุ่มนักการศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ครูอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ปกครอง และนักศึกษา มารับรู้ผลการวิจัยที่ประชุมเห็นพ้องต้องกันว่าโรงเรียนของอเมริกาต้องการครูที่มีคุณภาพ แต่วิธีการสรรหาครูที่มีคุณภาพของอเมริกาทำให้คนเก่งไม่อยากจะไปประกอบอาชีพอื่น จึงได้เสนอแนวทางให้ได้ครูที่มีคุณภาพเข้ามาสู่โรงเรียน ซึ่งคณะนักวิจัยสรุปว่า ทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาคุณภาพของครูคือ การทำให้หนทางเข้ามาเป็นครูและกระบวนการจ้างครูนั้นง่ายขึ้น แต่ควรจะมีการทดสอบความรู้และทักษะผู้ที่จะเป็นครูในอนาคตมากกว่าอย่างอื่น อนุญาตให้ครูใหญ่จ้างครูตามที่ตนเองต้องการ แล้วให้เน้นอย่างหนักหน่วงที่ผลลัพธ์ว่านักเรียนได้เรียนอะไรบ้างแล้ว ยุทธวิธีนี้น่าจะได้อุปทานของครูมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ส่วนในประเทศสิงคโปร์ได้สร้างกรอบวิสัยทัศน์ เพื่อเตรียมประเทศให้พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบความคิดที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 อย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ (1) วิสัยทัศน์เพื่อประเทศชาติโดยรวม คือ “โรงเรียนนักคิด ประเทศแห่งการเรียนรู้” วิสัยทัศน์ที่สำคัญนี้ ถูกฝังลึกอยู่ในปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนในสิงคโปร์ทุกแห่ง วิสัยทัศน์นี้เป็นเอกลักษณ์ของชาติที่จุดประกายความหวังให้แก่คนสิงคโปร์ (2) วิสัยทัศน์เพื่อการศึกษาของชาวสิงคโปร์ คือ “สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น” วิสัยทัศน์นี้เป็นหลักยึดเหนี่ยวในการเปลี่ยนสภาพจากการศึกษาในศตวรรษที่ 20 สู่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (3) วิสัยทัศน์เพื่อเปลี่ยนแปลงโรงเรียน “ตั้ง หย่อน ตั้ง” เป็นกรอบความคิดในการปฏิรูปโรงเรียน (4) วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความร่วมมือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) มีรากฐานมาจากกรอบความคิดในการ

เปลี่ยนแปลงสิ่งโคปรให้สมบูรณ์ โดยโรงเรียนในสิ่งโคปรได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิรูประดับชาติ (เบลล์นกา เจมส์ และ แบรินต์ รอน, 2554)

ในประเทศจีนซึ่งมีประชากรราว 1,300 ล้านคน ก็ตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง โดย หลี่ หลานซิง อดีตรองนายกรัฐมนตรี ในยุค ๒๐๐๐ หลี่ เฝิง เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แสดงวิสัยทัศน์ถึงการพัฒนาการศึกษาของจีนว่า ประเทศจีนจัดว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา มีประชากรเกือบ 1,300 ล้านคน และมีเศรษฐกิจที่ค่อนข้างล่าช้าหลัง ขณะที่เรากำลังดูแลจัดการศึกษาที่มีระบบใหญ่ที่สุดในโลกภายใต้ข้อจำกัดของประเทศ ทั้งงบประมาณเพื่อการศึกษายังมีไม่เพียงพอกับความต้องการที่แท้จริง แต่เราจะต้องเริ่มที่สภาพความเป็นจริงนี้ แล้วฝ่าฟันจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงด้วยการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น ผู้นำที่ละเลยการศึกษา ย่อมขาดวิสัยทัศน์และวุฒิภาวะ และย่อมขาดคุณสมบัติที่จะนำการขับเคลื่อนจีนไปสู่ความทันสมัย เราจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมการศึกษาแม้ว่าจะทำให้ภารกิจอื่นช้าลง และไม่ว่าจะยากจนแค่ไหน ก็ยังคงต้องให้ความสำคัญสูงสุดในการจัดงบประมาณเพื่อการศึกษา ความหวังของการฟื้นฟูชาติ ขึ้นอยู่กับการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยครู วิธีที่ดีที่สุดคือจะต้องยกย่องครูและเห็นคุณค่าของการศึกษา ปัญหาครูจะต้องได้รับการแก้ไขไม่ว่าจะยากลำบากเพียงใด การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้ครู คือกุญแจสำคัญที่จะรักษาครูไว้ได้ ส่วนกฎหมายครู เป็นรากฐานทางกฎหมายที่จะยกระดับคุณภาพและความเป็นอยู่ของครู การวางรากฐานเพื่อการฟื้นฟูชาติครั้งยิ่งใหญ่นี้ ให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นแก่การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นวิธีการสำคัญที่จะเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง แม้ไม่ใช่เรื่องง่ายในการพัฒนา แต่เราจะประสบความสำเร็จในขั้นต้นถ้าเราพยายามที่จะผลิตคนที่มีความรู้ความสามารถกลุ่มใหญ่กลุ่มหนึ่งภายในเวลา 8-10 ปี ความสำเร็จขั้นกลางภายใน 15 ปี และความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ภายในเวลา 20 ปี ทฤษฎีแรงงานในฐานะเป็นปัจจัยการผลิตระบุไว้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตจากแรงงานได้ถึงร้อยละ 43 และรายงานการวิจัยของธนาคารโลกระบุว่า ถ้าบุคคลใดใช้เวลาในการศึกษาเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งปีจะส่งผลให้ผลิตภาพของบุคคลนั้นสูงเพิ่มขึ้นร้อยละ 9 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการศึกษาให้พลเมืองทั้งชาติ ย่อมเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน (หลี่ หลานซิง, 2552)

จากการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า “นโยบาย” เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการได้ หากผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจนโยบาย มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาอย่างแท้จริง และเมื่อกำหนดนโยบายแล้ว หน่วยงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องต้องมีความจริงจังในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงจะทำให้เกิดการพัฒนาของประเทศขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ในประเทศต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ก็มักจะมาจากความสำเร็จในการปฏิรูปครู ทำให้ได้ “ครูคุณภาพสูง” มาปฏิบัติงาน โดย American Federation of Teachers (2001); Strain (2007) และ

Glatthorn, Brenda, and Bullock (2006, pp. 3-9) ให้ความหมายของคำว่า “ครูคุณภาพสูง” ว่า หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) มีการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีที่มีองค์ประกอบของรายวิชาที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู 2) ผ่านการทดสอบความรู้และทักษะการสอน ในรายวิชา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การอ่าน การเขียน และความรู้พื้นฐานในทุกรายวิชาที่จะต้องสอนตาม หลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี 3) ผ่านการฝึกประสบการณ์การสอนที่มีคุณภาพสูง 4) ได้รับใบรับรองวิชาชีพครูแบบเต็มรูปแบบจากรัฐ และ 5) สามารถแสดงสมรรถนะ 3 ประการคือ (1) คุณภาพการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ขั้นสูงในรายวิชาที่จะทำการสอน (2) ทักษะการสอนสูงในรายวิชาที่จะสอน หมายถึง ทักษะการวางแผนการสอน เทคนิคการสอน กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ทักษะในการวัดและประเมินผล และกลยุทธ์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน และ (3) ความเป็นวิชาชีพขั้นสูง หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้สูง มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง มีการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญและทันสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นการจะได้มาซึ่งครูคุณภาพสูง รัฐจึงจำเป็นต้องระบุคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูให้ชัดเจน สามารถวัดและประเมินคุณค่าได้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยการกำหนดเป็นนโยบาย อาจจะเป็นไปในรูปของ มติ ประกาศ กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกันในทุกระดับ

อย่างไรก็ดี นอกจากที่จะมีการคำนึงถึงคุณภาพของครู และนโยบายที่เกี่ยวกับครูแล้ว ยังต้องตระหนักถึงความเหมาะสมของครูกับห้องเรียนที่ครูจะไปทำการสอนด้วย กล่าวคือ หากครูจะต้องไปทำหน้าที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา ครูในแต่ละระดับจะต้องมีความเหมือนหรือความแตกต่างกันในเรื่องใดบ้าง มิใช่ว่าจะผลิตครูเพียงแบบเดียวแล้วสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้ในทุกระดับ เนื่องจากการศึกษาในแต่ละระดับมีความแตกต่างกันในหลายมิติ เช่น มิติด้านตัวผู้เรียน มิติด้านวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา มิติด้านเนื้อหาสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด มิติด้านวิธีการในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ดังนั้นการที่มีการผลิตครูเพียงรูปแบบเดียว ก็อาจจะเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

บริษัทที่ปรึกษา McKinsey ได้ทำวิจัยเพื่อหาคำอธิบายว่า ทำไมนักเรียนบางประเทศ เช่น ฟินแลนด์ จึงเรียนในสาขาวิชาสำคัญที่ PISA ใช้ทดสอบได้ดีกว่าประเทศอื่น ๆ โดยสรุปว่า มี 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ (1) การที่ฟินแลนด์มีครูที่มีคุณภาพสูง สำหรับโรงเรียนชั้นพื้นฐานทั่วทั้งประเทศ (2) มีการฝึกอบรมครูที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (3) มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีที่สุดแก่นักเรียนทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน พัฒนาโรงเรียนและนักเรียนที่เรียนช้าให้มีคุณภาพสูงใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และเมื่อเจาะลึกลงไปในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็พบว่าครูของประเทศฟินแลนด์นั้นถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มครูประจำชั้น และกลุ่มครูประจำวิชา ซึ่งครูทั้งสองกลุ่มนี้มีภาระหน้าที่ใน

การปฏิบัติการสอนที่แตกต่างกัน โดยครูประจำชั้นส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ในระดับประถมศึกษา และครูประจำวิชาจะปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาและระดับการศึกษาอื่น ๆ ที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ครูทั้งสองกลุ่มยังผ่านระบบการผลิตครูที่แตกต่างกัน (Barber, 2007)

เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว ทำให้เราตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรครู ที่จะผลิตครูไปสอนในแต่ละระดับและแต่ละช่วงชั้นตลอดจนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ซึ่งมีข้อสังเกตดังนี้ (1) การผลิตครูในหลักสูตรใดก็ตาม ผู้ออกแบบหลักสูตรต้องคำนึงถึงวิชาเอกและระดับช่วงชั้นที่จะไปสอน เพราะปรัชญา หลักการ และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนต่างกันตามวัย และระดับการศึกษา (2) การผลิตครูประถมศึกษา คุณสมบัติของครูประถมศึกษาอาจจะต้องคำนึงถึงขั้นการเรียนรู้ตามวัยผู้เรียนเชิงรับรู้และเข้าใจในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องคำนึงอายุและวัยของผู้เรียน (3) หลักสูตรการผลิตครู ถึงแม้จะใช้รูปแบบที่หลากหลาย แต่ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะไปสอนระดับชั้นใด วิชาใด ถ้าเป็นครูสอนประถมศึกษาต้องสามารถสอนได้หลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ อาจรวมถึงมัธยมศึกษาตอนต้นด้วย การออกแบบหลักสูตรการผลิตครูจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน (4) หลักสูตรการผลิตครูมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งส่วนมากทำการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งครูโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสจะต้องสอนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นด้วย อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นต้องการครูมีความรู้และทักษะการสอนนักเรียนที่แตกต่างกัน ผู้ออกแบบหลักสูตรการผลิตครูจะต้องตอบโจทย์ข้อนี้

จากข้อมูลที่น่าเสนอมาช้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้น เป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่องที่ไม่มีวันจบ และจะส่งผลกระทบต่อถึงกันตลอดเส้นทาง ดังนั้นหากนโยบายการศึกษา ไม่สามารถนำไปสู่การต่อยอดซึ่งกันและกัน ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสียหายเป็นอย่างมาก และเมื่อเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นการยากเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นลักษณะที่กำลังเกิดขึ้นกับระบบการศึกษาของประเทศไทย การที่ประเทศไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ ก็ย่อมจะมาจากสาเหตุที่ว่านักเรียนมีพื้นฐานความรู้สำหรับการเรียนรายวิชาเฉพาะ อาทิ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ต่ำมาแล้วตั้งแต่เริ่มต้นในระดับประถมศึกษา จึงทำให้นักเรียนเหล่านั้นไม่สามารถต่อยอดการเรียนรู้ในวิชาดังกล่าวในระดับที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งถือเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพื้นฐานจริงๆ ของการเรียนรู้ในระดับอื่นที่สูงขึ้น จึงเป็นความสำคัญจำเป็นในลำดับต้น ๆ ที่นักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ ต้องเร่งระดมพลังในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาในระดับนี้เป็นการเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ “ครู” ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ถ้าเราสามารถกำหนดนโยบายการเตรียมครูได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู และสอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมในการเป็นภูมิภาควิวัฒน์ และโลกาวิวัฒน์ ก็เท่ากับว่าเป็นการหาทางออกให้กับวิกฤตการศึกษาของ

ประเทศในระดับฐานรากได้ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงของประเทศต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการผลิตครูเพื่อนำมาพัฒนาการนโยบายการเตรียมครูระดับประถมศึกษาคุณภาพสูงของประเทศไทยต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาเป็นอย่างไร
2. สภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาเป็นอย่างไร
3. การพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทยควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทย

1.4 นิยามศัพท์

1. **การเตรียมครูประถมศึกษา** หมายถึง กระบวนการ หรือ วิธีการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐ ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งครูที่มีคุณภาพในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา สังกัด สพฐ.

2. **นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา** หมายถึง นโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อเตรียมการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบหรือหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูงเหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา สังกัด สพฐ. โดยแบ่งนโยบายการเตรียมออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการเตรียมการคัดเลือกคนเข้าเรียนครู มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และการเตรียมกระบวนการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับความหมายเฉพาะของคุณลักษณะและสมรรถนะสำคัญของครูประถมศึกษาที่กำหนดไว้

2.2 ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายเพื่อการเตรียมผลิตครูประถมศึกษา หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา กระบวนการผลิตครูประถมศึกษา และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3 ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การเตรียมการสรรหาครูประถมศึกษา การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน และการเตรียมด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าครู

2.4 ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการเตรียมครูประถมศึกษาประกอบด้วย การกำหนดความหมายเฉพาะของคุณลักษณะและสมรรถนะสำคัญของครูประถมศึกษา การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ และการเตรียมการบริหารจัดการองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเตรียมครูประถมศึกษาประสบความสำเร็จ

3. การพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษา หมายถึง การจัดทำข้อเสนอ การจัดทำนโยบาย หรือการปรับปรุงนโยบายเดิมที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมครูประถมศึกษา สังกัด สพฐ. ขึ้นใหม่ เพื่อให้ได้ตัวนโยบายที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากรอบแนวคิดการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษานี้ ใช้กรอบความคิดเกี่ยวกับการเตรียมครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูง และการพัฒนานโยบาย โดยอาศัยทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับครูคุณภาพ

ในกรอบแนวคิดเกี่ยวกับครูคุณภาพนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ เอกสาร และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น อเมริกา ที่เกี่ยวข้องกับความหมาย คุณลักษณะ และองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ ของครูคุณภาพ แล้วนำองค์ความรู้และข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตีความ เพื่อที่จะนำมาซึ่งคำตอบว่า “ครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพ” ควรมีลักษณะอย่างไร

1.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษานั้น จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบายการเตรียมครูไว้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายการเตรียมครูคุณภาพสูงของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการดำเนินการในทุกมลรัฐ ตามกฎหมายที่ชื่อว่า No Child Left Behind Act of 2001 จากการสังเคราะห์ทำให้ได้ข้อสรุปเบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ และด้านการเตรียมการในบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยในแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้คุณภาพครูในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (1) ด้านการเตรียมการบุคคลเข้าเรียนครู มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู และกระบวนการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู (2) ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายเพื่อการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา กระบวนการผลิตครูประถมศึกษา และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (3) ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การสรรหาครูประถมศึกษา การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าของครู (4) ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา

1.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย

จากการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ อาทิ จุมพล หนิมพานิช (2547); เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550); ศุภชัย ยาวะประภาษ (2554); สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2555); วรเดช จันทรรศ (2556); Anderson (1994); และ Bossso (2004) พบว่า มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันบ้างตรงที่นักวิชาการบางคนได้แตกย่อยรายละเอียดในบางขั้นตอนของกระบวนการนโยบายออกมา โดยผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนานโยบาย โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีตัวแบบนโยบายแบบการเปลี่ยนแปลงบางส่วน เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อนโยบายเดิมให้น้อยที่สุด แต่สามารถเติมเต็มในส่วนที่ยังขาดหายไปให้สมบูรณ์มากขึ้น การใช้ตัวแบบนี้ยังจะช่วยให้เกิดผลกระทบต่อผู้กำหนดนโยบายเดิมน้อย และอาจสร้างการยอมรับได้มากขึ้น ส่วนการกำหนดกรอบแนวคิดด้านกระบวนการนโยบายนั้น ใช้แนวคิดของ Anderson แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านเวลาในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดทิศทางการศึกษาในขั้นก่อตัวของนโยบาย (Policy Formation) และขั้นการเตรียมเสนอร่างนโยบาย (Policy Formulation) เป็นสำคัญ ส่วนในขั้นกำหนดเป็นนโยบาย หรือการตัดสินใจ (Policy Adoption) นั้น เนื่องจากเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งอาจเป็นรัฐบาล หรือองค์กรระดับชาติองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เป็นผู้ตัดสินใจนโยบาย โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา มีขอบเขตในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิจัยอนาคต แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการการศึกษา
2. การวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้้นำประเด็นการศึกษาแรงกดดันเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายมาใช้ อธิบายปรากฏการณ์
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับการเตรียมครูระดับประถมศึกษา สังกัด สพฐ. เท่านั้น เนื่องจากเป็นองค์กรที่ดำเนินการภายใต้นโยบายของรัฐ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.7.1 ด้านองค์ความรู้ใหม่ ต้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและสมรรถนะของครู ประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูง ซึ่งจะทำให้ นำความรู้นี้ไปใช้ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาและการผลิตครูระดับประถมศึกษาของประเทศไทย รวมทั้ง การเตรียมความพร้อมให้ครูมีขีดความสามารถในการแข่งขัน และรองรับการเพิ่มพูนการค้าด้าน บริการ โดยเฉพาะการบริการการศึกษา และการเคลื่อนย้ายกำลังคนชั่วคราว ซึ่งจะเป็นการเพิ่ม โอกาสทางการประกอบอาชีพของครูในระดับนานาชาติ

1.7.2 ด้านวิธีการ ได้กระบวนการพัฒนานโยบายทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นนโยบาย สาธารณะ อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายในด้านอื่น ๆ ทางการศึกษาต่อไป

1.7.3 ด้านหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

- 1) หน่วยงานที่รับผิดชอบระดับนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำ นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ใช้เป็นแนวทางหรือใช้กำหนดนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนาหรือการสรรหาครูที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานได้
- 2) องค์กรและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครูสามารถ นำนโยบายการ เตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการผลิตครู และพัฒนา ครูประจำการตลอดจนวางแผนเพื่อปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพครูในอนาคตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- 3) สมรรถนะของประชาชนในประเทศจะได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนา จากฐานราก (ระดับประถมศึกษา) ไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย เนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับครูและการผลิตครูระดับประถมศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของต่างประเทศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนานโยบาย
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต (Futures Research)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษา

สภาพและปัญหาในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแท้จริงแล้วมีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันในแต่ละระดับชั้น โดยการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ถือเป็นช่วงของการศึกษาภาคบังคับ ที่เป็นการเรียนรู้ที่จำเป็นที่สุด เพราะเป็นการมุ่งสร้างและปลูกฝังความรู้พื้นฐานเพื่อการต่อยอดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และสร้างเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพต่อไป ซึ่งจะได้นำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1.1 สภาพและปัญหาด้านผู้เรียน จากรายงานการศึกษาเรื่องสภาวการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2556 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, pp. 50-55) ได้แสดงผลเกี่ยวกับ

1) การประเมินตามโครงการประเมินผลนักเรียนระหว่างชาติ (Program for International Student Assessment หรือ PISA) ที่องค์กรเพื่อการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ได้จัดทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนของประเทศสมาชิกและประเทศที่มีรายได้ปานกลางจำนวนหนึ่ง ในวิชาสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยคำนึงถึงภูมิหลังและบริบทของนักเรียนในแต่ละประเทศ รวมทั้งการใช้ภาษาแม่ของนักเรียนโดย มุ่งตั้งคำถามให้นักเรียนช่วงอายุ 15 ปี ซึ่งถือว่าเป็นวัยที่ได้เรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเกือบปีสุดท้ายแล้ว

สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหามากกว่าเน้นการสอบเชิงจดจำ เนื้อหาตามหลักสูตร จำแนกผลการประเมินเป็น 6 ระดับ โดยระดับที่สูงที่สุดคือ ระดับ 6 และระดับต่ำสุดคือ ระดับ 1 โดยกำหนดให้ระดับ 2 เป็นระดับพื้นฐานที่ผู้เรียนเริ่มแสดงว่า รู้และพอใช้ประโยชน์ จากความรู้ในการดำรงชีวิตได้ ผลการประเมินใน ปี พ.ศ. 2555 พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอยู่ลำดับที่ 50 จาก 65 ประเทศที่เข้าร่วมโครงการ โดยจีน-ฮ่องกง เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ สิงคโปร์ จีน-ฮ่องกง จีน-ไทเป เกาหลีใต้ จีน-มาเก๊า และญี่ปุ่น ส่วนประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 50 โดยประเทศ เวียดนาม ซึ่งเข้าร่วมการทดสอบเป็นครั้งแรก ได้ลำดับที่ 17 ส่วนประเทศมาเลเซีย อยู่ในลำดับที่ 52 และประเทศอินโดนีเซีย อยู่ในลำดับที่ 64

การประเมินความสามารถในการอ่านของประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ย 441 อยู่ในลำดับที่ 48 ส่วนเวียดนามอยู่ในอันดับที่ 19 มีคะแนนเฉลี่ย 508 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD (496) คะแนน และประเทศมาเลเซีย อยู่ในลำดับที่ 59 และอินโดนีเซีย อยู่ในลำดับที่ 61 ส่วนด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ ไทย มีคะแนนเฉลี่ย 427 อยู่ในลำดับที่ 50 และการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ ไทยมีคะแนนเฉลี่ย 444 คะแนน อยู่ที่ลำดับ 48 มีรายละเอียดผลการทดสอบ 3 ด้าน ดังนี้

(1) ผลการประเมินด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) พบว่า จีน-ฮ่องกง ยังคงอยู่ในอันดับ 1 ด้วยคะแนน 570 คะแนน อันดับที่ 2 เป็น จีน-ฮ่องกง ได้ 545 คะแนน อันดับที่ 3 สิงคโปร์ ได้ 542 คะแนน สำหรับประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ย 441 อยู่ในอันดับที่ 48 ส่วนเวียดนามอยู่ในอันดับที่ 19 ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 508 สูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD (496) โดยประเทศมาเลเซีย อยู่ในอันดับที่ 59 มีคะแนนเฉลี่ย 398 และประเทศอินโดนีเซีย อยู่ในอันดับที่ 61 มีคะแนนเฉลี่ย 396 คะแนน

(2) ผลการประเมินด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematics Literacy) พบว่า อันดับที่ 1-3 ยังคงเป็นประเทศเดิมคือ จีน-ฮ่องกง สิงคโปร์ และจีน-ฮ่องกง โดยมีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ 613 573 และ 561 ส่วนประเทศเวียดนาม เข้ารับการประเมินเป็นครั้งแรก ได้อันดับที่ 17 มีคะแนนเฉลี่ย 511 คะแนน สูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD (494) และสูงกว่าประเทศไทยที่อยู่ในอันดับ 50 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 427 คะแนน ประเทศมาเลเซีย อยู่ในอันดับที่ 52 มีคะแนนเฉลี่ย 421 และประเทศอินโดนีเซีย อยู่ในอันดับที่ 64 มีคะแนนเฉลี่ย 375 คะแนน

(3) ผลการประเมินด้านการรู้วิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) พบว่า อันดับที่ 1-4 ยังคงเป็นประเทศจีน-ฮ่องกง จีน-ฮ่องกง สิงคโปร์ และญี่ปุ่น สำหรับประเทศเวียดนาม ได้อันดับ 8 มีคะแนนเฉลี่ย 528 สูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD (501) และสูงกว่าที่อยู่ในอันดับ 48 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 444 คะแนน ประเทศมาเลเซีย อยู่ในอันดับที่ 53 มีคะแนนเฉลี่ย 420 และประเทศอินโดนีเซีย อยู่ในอันดับที่ 64 มีคะแนนเฉลี่ย 382 คะแนน

2) การประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ตามโครงการศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Trends in International Mathematics and Science Study หรือ TIMSS) ของ สมาคมการประเมินผลการศึกษานานาชาติ (The International Association for the Evaluation of Educational Achievement หรือ IEA) โดยดำเนินการประเมินผลนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทุก 4 ปี โดยเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 มีประเทศที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 52 ประเทศ ซึ่งไทยเข้าร่วมการประเมินสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นครั้งแรก โดยแบ่งระดับความสามารถออกเป็น 4 ระดับ โดยระดับต่ำมากคือระดับ 1 และระดับก้าวหน้าคือระดับ 4 มีผลการประเมินในปี พ.ศ. 2554 ดังนี้

(1) **วิชาคณิตศาสตร์** ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์พบว่าประเทศไทย อยู่ในอันดับที่ 34 ของกลุ่มประเทศสมาชิกทั้งหมด 52 ประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 458 คะแนน จัดอยู่ในระดับที่ 1 คือระดับต่ำ ส่วนกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียมีผลการประเมินโดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยละอันดับที่ 1-5 ดังนี้ ประเทศสิงคโปร์ (606, 1) ประเทศเกาหลีใต้ (605, 2) ประเทศฮ่องกง (602, 3) ประเทศจีน(ไทเป) (591, 4) ประเทศญี่ปุ่น (585, 5) หากเปรียบเทียบในกลุ่มอาเซียน 2 ประเทศ ระหว่างสิงคโปร์และไทย จะเห็นว่าไทยยังห่างไกลจากสิงคโปร์มากถึง 148 คะแนน

(2) **วิชาวิทยาศาสตร์** ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์พบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 29 ของกลุ่มประเทศสมาชิกทั้งหมด 52 ประเทศ ได้คะแนนเฉลี่ย 472 คะแนน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (500 คะแนน) จัดอยู่ในระดับที่ 1 คือระดับต่ำ ส่วนกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียมีผลการประเมินโดยเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยและอันดับ ดังนี้ เกาหลีใต้ (587, 1) สิงคโปร์ (583, 2) ญี่ปุ่น (559, 4) ประเทศจีน(ไทเป) (552, 5) และประเทศฮ่องกง (535, 8) หากเปรียบเทียบในกลุ่มอาเซียน 2 ประเทศ ระหว่างสิงคโปร์และไทย จะเห็นว่าไทยยังห่างไกลจากสิงคโปร์มากถึง 111 คะแนน

3) **ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน O-NET (Ordinary National Education Test)** ที่ดำเนินการโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Educational Testing Services) ชื่อย่อเรียก “สทศ.” ซึ่งองค์การแห่งนี้เป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ได้ดำเนินการทดสอบระดับชาติกับผู้เรียนในระดับชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 ซึ่งพบว่า ตลอดระยะเวลาในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันนี้ ผลลัพธ์ในเชิงสถิติของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละระดับยังอยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับต่ำ และไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดในแทบทุกวิชา จากทุกกลุ่มสาระตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ และค่าเฉลี่ยโดยรวมของการวัดและประเมินผลจากการสอบ O-NET มีแนวโน้มจะลดลงในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง เมื่อนำผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียน

กลุ่มหนึ่งที ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และได้เลื่อนชั้นมาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปี พ.ศ. 2554 และเลื่อนชั้นมาเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปี พ.ศ. 2557 มาเปรียบเทียบกับ พบว่า นักเรียนกลุ่มดังกล่าวมีผลการทดสอบ O-NET ลดลงเกือบทุกสาระวิชา ยกเว้น วิชาภาษาไทยและสังคมศึกษาที่มีผลคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยค่าเฉลี่ยคะแนนในทุกกลุ่มสาระวิชาส่วนใหญ่ยังคงมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผลการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ป. 6, ม.3 และ ม.6 ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มเดียวกัน (คะแนนเต็ม 100)

วิชา	ชั้น ป. 6 ปี 2551	ชั้น ม. 3 ปี 2554	ชั้น ม.6 ปี 2557
ภาษาไทย	38.58	48.11	50.76
สังคมศึกษา	33.90	42.73	36.53
ภาษาอังกฤษ	31.75	30.49	23.44
คณิตศาสตร์	35.88	32.08	21.74
วิทยาศาสตร์	38.67	32.19	32.54
สุขศึกษา	64.76	50.87	51.94
ศิลปศึกษา	42.49	43.50	34.64
การงานอาชีพฯ	51.69	47.29	49.01

ที่มา : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2555)

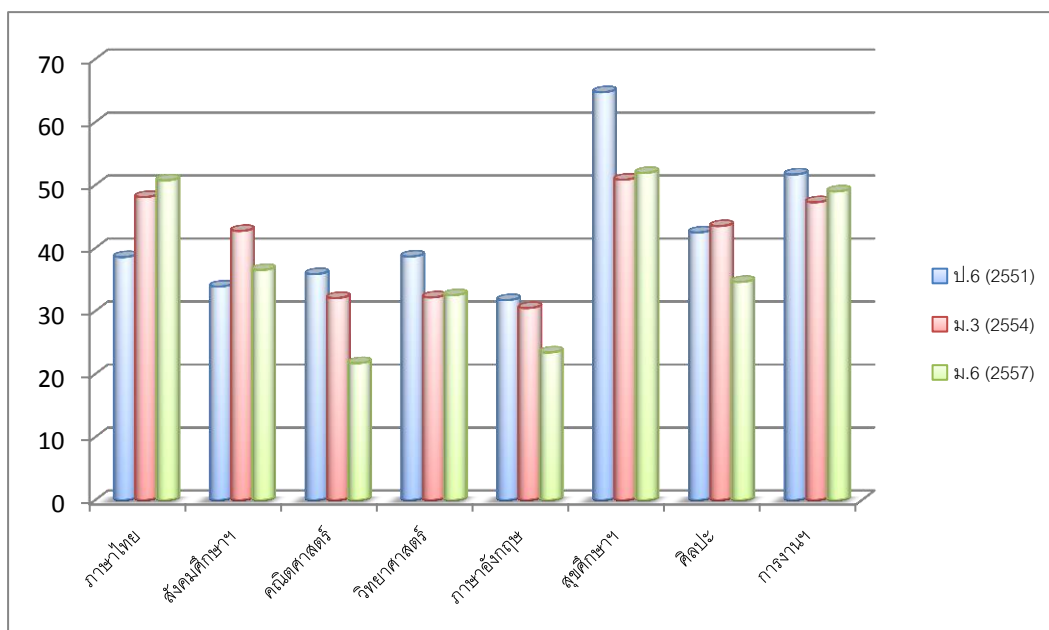
ผลจากการทดสอบระดับชาติเพื่อวัดและประเมินทักษะความรู้ความสามารถของนักเรียนไทยที่แสดงให้เห็นนี้ เป็นคำตอบที่ชัดเจนว่าคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาของชาติเป็นเช่นไรจะมีศักยภาพในเชิงการแข่งขันเพียงพอที่จะก้าวทันเทียบกับระดับสากลได้หรือไม่

ในขณะที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบ O-NET อยู่ในระดับต่ำ แต่อัตราการใช้งบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาของประเทศกลับสวนทาง ดังที่ Atagi (2002) กล่าวว่า ตลอด 5 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลใช้งบประมาณไว้เป็นอันดับหนึ่งและเพิ่มขึ้นทุกๆปีเพื่อใช้พัฒนาการศึกษาของเด็กไทยตามแผนการปฏิรูปการศึกษารอบแรก โดยในปี พ.ศ. 2550 - 2555 กระทรวงศึกษาธิการได้รับงบประมาณตามลำดับดังนี้ 282,254 ล้านบาท 301,085 ล้านบาท 332,298 ล้านบาท 346,713 ล้านบาท 391,182 ล้านบาท และในปี 2555 ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในวงเงินสูงถึง 551,015 ล้านบาท เพิ่มจากปี 2554 ถึง 30 % เพื่อรองรับแผนปฏิรูปการศึกษารอบสอง การสวนทางกันของ

งบประมาณที่ได้รับ กับผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ต้องการจากการบริหารงบประมาณ จึงอาจกล่าวได้ว่า นับเป็นการบริหารจัดการที่ขาดดุล และไม่คุ้มค่าในทางเศรษฐศาสตร์ สอดคล้องกับ ดังที่ สฤณี อาชวานันทกุล (2554) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษารอบแรก โดยรวมการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาที่เรียกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการมาประมาณ 10 กว่าปีก็เพิ่งจะมารู้ว่าทำผิดพลาดไป พอมีการปฏิรูปการศึกษารอบสองเกิดขึ้น ก็ถือโอกาสแก้ตัวโดยดำเนินการแยกการศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็นสองหน่วยงานเหมือนก่อนการปฏิรูปในปี พ.ศ. 2542 คือแยกกันระหว่างระดับประถมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา ส่วน ก.ค.ศ. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ตำแหน่งทางวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น คศ.3, คศ. 4, คศ. 5 ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้หมายความว่าต้องสอนเก่งจริงๆ กลับปรากฏว่าครูที่ได้ตำแหน่งดังกล่าวคือครูที่เขียนเอกสารเก่ง (ไม่จำเป็นต้องสอนเก่ง) เพราะถ้าสอนเก่งจริงๆ แล้วนักเรียนจะต้องเก่งตามไปด้วย แต่คุณภาพของนักเรียนกลับแย่ลงเรื่อยๆอย่างต่อเนื่อง และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งก่อตั้งมาพร้อมกับการปฏิรูปการศึกษารอบแรก ก็ได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนต้องทำเอกสารและจัดทำแฟ้มต่างๆมากมาย จนครูไม่มีเวลาสอนเด็ก บางโรงเรียนถึงกับปิดโรงเรียนเพื่อให้ครูเอาเวลามาจัดเตรียมเอกสารและจัดสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนไว้รอรับผู้มาประเมิน นอกจากนี้ครูยังต้องเอาเวลาสอนไปทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการอีก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วครูจะเอาเวลาที่ไหนไปสอนเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพ

สรุปประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนได้ว่า นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทั้งจากการประเมินผลของ PISA, TIMSS และ O-NET ในทุกรายวิชาที่ถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเข้าสู่โลกอาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูง โดยมีสาเหตุมาจาก

1. นักเรียนมีพื้นฐานความรู้และทักษะทางการเรียนต่ำ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นระดับการศึกษาที่สำคัญ เพราะเป็นระดับที่นักเรียนควรจะได้รับ การวางพื้นฐานสำคัญทางด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ เพื่อใช้ในการเรียนระดับชั้นที่สูงขึ้นต่อไป ดังแสดงจากผลการทดสอบ O-NET ในแผนภาพที่ 3 ซึ่งเปรียบเทียบพัฒนาการของเด็กกลุ่มหนึ่งที่ได้ผ่านการทดสอบ O-NET ตั้งแต่ชั้น ป.6 (พ.ศ. 2551), ชั้น ม.3 (พ.ศ. 2554) และ ชั้น ม.6 (พ.ศ. 2557)



ภาพที่ 3 เปรียบเทียบผลคะแนน O-NET ของนักเรียนกลุ่มเดิม ตั้งแต่ชั้น ป.6 – ม.6 ระหว่างปี พ.ศ. 2551 - 2557

จากแผนภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่า หากนักเรียนระดับประถมศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในชั้นอื่นๆ ต่ำตามมา เนื่องจากเนื้อหาวิชาจะยิ่งยากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อพื้นฐานไม่ดีการต่อยอดก็เป็นไปได้ยาก นับว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ปรากฏชัดในการวัดและประเมินผลทางการเรียน จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าการแก้ไขปัญหาคุณภาพครูด้วยวิธีการเร่งรัดพัฒนาครูคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อพยายามต่อยอดในระดับมัธยมศึกษา นั้นเป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้องหรือไม่

2. การขาดแคลนครู ครูขาดเทคนิคการสอน และนักเรียนขาดรูปแบบวิธีการเรียนที่เหมาะสม กระบวนการเรียนรู้ไม่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ นโยบายในการแก้ปัญหาเหล่านี้ โดยพยายามที่จะปรับปรุงหลักสูตรของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และฝึกอบรมครูเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลนนั่น เป็นการแก้ปัญหาในระดับปัจเจกหรือเป็นการแก้ปัญหาในภาพรวม เพราะมีฉะนั้นแล้วจะเข้าข่าย จ่ายงบประมาณมากแต่ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่มีนโยบายเร่งรัดการผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนนั่น เป็นการตอบโจทยปัญหาที่แท้จริงหรือไม่ เพราะในปัจจุบันยังปรากฏว่ามีผู้ที่ต้องการเป็นครูและไม่สามารถบรรจุเข้าเป็นครูได้จำนวนมาก ทั้งในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและสาขาวิชาอื่น ๆ เพราะเหตุที่มีอัตราบรรจุที่จำกัด

2.1.2 สภาพและปัญหาด้านครู สภาพและปัญหาด้านครูนี้ นับเป็นประเด็นที่สำคัญ ถูกนำมาวิเคราะห์และวิพากษ์กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เพราะเป็นที่ยอมรับตรงกันว่าการศึกษากับครูเป็นของคู่กันจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ นอกจากนี้แล้วยังมีการแปรผันระหว่างกันอีกด้วย หากครูดี ย่อมนำพาการศึกษามุ่งหน้าสู่คุณภาพที่ดี และหากครูขาดประสิทธิภาพก็ย่อมจะนำพาให้คุณภาพการศึกษาตกต่ำไปด้วยจึงได้มีผู้ทำการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับครูไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น ดิเรก พรสีมา (2546) ได้กล่าวถึงปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย สามารถสรุปได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต สถาบันผลิตครูไม่สามารถผลิตครูให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการได้ สาเหตุสำคัญที่ทำให้การผลิตครูมีประสิทธิผลต่ำอาจสรุปได้ 5 ประการคือ (1) คนเก่งไม่เรียนครู (2) รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ (3) กระบวนการเรียนการสอนในการผลิตครูเน้นทฤษฎีมากกว่าเน้นการปฏิบัติจริง (4) ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครู (5) ขาดการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

2. ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู สาเหตุที่ทำให้การใช้ครูมีประสิทธิผลต่ำอาจสรุปได้ 4 ประการดังนี้ (1) ค่าตอบแทนครูต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ (2) ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง (3) ขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิผล (4) ชุมชนมีส่วนร่วมในการใช้ครูน้อย

3. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิผลต่ำอาจสรุปได้ 7 ประการ ดังนี้ (1) ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้และความสามารถทางการบริหาร (2) ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเอง (3) ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (4) ผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนต่ำ (5) ขาดทรัพยากรเพื่อการบริหารโรงเรียน (6) ขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับมืออาชีพ (7) สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูไม่มีเอกภาพ

จากปัญหานานัปการที่รุมเร้าเข้ามาสู่วิชาชีพครูในปัจจุบันนี้ กระทรวงศึกษาธิการที่ควรจะเป็นเจ้าภาพหลักของเรื่องนี้ ต้องแสวงวิสัยทัศน์และบทบาทให้ชัดเจนว่าจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างไร โดยมีการกำหนดนโยบายและกระบวนการผลิตครูให้ชัดเจน สร้างมาตรการจูงใจให้นักเรียนที่เรียนเก่งเข้ามาศึกษาในวิชาชีพครู ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตใหม่ให้มีทางเลือกที่หลากหลาย ตามสภาพความต้องการของผู้ใช้ครู ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูให้มีคุณภาพ เป็นต้น

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2549, pp. 9-11) ได้กล่าวถึงวิกฤตคุณภาพครูไว้ว่า ในปัจจุบันมีปัญหาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษาตอนต้นมีคุณภาพ

ต่ำลงกว่าเดิม และมีความจำเป็นที่ต้องเร่งพัฒนา โดยวิกฤตต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดเอกภาพด้านการกำหนดนโยบายและแผน ซึ่งแบ่งวิกฤตเกี่ยวกับครูได้เป็น 3 ประเด็น คือ

1. วิกฤตด้านการผลิตครู อันเกิดจากการมีสถาบันการผลิตครูที่มีสังกัดที่หลากหลาย ทำให้มีการกำหนดนโยบาย และแผนในการผลิตที่ขาดการประสานให้สอดคล้องกัน ทำให้ขาดมาตรฐาน

2. วิกฤตด้านการพัฒนาครู เนื่องจากมีหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาครูหลายหน่วยงาน อาทิ คุรุสภา สถาบันผลิตครู และสถาบันทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาที่ไม่ตรงตามความต้องการ และไม่สอดคล้องกับภารกิจและการพัฒนาตนเองและพัฒนาางานของครู รวมถึงการขาดการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาครูอีกด้วย

3. วิกฤตด้านสถาบันผลิตครู ที่มีความหลากหลายในองค์กรและกระบวนการผลิต รวมไปถึงการเกษียณอายุราชการของคณาจารย์ที่มีศักยภาพ คุณวุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงของแต่ละสถาบันที่จะมีมากกว่าครึ่งหนึ่ง จึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคณาจารย์ทดแทนเพื่อรักษาระดับคุณภาพของสถาบันเอาไว้

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินารัตน์ และคณะ (2554) ได้จำแนกลักษณะวิกฤตเกี่ยวกับวิชาชีพครูไว้ว่าถ้าเรามองครูในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน ซึ่งมีจำนวนกว่า 700,000 คน ถือได้ว่าเป็นกลุ่มคนทำงานที่มีจำนวนมากที่สุด ดังนั้นปัญหาของครูจึงเป็นปัญหาใหญ่และมีความซับซ้อนมาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน วิกฤตที่เกิดขึ้นกับครูนั้นมีหลายประการ สามารถจำแนกได้เป็นประเด็นวิกฤต 3 ประการได้แก่

1. วิกฤตด้านภาพลักษณ์ของครู (Image Crisis) ในอดีตสถาบันการผลิตครูมีการรับนักศึกษาครูจำนวนมาก โดยลดหย่อนเงื่อนไขสำคัญ ที่เปิดโอกาสให้คนที่ไม่มีคุณภาพและใจรักที่จะมาเป็นครู มาเรียนครู การที่คนที่ไม่รู้จะเรียนอะไรดี ก็ไปเรียนครู เพียงเพราะมีโอกาสได้เรียนและได้งานมากกว่า จึงทำให้ได้คนส่วนหนึ่งที่ไม่เก่ง รสนิยมไม่ดี ไม่รักอาชีพครู แต่ต้องมาเป็นครู ทำให้ไม่มีความสุขกับการประกอบวิชาชีพ หันไปดิ้นรนแสวงหาความสุขกับกระแสวัตถุนิยมที่ไหลท่วมสังคม ส่งผลให้ครูมีหนี้สินรุงรัง ต้องหันไปทำอาชีพอื่นเสริม เกิดการเบียดบังเวลาสอน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ภาพลักษณ์ของครูที่อยู่ในสายตาของสังคม เป็นภาพของการเป็นคนที่มีคุณภาพต่ำ เรียนอะไรไม่ได้แล้วจึงไปเรียนครู ขาดความรับผิดชอบ ทำงานอื่นมากกว่างานในหน้าที่ หนี้สินล้นพ้นตัวเพราะรายได้ต่ำ ต้องไปอยู่ในที่ห่างไกลและกันดาร บางครั้งก็เสี่ยงภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนบั่นทอนศักดิ์ศรีความเป็นครู ทำให้คนดี คนเก่ง จำนวนมากไม่อยากก้าวเข้าสู่อาชีพนี้ รวมไปถึงครอบครัวที่ไม่อยากส่งเสริมให้ลูกมาเป็นครูอีกด้วย

2. วิฤตการด้านการปฏิบัติต่อครู (Implement Crisis) สำหรับประเด็นที่เป็นผลกระทบต่อความตกต่ำทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลในการดำรงชีวิต เพราะครูมักจะเป็นอาชีพท้ายๆ ที่รัฐบาลจะให้ความสนใจในการปรับระดับโครงสร้างของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับยุคสมัยและภาระงานที่ครูต้องทำ เพราะว่ามีเรื่องอื่นที่จำเป็นและสำคัญมากกว่าที่ต้องทำก่อน โดยอาศัยช่องว่างที่จำนวนครูในประเทศไทยมีจำนวนมาก ต้องใช้เงินจำนวนมากในการยกระดับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงทำการปรับเรื่องค่าตอบแทนบางอย่างเสียไม่ได้ ไม่ส่งผลกระทบต่อการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน และเรื่องครุนั้นเป็นเรื่องที่ยังรอได้ การมีครูที่ไม่มีคุณภาพหรือสกัดกั้นความเจริญของครูสักกระยะหนึ่งก็ไม่ได้เห็นผลอะไรอย่างทันที เพราะผลนั้นจะเกิดขึ้นในระยะยาว.และยาวมากจนคนที่กำหนดนโยบายนั้นอาจจะไม่มีชีวิตอยู่รอดด้วยซ้ำ (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2555)

การเพิ่มรายได้ให้ครู โดยนำไปผูกกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ไปสัมพันธ์กับการกำหนดให้มีระยะเวลาของการเรียนยาวนานขึ้นนั้นดูเหมือนจะเป็นวิธีการที่ดีในการสร้างครูคุณภาพ แต่การเรียนที่ต้องใช้เวลายาวนานขึ้น โดยได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย อย่างไม่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลในการครองชีพอยู่ดี นอกจากนี้ยังมีระบบการคัดเลือกและให้ทุนการศึกษาและประกันการมีงานทำให้กับผู้จบการศึกษาวิชาชีพครู ที่มีเงื่อนไขระบุว่าต้องพร้อมไปบรรจุในโรงเรียนที่มีภาวะขาดแคลนครู ซึ่งอาจจะเป็นที่ห่างไกลจากสังคมเมืองและอยู่ในที่เสี่ยงภัยบ้าง ก็ยังไม่สามารถจูงใจให้คนเก่ง คนดี อยากรมาเป็นครูอยู่เหมือนเดิม

2.2 ผลกระทบจากการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ในด้านความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ที่ใช้วิธีการนำไปผูกกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง ซึ่งมีระเบียบรองรับการจ่ายเงินตอบแทนให้ ส่งผลให้ครูจำนวนหนึ่งได้รับประโยชน์จากนโยบายนี้ ถึงแม้จะมีผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์ตามมามาก เช่น ครูหันไปทำผลงานวิชาการ ไม่สนใจที่จะสอนนักเรียน ทำให้จุดประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อจะให้ส่งผลกับนักเรียนนั้นไร้ผล ส่วนครูอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่มีความถนัดในการทำผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แต่ต้องการมีตำแหน่งมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงยอมลงทุนทำทุกอย่าง แม้ว่าจะถึงขั้นทำในสิ่งที่ขัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วยการจ้างวาน แต่เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการ เพราะจะทำให้ได้ทั้งตำแหน่งทางราชการที่สูงขึ้นและเงินเพิ่มขึ้นด้วย ผลกระทบทางลบเช่นนี้เกิดขึ้นในวงกว้าง สร้างความเสื่อมเสียมาให้กับวิชาชีพครู และความเป็นครูอีกด้วย

2.3 ความแปลกแยกของกฎหมายการศึกษา ในขณะที่รัฐตระหนักถึงความสำคัญของครู โดยวิชาชีพครูถูกกำหนดไว้ในกฎหมายให้เป็น “วิชาชีพชั้นสูง” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ มีระบบ กระบวนการผลิต และการพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการ

เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่ง ดิเรก พรสีมา (2546) ได้กล่าวว่าความเป็น “วิชาชีพชั้นสูง” ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สูง มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีการติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ทั้งความรู้ทางคณิตศาสตร์ ภาษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี คุณธรรม จริยธรรม เศรษฐศาสตร์ ดนตรี สุขภาพ อนามัย ฯลฯ ทั้งความรู้ที่เกิดขึ้นในและต่างประเทศ จนถึงขั้นประกาศเป็นกฎหมายว่า การจะประกอบอาชีพครูได้นั้นไม่ใช่เป็นอาชีพที่ใครๆ ก็ทำได้ ต้องมีความรู้จริง ความสามารถแท้ ผ่านการรับรองด้วย “ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู”

แต่ในสภาพจริงก็คือกฎหมายนี้ใช้บังคับแบบลึกลับ เช่น ใช้บังคับกับครูที่ทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษาเท่านั้น ครูที่ทำการสอนในระดับอุดมศึกษากลับไม่ต้องใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ด้วยข้อกำหนดระบุไว้ว่า ครูในระดับอุดมศึกษาไม่ได้เรียกว่า “ครู” แต่เป็น “คณาจารย์” หรือหากใช้บังคับกับครูระดับอุดมศึกษาก็จะทำให้เกิดภาวะขาดแคลนครูอย่างหนัก เนื่องจากครูในระดับอุดมศึกษาจำนวนมากกว่าครึ่ง ที่ไม่ได้จบการศึกษาทางด้านครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีผู้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า เหตุเพราะต้องการคนที่มีความรู้สูงในศาสตร์เฉพาะต่าง ๆ หากบังคับเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ก็จะทำให้ไม่ได้ครูที่มีความสามารถเฉพาะสาขาวิชาทำการสอน ความเป็นสองมาตรฐานและการเลือกปฏิบัติในระดับกฎหมายนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่ออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการแบ่งระดับชั้นระหว่างครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับครูระดับอุดมศึกษาเพราะว่าต่างก็อยู่ในวิชาชีพครูเหมือนกัน แต่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบังคับ จึงทำให้ความศักดิ์สิทธิ์ในความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ถูกลดทอนลง ในประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา เช่น ฟินแลนด์ สวิสเซอร์แลนด์ หรือสิงคโปร์ ต่างให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพครูเป็นอย่างมาก มีการปฏิบัติแบบทั่วถึงในลักษณะที่ว่า ไม่ว่าใครก็ตามที่จะต้องทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะในระดับไหน ก็จะต้องผ่านการฝึกอบรมเตรียมทักษะในการเป็นครูพร้อมมีใบรับรองการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมดังกล่าวมาก่อนทั้งสิ้น วีระชัย เตชะวิจิตร (2554) ประธานกรรมการโรงเรียนนานาชาติเดอะรีเจนท์ ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้และคุณภาพมาตรฐานตามหลักสากลอย่างประเทศอื่นๆ ที่พัฒนาแล้ว ผู้ที่ต้องการเป็นครูต้องเรียนจบปริญญาตรีมาแล้ว โดยมีพื้นฐานความรู้ทางวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง จากนั้นต้องเรียนการเป็นครูต่ออีก 2 ปี และสอบ QTS เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านของการเป็นครู ไม่ว่าจะเป็น เทคนิคการสอน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หลักจิตวิทยาโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลักเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และที่สำคัญบุคลากรก็ต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณเช่นกัน เพราะจะทำให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายให้นักเรียนทุกคนมีความสุขในทุกวิชา

3. วิกฤตด้านปัจจัยนำเข้าในการผลิตครู (Input Crisis) กระแสข่าวที่ปรากฏในสังคมไทยมักจะทำให้ข้อมูลตรงกันว่าที่อาชีพครูตกต่ำนั้น มาจากการที่ตัวป้อนเข้าไม่มีคุณภาพมาตั้งแต่แรกเริ่ม คนดี คนเก่ง ไม่เลือกเรียนครู หรืออาจจะเลือกในลำดับท้าย ๆ ในขณะที่คนที่ไม่รู้จะเรียน

อะไร หรือเข้าเรียนอะไรไม่ได้ ต่างก็พากันเข้ามาสมัครเรียนครู ส่วนสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูก็รับนักศึกษาเข้าเรียนโดยมีการกลั่นกรองน้อย เนื่องจากมีความต้องการเชิงปริมาณ โอกาสที่จะคัดกรองเลือกคนดี คนเก่ง เข้าเรียนครูนั้นคงจะเป็นความจริงได้ยาก ส่วนสถาบันที่ทำการผลิตครู ที่ขาดความพร้อมและคุณภาพในด้านตัวผู้สอน หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนและอื่นๆ รวมถึงการขาดความตระหนักในภารกิจที่ต้องผลิตครูดีให้แก่สังคม มุ่งหวังเชิงปริมาณจนก้าวล่วงไปสู่การทำธุรกิจการศึกษาที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน มุ่งจัดการเรียนการสอนเพียงแค่นี้ให้ผู้เรียนได้จบการศึกษาก็น่าจะนำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพต่ำตามมาด้วย และหน่วยงานที่ต้องการใช้ครู เช่น สพฐ. หากไม่สามารถสร้างหรือปรับปรุงกฎหรือกติกาต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกครูเข้าปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่ครูคนนั้นจะต้องไปปฏิบัติการสอน รวมถึงการบำรุงรักษาครูให้อยู่ในระบบได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก็ย่อมมาซึ่งความตกต่ำอย่างที่ประสบอยู่ในปัจจุบันต่อไป

2.1.3 สภาพปัญหาและความสำคัญจำเป็นของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การประถมศึกษา เป็นการศึกษาระดับพื้นฐานที่มุ่งสร้างคนให้สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความสามารถ และคุณธรรม โดยถือว่าผู้ที่เรียนจบการศึกษา ในระดับนี้ จะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เปรื่อง กิจรัตน์ภร (2554) กล่าวว่า การประถมศึกษาเป็นการศึกษาระดับพื้นฐานสำหรับประชาชนทุกคน โดยมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนทุกคนมีความรู้และทักษะพื้นฐาน มีเจตคติ และมีบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม แต่จากการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาไม่ได้สร้างพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่เด็กเรียนได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพที่ลดถอยลงทุกขณะ ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552a, pp. 5-9) ได้สรุปผลการปฏิรูปการศึกษาใน 9 ปีที่ผ่านมาในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน/สถานศึกษา พบว่า 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของ สมศ. รอบแรก ถึงร้อยละ 65 (จากสถานศึกษาทั่ว 30,000 แห่งทั่วประเทศ) และต่อมาในการประเมินรอบสอง ก็ยังมีสถานศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาอีกร้อยละ 20.30 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาหลัก มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 3) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีความสามารถและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และขาดทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น เมื่อผลออกมาเช่นนี้ ต่างก็พยายามหาคำตอบว่าเกิดจากอะไร บ้างก็ว่า กระบวนการวัดและประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกอาจวัดได้ไม่เที่ยงตรง และที่สำคัญจะวัดตอนไหน เพราะการจัดการเรียนการสอนของไทยเป็นลักษณะของสายพาน ที่ครูทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตนักเรียนทั้งสิ้น ตั้งแต่อนุบาลจนถึงอุดมศึกษามีเสียงบ่นมากมายเรื่องว่าจะโทษใครดี ที่มีผลลัพธ์เป็นอย่างนี้ เราจะโทษครูอนุบาลที่ไม่เตรียมความพร้อมของเด็กให้ดี เราจะโทษครูประถมศึกษาที่ไม่ยอมสอนให้เด็กอ่านหนังสือได้ เราจะโทษครูมัธยมศึกษาที่ไม่สามารถสอนเด็กให้เก่งกว่าเดิมได้ หรือเราควรจะโทษอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือใน

อาชีวศึกษาที่ไม่สามารถสอนให้เด็กมีความสามารถและพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้นับเป็นการพยายามหาผู้รับผิดชอบให้กับสังคม ซึ่งไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

ภาวิช ทองโรจน์ (2551) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า ที่ผ่านมาทุกคนได้ประโยชน์หมดยกเว้นเด็ก ทุกคนรู้สึกเหมือนกันว่าคุณภาพของการศึกษาไทยไม่ดีขึ้น มีแต่ตกต่ำลงเรื่อยๆ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศนับว่าเป็นหัวใจของการศึกษาทุกระดับ การจะก้าวออกเดินไปข้างหน้าหรือเข้าศึกษาต่อ ถ้าคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ดีอย่าได้หวังว่าเราจะประสบความสำเร็จ ดีกว่าอาคารถ้าฐานไม่ดีก่อสร้างขึ้นไปก็จะมีแต่พังลงมาทับคนอยู่อาศัย การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงถือเป็นนโยบายของการกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องโดยรีบด่วน การแก้ปัญหาการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากจะแก้ปัญหาก็ต้องแก้ให้ถูกจุดคือ การศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยปกตินักเรียนจะอ่านหนังสือได้คล่องเมื่อเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ถ้าอ่านได้ก็จะคิดเลขเป็น ในระดับประถมศึกษา ครูจะเริ่มพบเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนห้องละ 1-5 คน หากไม่ได้รับการแก้ไขเด็กกลุ่มนี้จะเป็นปัญหาไปถึงชั้น ป.6 และเลยไปจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนั้น ครูจึงต้องเป็นนักจิตวิทยาด้วย ส่วนในชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เด็กเริ่มโต ต้องการได้รับการยอมรับ หลักสูตรการศึกษาก็ควรจัดเนื้อหาให้ใกล้ชิดกับตัวเด็ก ให้เด็กสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับนี้ถ้าจัดการศึกษาได้ดี มีคุณภาพเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กจะช่วย让孩子มีความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในวิชาที่เรียนรู้ ปัญหาที่พบคือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะให้ความสนใจเด็กในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 น้อยกว่าชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ถ้าโรงเรียนเปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูจะไปให้ความสนใจในเด็กชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 มากกว่าชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 และชั้นอื่นๆ เนื่องจากในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เด็กมาจากที่ต่างๆ กัน คนเก่งสอบเข้ามาได้เอง คนไม่เก่งจับสลากเข้ามา หรือเป็นเด็กฝาก หรือเป็นเด็กในพื้นที่บริการ เด็กเรียนเก่งมักไม่มีปัญหาทางการเรียน ส่วนเด็กอ่อนจะเรียนไม่ทันเพื่อน จะส่งงานไม่ทัน แล้วก็ติด “0” ติด “ร” เมื่อมีปัญหาหนักเข้าก็จะรวมกันเป็นแก๊งก่อกวน ลักขโมย จะสอบตกสะสมไปจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนั้น วิธีการวัดผลประเมินผลที่ใช้กันอยู่ในหลักสูตรทุกวันนี้ก็ต้องปฏิรูปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของเปรื่อง กิจรัตน์ภร (2554) ที่ได้แสดงทัศนะโดยอ้างอิงทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญา ของ เพียเจท์ เกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนในระดับประถมศึกษาว่า พัฒนาการของนักเรียนประถมศึกษาอยู่ในขั้นการเรียนรู้และเข้าใจ รวมถึงขั้นการตระหนักรู้ในตนเอง จึงอยู่ในขั้นของการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายมากขึ้น แต่ควรจัดเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีลักษณะบูรณาการตามธรรมชาติกับผู้เรียนซึ่งต้องการรับรู้และเข้าใจสิ่งแวดล้อมตัวเอง (ประถมศึกษาตอนต้น) และตระหนักรู้ตนเองและการค้นหาความถนัดและสนใจมากขึ้น (ประถมศึกษาตอนปลาย) การศึกษาในระดับนี้นับเป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ด้วยมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ

ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

จากข้อมูลที่น่าเสนาอามาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษานั้น เป็นกิจกรรมประเภทต่อเนื่องที่ไม่มีวันจบ และจะส่งผลกระทบต่อถึงกันตลอดเส้นทาง ดังนั้นหากนโยบายการศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการให้มีการต่อยอดซึ่งกันและกันทั้งการแก้ไขและการพัฒนา ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสียหายเป็นอย่างมาก และเมื่อเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นการยากเป็นอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นลักษณะที่กำลังเกิดขึ้นกับระบบการศึกษาของประเทศไทย ถ้าหากเรายังพยายามที่จะเร่งแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุก่อน เพราะปรากฏผลต่อสาธารณชนแล้ว ในขณะที่ปัญหาที่ต้นเหตุไม่ได้รับการแก้ไข เพราะซ่อนอยู่ข้างล่างสุด เมื่อปลายเหตุพังลง ต้นเหตุก็ผุดโผล่ขึ้นมาใหม่ กลายเป็นวัฏจักรของปัญหาเรื่อยไปไม่มีวันจบสิ้น การที่ประเทศไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ ก็ย่อมจะมาจากสาเหตุที่ว่านักเรียนมีพื้นฐานความรู้สำหรับการเรียนรายวิชาเฉพาะ อาทิ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ต่ำมาแล้วตั้งแต่เริ่มต้นในระดับประถมศึกษา จึงทำให้นักเรียนเหล่านั้นไม่สามารถต่อยอดการเรียนรู้ในวิชาดังกล่าวในระดับที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งถือเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพื้นฐานจริงๆ ของการเรียนรู้ในระดับอื่นที่สูงขึ้น จึงเป็นความจำเป็นในลำดับต้น ๆ ที่นักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ ต้องเร่งระดมพลังในการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาในระดับนี้เป็นการเร่งด่วน แม้ในระยะสั้นจะมองไม่เห็นผลที่เป็นรูปธรรม เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ตกต่ำอยู่เดิมจะยังคงตกต่ำอยู่ต่อไปอีกระยะหนึ่งก่อน จนกระทั่งนักเรียนระดับประถมศึกษากลุ่มที่อยู่ในนโยบายการแก้ปัญหาเร่งด่วนเจริญเติบโตขึ้นมาทดแทนนักเรียนรุ่นก่อน ๆ ก็จะทำให้เห็นถึงผลลัพธ์ในระยะต่อมอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาในระยะยาวอย่างยั่งยืน ดังนั้นนโยบายเร่งผลิตครูเพื่อกลุ่มนักเรียนที่ต้องทำการทดสอบจึงเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุอย่างแท้จริง

บริษัทที่ปรึกษา MCKINSEY ผู้ได้รับมอบหมายให้ทำวิจัยเพื่อหาคำอธิบายว่าทำไมนักเรียนบางประเทศ เช่น ฟินแลนด์ จึงเรียนในสาขาวิชาสำคัญที่ PISA ใช้ทดสอบได้ดีกว่าประเทศอื่น ๆ ผลการศึกษาสรุปว่า มี 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ 1) การที่ฟินแลนด์มีครูที่มีคุณภาพสูง สำหรับโรงเรียนชั้นพื้นฐานทั่วทั้งประเทศ 2) มีการฝึกอบรมครูที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 3) มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีที่สุดแก่นักเรียนทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน พัฒนาโรงเรียนและนักเรียนที่เรียนช้าให้มีคุณภาพสูงใกล้เคียงกันให้มากที่สุด และเมื่อเจาะลึกลงไปในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานก็พบว่าครูของประเทศฟินแลนด์นั้นถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มครูประจำชั้น และกลุ่มครูประจำวิชา ซึ่งครูทั้งสองกลุ่มนี้มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติการสอนที่แตกต่างกัน โดยครูประจำชั้นส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ในระดับประถมศึกษา และครูประจำวิชาจะปฏิบัติหน้าที่ในระดับมัธยมศึกษาและระดับ

การศึกษาอื่น ๆ ที่สูงกว่าระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ครูทั้งสองกลุ่มยังผ่านระบบการผลิตครูที่แตกต่างกันด้วย (Barber, 2007)

เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว เราต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรครูที่จะผลิตครูไปสอนในแต่ละระดับและแต่ละช่วงชั้น ตลอดจนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะไปสอน ซึ่งมีข้อสังเกตดังนี้

1. การผลิตครูไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรแบบ 4 ปี, 5 ปี, 6 ปี หรือ 4+1, 4+2 ผู้ออกแบบหลักสูตรต้องคำนึงถึงวิชาเอกและระดับช่วงชั้นที่จะไปสอน เพราะปรัชญาการศึกษา หลักการ และจุดมุ่งหมายทางการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนต่างกันตามวัยและระดับการศึกษาของผู้เรียน

2. การผลิตครูประถมศึกษา คุณสมบัติของครูประถมศึกษาอาจจะต้องคำนึงถึงขั้นการเรียนรู้ตามวัยผู้เรียนเชิงรับรู้และเข้าใจในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องคำนึงอายุและวัยของผู้เรียนด้วย

3. หลักสูตรการผลิตครู ถึงแม้จะใช้รูปแบบที่หลากหลาย แต่ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะไปสอนระดับชั้นใด วิชาใด ถ้าเป็นครูสอนประถมศึกษาต้องสามารถสอนได้หลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ อาจรวมถึงมัธยมศึกษาตอนต้นด้วย การออกแบบหลักสูตรการผลิตครูจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนด้วย

4. หลักสูตรการผลิตครูมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งส่วนมากทำการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสจากโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งครูโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสจะต้องสอนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นด้วย อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นต้องการครูมีความรู้และทักษะการสอนนักเรียนที่แตกต่างกัน ผู้ออกแบบหลักสูตรการผลิตครูจะต้องตอบโจทย์ข้อนี้

5. การฝึกอบรมและการพัฒนาครูกับครูกลุ่มใหญ่มากที่ต้องการเพิ่มคุณวุฒิ ทำอย่างไรจึงจะจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4 สภาพและปัญหาด้านนโยบายการผลิตและพัฒนาครู ในปัจจุบันดูเหมือนว่าวิชาชีพครูได้รับความสนใจและการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จนปรากฏข้อความสำคัญเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูอยู่ในกฎหมายหลักของประเทศ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในทุกฉบับ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ามีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูได้ถูกนำมาระบุเพื่อการนำไปปฏิบัติ มีสภาพเป็นไปแบบหลวม ๆ และกว้าง จนทำให้เกิดวิกฤตด้านคุณภาพครูตามมา หากพิจารณาอย่างเป็นธรรมคงต้องยอมรับกันว่า ปัญหาวิกฤตที่เกิดขึ้นนี้ แม้จะเกิดขึ้นจากคุณภาพของตัวครู แต่ก็ก็เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยเท่านั้น สำหรับปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการบริหารจัดการ และด้านงบประมาณ ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูทั้งสิ้น

จากการศึกษาวิจัยจำนวนมาก ต่างระบุตรงกันว่าถ้าต้องการให้การศึกษาพัฒนา หรือยกระดับสูงขึ้นต้องบริหารจัดการด้านครูก่อน และมักจะมีข้อคิดเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับปัญหาความขาดแคลนครู และขาดครูสาขาวิชาเฉพาะที่สำคัญ อันได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่ากลุ่มวิชาดังที่กล่าวมามักจะปรากฏอยู่ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับนานาชาติและระดับชาตินั้นเอง และยังมีงานวิจัยอีกจำนวนหนึ่งที่เสนอแนะว่าควรเร่งระดมการสรรหาหรือผลิตครูในรายวิชาที่ขาดแคลนเป็นการเร่งด่วนก่อน บ้างก็ว่าต้องปรับปรุงคุณภาพของครูให้มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก่อนอย่างน้อยต้องระดับปริญญาโท หรือต้องเป็นปริญญาตรี 4 ปีบ้าง 5 ปีบ้าง และ 6 ปีบ้าง จนทำให้เกิดโครงการสำคัญๆ ขึ้น อาทิ โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการผลิตครูมืออาชีพ โครงการพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ และโครงการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของครูตามมาอีกมากมาย

เมื่อพิจารณาถึงนโยบายของรัฐบาล 2 สมัยย้อนหลังในส่วนที่เกี่ยวกับครู ซึ่งมีดังนี้

รัฐบาลคณะที่ 1 มีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ที่มีสาระสำคัญ 8 ประการ และมีเรื่องการปฏิรูปครูจัดอยู่ในสาระสำคัญประการที่ 3 คือ “ปฏิรูปครู ยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบาย แก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู ขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา” โดยได้ให้นโยบายแก่กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีทั้งสิ้น 22 ข้อ พบว่ามีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับครูจำนวน 3 ข้อ ดังนี้ 1) ปรับเลื่อนวิทยฐานะ โยกย้ายครูด้วยความเป็นธรรม เน้นการสอบแข่งขัน วัดความสามารถด้วยตนเอง ลดการคัดเลือกโดยใช้ดุลพินิจ 2) สร้างพลังครู แก้ไขปัญหาหนี้สินครู ลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ สร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ 3) ครูมืออาชีพ ให้ทุกสาขาวิชาเข้ามาเป็นครู โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของประเทศ ให้เรียนจบแล้วมีงานทำ มั่นคงในชีวิต จากนโยบายทั้ง 3 ข้อดังกล่าว มุ่งประเด็นไปที่การแก้ปัญหาให้กับตัวครูในเรื่องของภาระหนี้สิน การเลื่อนวิทยฐานะ การบรรจุและโยกย้าย และการแก้ปัญหาความขาดแคลนครู มากกว่าที่จะเน้นการแก้ปัญหาเชิงคุณภาพของระบบการศึกษาแบบยั่งยืน

รัฐบาลคณะที่ 2 สมัยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 มีสาระสำคัญอยู่ 8 ประการ

โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับครุอยู่ ดังนี้ 1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาครู พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาทการศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง 2) พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพและมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน ปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู การลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากรให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า (สำนักงานเลขาธิการสภาฯ, 2557)

จากข้อมูลค่าแถลงนโยบายย้อนหลังสองสมัย แสดงให้เห็นว่า รัฐบาลทั้ง 2 คณะเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่รัฐบาลทั้ง 2 คณะให้น้ำหนักความสำคัญของสาระสำคัญแตกต่างกัน โดยรัฐบาลคณะที่ 1 มุ่งเน้นสาระเกี่ยวกับตัวครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าในสายงานของครู ในขณะที่รัฐบาลคณะที่ 2 มุ่งเน้นสาระไปที่การปฏิรูปโครงสร้างการบริหาร ทั้ง 2 รัฐบาลต่างก็ให้น้ำหนักเกี่ยวกับปัญหาหนี้สินและโครงสร้างเงินเดือนของครูเป็นสำคัญ โดยไม่ได้มุ่งเน้นไปที่เรื่องคุณภาพของตัวครูในด้านการจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่ารัฐบาลคณะที่ 2 จะมีการดำเนินการโครงการครูพันธุ์ใหม่แต่ก็เป็นเหมือนนโยบายไฟไหม้ฟาง เพราะเมื่อสิ้นสุดสมัยของรัฐบาลนี้ รัฐบาลในคณะถัดมาก็ประกาศยกเลิกนโยบายดังกล่าว และเริ่มต้นนโยบายใหม่ที่มุ่งทดแทนการขาดแคลนครูในรายวิชาสำคัญด้วยการอนุโลมให้ผู้ที่ไม่มีวุฒิต่างครูแต่จบในศาสตร์ที่ขาดแคลนสามารถทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนได้

เมื่อทำการศึกษาย้อนไปถึงปี พ.ศ. 2523 พบว่ามีรัฐบาลเพียงคณะเดียว คือ รัฐบาลคณะที่มี พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา โดยบูรณะระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษาว่าจะประสานงานการศึกษาทั้งด้านนโยบาย และการบริหารการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน ถึงระดับอุดมศึกษา จะมอบอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ระดับปฏิบัติให้มากที่สุด และจะปรับปรุงระบบบริหารการประถมศึกษาให้มีเอกภาพ

จากการศึกษา พบข้อสังเกตที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งว่า รัฐบาลทุกคณะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา ต่างแถลงนโยบายว่า จะเร่งรัดพัฒนาการจัดการศึกษาในด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ รวมทั้งจะแก้ปัญหาความขาดแคลนครูในด้านดังกล่าวด้วย (สำนักงานเลขาธิการครู

สภา, 2541) จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลชุดใด ก็แสดงให้เห็นถึงความไม่เชื่อมโยง และการมีไม่มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงลงไปในเรื่องที่ต้องการแก้ไข แต่กลับมีนโยบายในแนวราบมากกว่าจะทำให้การปฏิรูปครูเป็นไปอย่างเชิงซ้ำและไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้นเหตุได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ เจอราลด์ ดี โกรว์ฟ (2555) ศาสตราจารย์ทางด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ได้แสดงปาฐกถาไว้ในหัวข้อ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย มุมมองจากภายในสู่ภายนอกในเรื่องการสร้างชาติ ภูมิภาควิวัตน์ และโลกาวิวัตน์ สรุปลงสาระสำคัญการแสดงปาฐกถาได้ดังนี้ “...ผู้สื่อข่าวแห่งสำนักข่าว Reuters เขียนไว้ว่า ในขณะที่ประเทศได้หวั่น สิงคโปร์ จีน และอินเดีย ต่างก็ทุ่มเงินหลายพันล้านดอลลาร์ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เป็นภาษาอังกฤษ ประเทศไทยกลับมีการพัฒนาเพียงเล็กน้อย โดยมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อรักษาเอกลักษณ์ประจำชาติ การเข้าใจถึงสภาพปัญหาและยอมรับถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง นับเป็นก้าวแรกในหนทางอันยาวนานสู่การแก้ไข คนไทยต้องเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการศึกษาไทยแบบ Think Local, Act Local มาเป็นแบบ Think Global, Act Local มิเช่นนั้นจะทำให้การศึกษาไทยย่ำอยู่กับที่ หรือถอยหลังเข้าคลอง ดังรายงานของ World Bank ที่ได้บอกไว้ว่า การที่มหาวิทยาลัยไทยมีสาขาให้เลือกเรียนไม่หลากหลาย จะทำให้นักศึกษาประสบปัญหาเมื่อต้องปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจระดับโลกและประเทศไทยจะค่อย ๆ หมดความสำคัญ เพราะประเทศต่าง ๆ ในระดับภูมิภาคและระดับโลกล้วนมีมาตรฐานสากล ในความเป็นภูมิภาควิวัตน์ และโลกาวิวัตน์ ที่มีปัจจัย 4 อย่างที่ส่งผลสำคัญว่าเราจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ได้แก่ คุณภาพการศึกษา แนวคิด หรือทัศนคติของผู้ร่วมการเปลี่ยนแปลง ความต่อเนื่องของการมีวิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำ หากเราดูจากลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไทย 20 กว่าปีมานี้ เป็นผลที่น่าผิดหวัง ดูเหมือนว่าการศึกษาไทยจะติดอยู่ในห้วงเวลา คือสิ่งที่ทำได้ผลดีในอดีตและไม่ยอมทำสิ่งที่ได้ผลดีในอนาคต ส่วนในเรื่องของวิสัยทัศน์ก็ไม่แน่ใจว่ารัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษาของไทย เคยมีวิสัยทัศน์ไว้ว่าประเทศไทยจะเป็นอย่างไรในอนาคต เพราะวิสัยทัศน์ที่ดีนั้น Stoner และ Zigarmi ได้บอกไว้ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการคือ (1) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (2) มีอนาคตที่ชัดเจน และ (3) มีคุณค่าที่ชัดเจน ทุกคนรู้ว่าวิสัยทัศน์มักจะเกิดขึ้นจากผู้นำคนหนึ่งหากมีการเปลี่ยนตัวผู้นำบ่อย ก็จะทำให้วิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลงบ่อยไปด้วย ประเทศไทยมีพัฒนาการเป็นไปในลักษณะ เดียวก็เริ่ม เดียวก็หยุด มาโดยตลอด ปัญหานี้ทำให้การพัฒนาชาติและอนาคตของลูกหลานชะงักไปด้วย..”

นอกจากนี้ เจอราลด์ ดี โกรว์ฟ ยังได้อ้างถึงคะแนนการสอบ PAT จากบทความชื่อ “Poor Overall Showing By Students.” ในหนังสือพิมพ์เดอะเนชั่น ฉบับวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2555 หน้า 15. โดยเจอราลด์ กล่าวว่า เมื่อเหลียวกลับมามองที่ประเทศไทยอีกครั้ง ผ่านคะแนนการทดสอบ PAT ในปี ค.ศ. 2012 ซึ่งพบว่า จากคะแนนเต็ม 300 คะแนน นักเรียนไทยกลุ่มที่มี

ความต้องการจะเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยในสาขาต่างๆ ทำคะแนนเฉลี่ยของการสอบแต่ละกลุ่มของ PAT ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งสิ้น ดังเช่น PAT-1 : Math มีคะแนนเฉลี่ย 39.64 คิดเป็นร้อยละ 13.20, PAT-2: Science มีคะแนนเฉลี่ย 91.59 คิดเป็นร้อยละ 30.50 , PAT-3: Engineering มีคะแนนเฉลี่ย 83.45 คิดเป็นร้อยละ 27.80, PAT-4: Architecture มีคะแนนเฉลี่ย 122.24 คิดเป็นร้อยละ 40.75 และ PAT-5: Teacher Profession มีคะแนนเฉลี่ย 149.43 คิดเป็นร้อยละ 49.81 ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักเรียนไทยในทุกสาขาได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ของผู้เข้าสอบทั้งหมด แม้แต่ในสาขาวิชาครูโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 49.81 ซึ่งผู้เขียนบทความได้ขยายความไว้ว่า นักเรียนที่ได้รับคะแนน GAT และ PAT ต่ำที่สุดไม่ได้ไปตีที่โรงเรียนสอนพิเศษ ในขณะที่นักเรียนที่ได้คะแนนสูงได้ไปตีเพิ่มเติมที่โรงเรียนสอนพิเศษ ข้อความนี้ส่งผลกระทบต่ออยู่ 2 ประการคือ ประการแรก เกิดอะไรขึ้นกับการสอนในห้องเรียน ประการที่สองคือ ครูในห้องเรียนเหล่านั้นได้รับการเตรียมพร้อมมาเพื่อที่จะสอนนักเรียนดีแค่ไหน ซึ่งสอดคล้องกับ Asian Development Bank Report ที่ได้บันทึกไว้ว่า เพื่อที่จะสนับสนุนการขยายตัวอย่างรวดเร็วของการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในประเทศไทยนั้น ต้องการครูจำนวนมหาศาลในการที่จะได้ครูตามจำนวนที่ต้องการอย่างเร่งด่วนนี้ ทำให้ต้องประนีประนอมในเรื่องคุณภาพของตัวครูผู้สอนลงไปไม่น้อย ทำให้ครูบางคนที่ไม่เคยได้รับการฝึกสอนเลยแม้แต่คนเดียวก็สามารถเป็นครูสอนในชั้นเรียนได้ หากประเทศไทยไม่ได้ต้องการแค่ใครคนใดคนหนึ่งที่จะออกมาขึ้นหน้าชั้นเพื่อควบคุม แต่ต้องการใครคนหนึ่งซึ่งสามารถทำงานร่วมกับนักเรียนและชี้แนะแนวทางในห้องเรียนได้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียน จำนวนของครูจึงไม่ใช่เป้าหมาย แต่คุณภาพของครูและวิธีที่ครูสอนนักเรียนต่างหากที่เป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึง Peter Ducker เคยกล่าวไว้ว่า การเรียนนั้นเป็นกระบวนการชั่วชีวิต ในการปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภาระที่กดดันที่สุดก็คือ การสอนผู้คนว่าจะเรียนรู้รู้อย่างไรจึงจะสำเร็จ และนี่คือจุดแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งน่าเป็นห่วงว่าจากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ ไม่ได้เกิดขึ้นในระดับที่มากพอสำหรับการศึกษาของประเทศไทยเลย (เจอร์ราร์ด ดี โกรว์ฟ, 2555, pp. 1-41)

สรุปสภาพและปัญหาด้านนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการผลิตครูประถมศึกษาของประเทศไทย โดยภาพรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยเป็นภารกิจในการบริหารจัดการขนาดใหญ่ เนื่องจากมีโรงเรียน ครู และนักเรียนในสังกัดจำนวนมาก โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานปี พ.ศ. 2558 ระดับประถมศึกษาเปรียบเทียบกับระดับมัธยมศึกษา

รายการข้อมูล	ระดับประถมศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา
จำนวนโรงเรียนรวม	28,358	2,361
จำนวนห้องเรียนรวม	277,458	64,562
จำนวนนักเรียนรวม	4,656,457	2,277,372
จำนวนครูรวม	256,215	108,333
ครูวุฒิปริญญาเอก	177	203
ครูวุฒิปริญญาโท	46,549	24,575
ครูวุฒิปริญญาตรี	205,824	82,650
ครูวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	3,665	905

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา มากกว่า 10 เท่า และหากใช้สัดส่วนว่าครู 1 คน/ 1 ห้องเรียน จะพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา ยังต้องการครูเพิ่มอีก 21,243 คน ในขณะที่โรงเรียนมัธยมศึกษาจะมีครูเกินจากจำนวนห้องเรียนถึง 43,771 คน ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หากการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ยังมุ่งที่จะสรรหาครูรายสาขาวิชามาจัดการเรียนการสอน สถานการณ์ด้านคุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนประถมศึกษา ก็คงยิ่งเลวร้ายลงกว่าเดิมมาก เพราะโอกาสความเป็นไปได้ของการได้มาซึ่งครูรายวิชาที่ครบตามสาระการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา แทบจะไม่มีโอกาสเกิดขึ้นได้เลย ซึ่งในประเด็นนี้ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย จำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและมีวิสัยทัศน์ และต้องตระหนักในการหาแนวทางแก้ไขให้ครูที่มีอยู่ มีความรู้และความสามารถที่จะสอนในรายวิชาเหล่านั้นโดยเร่งด่วนมากกว่าการเร่งรัดหาครู รายสาขาวิชาขาดแคลน หรืออย่างน้อยที่สุด ก็ต้องเร่งรัดให้ผู้ผลิตครูดำเนินการผลิตให้ได้ครูที่มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้ทุกสาระวิชา น่าจะเป็นทางออกที่สมเหตุสมผล

นอกจากนี้การกำหนดนโยบายใด ๆ ก็ควรจะต้องเจาะลึกลงไปในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน อันได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาควบคู่กันไปกับการพัฒนา นโยบาย เพื่อให้สามารถนำนโยบายที่พัฒนาใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้ว่าประเทศไทย จะมีความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ปัญหาความขาดแคลนครู และปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของการทดสอบและการประเมินผลในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพียงใดก็ตาม การเลือกวิถีทางที่พัฒนาแบบต้อยอดแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้คุณภาพ

การศึกษาตกต่ำลงกว่าเดิม หากสามารถพิจารณาพัฒนานโยบายที่แก้ปัญหาจากฐานราก โดยเริ่มจากจุดเริ่มต้นของปัญหา อาจจะเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการแก้ปัญหาการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ดังที่หลาย ๆ ประเทศทั้งในภูมิภาคเอเชีย ยุโรป และอเมริกาได้ดำเนินการพัฒนานโยบายไปแล้ว และหลายประเทศก็เดินทางไปถึงจุดแห่งความสำเร็จแล้ว อาทิ ประเทศสิงคโปร์ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี ฟินแลนด์ ออสเตรเลีย อังกฤษ และอเมริกา เป็นต้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับครูและการผลิตครู

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา เมื่อกล่าวถึง “ครูคุณภาพ” ในยุคปัจจุบันนี้จะพบว่ามียางงานการวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ครูคุณภาพ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศอเมริกา ซึ่งจะนำเสนอโดยสังเขป ดังนี้

Strain (2007) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยโบวี ได้กล่าวว่า The United State Department of Education ให้ความหมายครูคุณภาพสูงว่าหมายถึง 1) ครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) ได้รับการรับรองแบบเต็มรูปแบบจากรัฐ และ 3) ผ่านการตรวจสอบความรู้ในรายวิชาที่จะต้องทำการสอน

Glatthorn et al. (2006, pp. 3-9) ให้ความหมายของครูคุณภาพสูงว่าหมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ต้องมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและได้รับการรับรองจากรัฐอย่างเต็มรูปแบบ 2) สามารถแสดงสมรรถนะ 3 ประการคือ คุณภาพการเรียนรู้ที่มีทักษะที่จำเป็นและความรู้ในเนื้อหาของรายวิชาที่จะสอน และความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้เขายังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงคำว่าคุณภาพการเรียนรู้ว่าประกอบไปด้วย ทักษะจำเป็นในการวางแผนการสอน, องค์ความรู้, เทคนิคการสอนและกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและกลยุทธ์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ และทักษะในสาขาวิชาที่จะสอน

Darling-Hammond (2000) และ Hanushek, Kain, and Rivkin (1999) อธิบายถึงครูคุณภาพสูงไว้ว่า จากการวิจัยพบว่าครูที่มีประสิทธิภาพสูงในการสอนส่งผลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีทักษะทางวิชาการที่สูงของครู รูปแบบการฝึกประสบการณ์สอนที่เหมาะสม

American Federation of Teachers (2001) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคุณภาพครูว่าประกอบด้วยระดับการศึกษาและการรับรอง ความเหมาะสมระหว่างการเตรียมครูกับการวัดผลครู ประสบการณ์ของครู และความรู้ในสาขาวิชา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของครูคุณภาพสูง โดยในปี ค.ศ. 2001 ได้มีการกำหนดคุณสมบัติในการจ้างครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่ง

ประกอบด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี การได้รับใบรับรองเต็มรูปแบบจากรัฐ ครูประถมศึกษาใหม่ต้องผ่านการทดสอบความรู้และทักษะการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ การอ่าน การเขียน และความรู้พื้นฐานในทุกวิชาที่จะต้องสอนตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา

จากการศึกษาวิจัยของ Audrey (2006) เกี่ยวกับการเตรียมครูคุณภาพสูง โดยศึกษาเปรียบเทียบแนวนโยบายการเตรียมครูของประเทศต่าง ๆ 8 ประเทศ โดย 7 ประเทศเป็นประเทศที่มีผลการทดสอบในระดับนานาชาติ TIMSS สูงกว่าประเทศอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการเตรียมครูประกอบด้วย ประเด็นดังต่อไปนี้ การควบคุมและการกำกับดูแล การศึกษาของครู(การประเมินผลจากการฝึกประสบการณ์ การจบการศึกษา) การรับรอง การจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มต้น การประเมินผลการพัฒนาทางวิชาชีพและการประเมินผลในการเป็นครูถาวรดังนี้

- นโยบายการควบคุมและกำกับดูแล ในประเทศอังกฤษ ฮังการี ญี่ปุ่น เกาหลี เนเธอร์แลนด์ และสิงคโปร์ มีการควบคุมและกำกับดูแลจากส่วนกลาง ส่วนประเทศออสเตรเลียและอเมริกา เป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นควบคุมและกำกับดูแล

- นโยบายในเรื่องของการศึกษาของครูประเทศอื่นๆ มีความแตกต่างจากอเมริกา โดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและคะแนนสอบในระดับชาติเพื่อการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู แต่ในอเมริกาผลการเรียนสูงมักไม่ได้ถูกนำมาเป็นตัวกำหนดในการเข้าเรียนครู ถึงแม้ว่าจะผลการเรียนสูงจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็ตาม ส่วนเรื่องโครงสร้างและเนื้อหาในหลักสูตรครูนั้นทุกประเทศจะมีความคล้ายคลึงกัน โดยเน้นในเรื่องของเนื้อหาในวิชาเฉพาะ เนื้อหาวิชาครู และการฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพ ในเรื่องการจบการศึกษาของครูทุกประเทศจะดูจากความรู้ในเนื้อหาที่เรียนมา โดยใช้การทดสอบและเกรดที่ได้ในรายวิชา รวมถึงประสบการณ์ในการสอนซึ่งทุกประเทศได้กำหนดระยะเวลาไว้แตกต่างกันโดยประเทศญี่ปุ่น กำหนดเวลาไว้ที่ 4 สัปดาห์ซึ่งน้อยที่สุด และประเทศเนเธอร์แลนด์กำหนดไว้ที่ 12-18 เดือนซึ่งมากที่สุด

- นโยบายการให้ใบรับรอง พบว่าทุกประเทศจะรับรองโดยอาศัยผลจากการเรียนรู้ในวิชาเฉพาะและวิชาครูจากสถาบันการผลิต ส่วนในประเทศอังกฤษนั้นการออกใบรับรองนั้นดำเนินการโดยสถาบันผู้ผลิตครู แต่อย่างไรก็ดีบางรัฐในประเทศอังกฤษและอเมริกาก็กำหนดให้มีการสอบเพื่อขอรับใบรับรองหลังจากจบการศึกษาครู นอกจากนั้นการให้ใบรับรองในประเทศอเมริกาและออสเตรเลียยังมีการกำหนดถึงเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนของครูไว้ด้วยว่าต้องใช้เวลาเท่าใดจึงจะได้รับใบรับรองแบบถาวร

- นโยบายการจ้างงาน การชดเชย และการดำรงตำแหน่ง การจ้างครูนั้นในประเทศอเมริกา ดำเนินการโดยหน่วยงานในท้องถิ่นและโรงเรียน ส่วนในประเทศออสเตรเลีย

อังกฤษ ฮองกง และเนเธอร์แลนด์ ดำเนินการโดยโรงเรียน ในญี่ปุ่นและสิงคโปร์ดำเนินการโดยหน่วยงานในสวนกลาง นอกจากนี้การจ้างครูของประเทศสิงคโปร์ยังต้องผ่านการสอบวัดทักษะวิชาภาษาอังกฤษด้วย และในประเทศเกาหลีจ้างงานโดยโรงเรียน และต้องมีผลการทดสอบวัดความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนและทฤษฎีและวิธีการทางวิชาชีพครูด้วย ในเรื่องการชดเชยให้แก่ครูโดยทั่วไปจะดำเนินการโดยหน่วยงานในสวนกลาง ยกเว้นในประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีที่ชดเชยโดยหน่วยงานในระดับท้องถิ่น ในเรื่องเงินเดือนของครูนั้นส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยระดับของคุณวุฒิและการรับรองในประเทศออสเตรเลีย ญี่ปุ่น ฮองกง และสิงคโปร์ เงินเดือนครูจะสูงกว่าเงินเดือนของกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ แต่ในอเมริกา เกาหลี และอังกฤษ เงินเดือนครูจะต่ำกว่ากลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ในการดำรงตำแหน่งครูถาวรนั้นทุกประเทศต่างกำหนดช่วงระยะเวลาในการทดลองงานไว้

- นโยบายการเข้าสู่วิชาชีพครู ในประเทศอเมริกามีการกำหนดโปรแกรมปฐมนิเทศสำหรับครูใหม่ซึ่งในแต่ละรัฐจะมีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากกฎหมาย นโยบายและรูปแบบการสนับสนุน ส่วนในประเทศอังกฤษ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น และออสเตรเลีย ต่างก็มีการกำหนดนโยบายการปฐมนิเทศครูใหม่ ในขณะที่เกาหลีและเนเธอร์แลนด์ ไม่มีการกำหนดนโยบายนี้

- นโยบายการพัฒนาวิชาชีพ ทุกประเทศได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู โดยครูจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ไปพัฒนาตนเอง หรือได้รับการชดเชยในขณะที่ไปพัฒนาตนเอง ส่วนในอเมริกานั้นนอกจากจะได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองแล้ว ในบางรัฐยังได้กำหนดการต่ออายุใบรับรองไว้ด้วย

- นโยบายทางเลือก และการรับรองชั้นสูง ในทุกประเทศต่างก็มีการกำหนดนโยบายทางเลือกและการรับรองชั้นสูง ที่จะต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมหลักสูตรและได้รับการประเมินคุณภาพจากภายนอก

นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550) ได้หยิบยกข้อค้นพบจากรายงานการวิจัยของ OECD ระหว่างปี ค.ศ. 2006 -2007 ที่พยายามค้นหาคำตอบว่าเหตุใดบางระบบการศึกษาในโลกจึงประสบความสำเร็จ และอยู่เหนือระบบการศึกษาของประเทศอื่นๆอย่างไม่อาจเทียบกันได้ โดยงานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกว่าร้อยคน อีกทั้งไปเยี่ยมชมโรงเรียนต่าง ๆ จำนวนมากในทุกทวีป การศึกษาพบว่า มีอยู่ 3 สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นระบบการศึกษาชั้นยอด ซึ่งได้แก่ (1) หาคคนที่เหมาะสมมาเป็นครู (2) พัฒนาครูเหล่านี้ให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และ (3) สร้างระบบการศึกษาที่มั่นใจได้ว่าจะสามารถให้การสอนที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้แก่เด็กทุกคน ผู้ทำการศึกษพบว่า ทั้ง 3 สิ่งนี้เป็นจริงสำหรับทุกวัฒนธรรม สามารถช่วยให้เกิดพัฒนาการให้ด้านคุณภาพอย่างเห็นผลในระยะเวลาสั้น และสามารถช่วยแก้ไขระบบการศึกษาที่ล้มเหลวได้นอกจากนี้ วิจิตร ยังได้อธิบายต่อไปอีกว่าในประเด็นแรกคือ“หาคคนที่เหมาะสมมาเป็นครู” นั้น รายงานระบุว่า คุณภาพของระบบการศึกษาหนึ่ง จะไม่มีวันสูงไปกว่าคุณภาพของครูของระบบการศึกษานั้นไปได้ (The quality of an education

system cannot exceed the quality of its teachers) คุณภาพของครู คือหัวใจของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพถ้าครูไม่มีคุณภาพการศึกษาก็ไม่มีคุณภาพ ประเทศตัวอย่างที่รายงานนี้ระบุ ก็คือ ฟินแลนด์ เด็กในประเทศนี้จะไม่เรียนหนังสือจนกว่าอายุ 7 ขวบ เรียนหนังสือวันละ 4-5 ชั่วโมง ตลอด 2 ปีแรกที่เข้าโรงเรียน แต่พอถึงอายุ 15 ปี เด็กฟินแลนด์สอบ PISA ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดของโลก ในการสอบวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การอ่าน และการคิดแก้ไขปัญหา เพราะในฟินแลนด์ ผู้ที่จะเป็นครูได้ต้องสอบแข่งขันผ่านการคัดกรองมาอย่างดี เมื่อจบการศึกษาและออกไปเป็นครูจะได้รับรายได้สูงกว่าหรือทัดเทียมวิศวกร ปีหนึ่งทำงาน 9 เดือน แต่ได้รับเงินเดือนเต็ม 12 เดือน แม้แต่ชั้นประถมศึกษา ครูทุกคนต้องจบการศึกษาอย่างน้อยปริญญาโท ห้องหนึ่งจะมีนักเรียนประมาณ 15-20 คน ในบางวิชาจะใช้ครู 2 คนช่วยกันดูแลการเขียนหรือทำแบบฝึกหัดของนักเรียน นอกจากนี้ประเทศฟินแลนด์ที่คนจบการศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด 10% แรก จะมาเป็นครูแล้ว ประเทศสิงคโปร์และฮ่องกง ก็ได้คนที่มีคะแนนสูงสุด 30% แรกเข้ามาเป็นครูด้วยเช่นกัน ประเทศเหล่านี้ “หมายหัว” คนเรียนเก่งและมีความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น อุดมการณ์ อุปนิสัยใจคอ อารมณ์ จริยธรรม ฯลฯ รายงานอ้างคำพูดของผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งว่า “คน ๆ หนึ่งไม่สามารถให้ความรู้ ในสิ่งที่เขาไม่มีความรู้ได้”

ประเด็นที่สอง “สิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน” นั้น สำคัญที่สุดถ้าต้องการสร้างคุณภาพการศึกษา ถึงแม้จะได้คนที่เหมาะสมมาเป็นครูแล้ว ก็ต้องมีการฝึกฝนให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพด้วยรายงานระบุว่าไม่ว่าจะมีหลักสูตรที่เป็นเลิศ มีอาคารโรงเรียนหรือโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นเลิศ หรือมีนโยบายการศึกษาที่เป็นเลิศเพียงใดก็ตามที หากไม่มีครูที่ทุ่มเทให้การสอนไม่เป็นครูที่มีความสามารถในการถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว คุณภาพการศึกษาไม่มีวันดีขึ้นได้เลย ดังนั้นหากครูได้รับผลตอบแทนเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทุ่มเทให้นักเรียน ครูมีเวลาเพียงพอต่อการเตรียมตัวสอน สอนอย่างมีคุณภาพ และได้รับรางวัลตอบแทนจากการเป็นครูผู้สอน ก็ย่อมจะนำมาซึ่งขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นที่สาม “สร้างระบบการศึกษาที่แน่ใจได้ว่า สามารถให้การสอนที่ดีที่สุดแก่เด็กทุกคนอย่างเสมอหน้าแก่เด็กทุกคน” เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของระบบการศึกษาในสังคมประชาธิปไตย เด็กทุกคนต้องได้รับคุณภาพการศึกษาที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้อย่างเท่าเทียมกัน ในบางประเทศเช่น ฟินแลนด์ กฎหมายห้ามมิให้แบ่งเด็กที่มีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาต่างกันไว้คนละห้อง ห้องเรียนจะต้องคละกันทั้งเด็กเก่งและไม่เก่ง ทั้งนี้ เนื่องจากเด็กทุกคนต้องมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพดีที่สุดอย่างเท่าเทียมกัน การแบ่งเด็กอาจทำให้เด็กห้องไม่เก่งถูกละเลยทอดทิ้งได้ ระบบการศึกษาที่ทำให้แน่ใจได้ว่าสิ่งนี้จะเกิดขึ้นเท่านั้น จึงจะเอื้อให้เกิดคุณภาพขึ้นได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า “ครูคุณภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา” หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนส่งผลให้นักเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) มีการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีที่เมืองค้ประกอบด้วยรายวิชาที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู 2) ผ่านการทดสอบความรู้และทักษะการสอน ในรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การอ่าน การเขียน และความรู้พื้นฐานในทุกรายวิชาที่จะต้องสอนตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี 3) ผ่านการฝึกประสบการณ์การสอนที่มีคุณภาพสูง 4) ได้รับใบรับรองวิชาชีพครูแบบเต็มรูปแบบจากรัฐ และ 5) สามารถแสดงสมรรถนะ 3 ประการคือ (1) คุณภาพการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ขั้นสูงในรายวิชาที่จะทำการสอน (2) ทักษะการสอนสูงในรายวิชาที่จะสอน หมายถึง ทักษะการวางแผนการสอน เทคนิคการสอน กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ ทักษะในการวัดและประเมินผล และกลยุทธ์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน และ (3) ความเป็นวิชาชีพขั้นสูง หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้สูง มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง มีการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญและทันสมัยอยู่เสมอ

2.2.2 คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ของประเทศไทย

ในการศึกษาคูณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นลักษณะของครูที่คนในสังคมต้องการหรือยอมรับตามมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณา ยกย่องให้รางวัลครูผู้สมควรได้รับการยกย่องให้รางวัลครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแนวใหม่ และครูภูมิปัญญาไทย รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ อมรวิชัย นาครทรรพ (2540); พนม พงษ์ไพบูลย์ (2542); อิศักดิ์ อัครบวร (2544) และ อารุง จันทวานิช (2544) สรุปสาระสำคัญของคุณลักษณะของครูไทยที่พึงประสงค์ ได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้** ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ความรู้ในวิชาชีพครู และความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะด้าน ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับสื่อการสอน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร ความรู้ด้านภาษา ความรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถทางวิชาการ

2) **ด้านทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านการสอน** ได้แก่ ทักษะการสอน ทักษะการใช้สื่อ และทักษะการสื่อความหมาย การฟัง พูด อ่าน เขียน ทักษะในการคิดแบบต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะการวัดและประเมินผล การประเมินผล ทักษะจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะในการจัดทำหลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน ทักษะด้านการวิจัย ทักษะการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะการจัดการชั้นเรียน ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้

เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การมีวิญญานของความเป็นครู การมีศรัทธาและอุดมการณ์ คุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติและรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อการสอน ใฝ่รู้ มีกระบวนการคิดระดับสูง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่เคารพของศิษย์และเป็นแบบอย่าง มีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสังคม มีทักษะที่ดีในการครองตน

4) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ภาวะผู้นำ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการจัดการ ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ และทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคูณลักษณะของครูประถมศึกษาไทยที่พึงประสงค์ตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต/การศึกษบัณฑิต(สาขาวิชาการประถมศึกษา) โดยทำการศึกษาคูณลักษณะดังกล่าวจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปเป็น 4 ด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ ประกอบด้วย

- 1.1 มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านสาขาวิชาการประถมศึกษา ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ สามารถประยุกต์ศิลปวิทยาการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางของการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3 มีความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. ด้านทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการสอน ประกอบด้วย

- 2.1 มีทักษะการสอน และสามารถบูรณาการทักษะการสอนให้สอดคล้องกับสาระความรู้ที่ตนเองเชี่ยวชาญ
- 2.2 มีทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิต

2.4 มีทักษะในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 มีทักษะทางด้านภาษา สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.7 มีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การเผชิญสถานการณ์และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3. ด้านบุคลิกภาพ

3.1 มีความศรัทธาในอาชีพ มีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

3.2 มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ และสามารถนำคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพสู่การเรียนการสอนเพื่อวางรากฐานและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี

3.3 มีเจตคติและบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ

3.4 ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี

3.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร

3.6 มีทักษะในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.7 มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง รักการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.8 มีความทันสมัย รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถคลี่คลายปัญหาหรือสถานการณ์วิกฤตทางการศึกษาได้ด้วยสติปัญญา

3.9 รู้จักตนเอง ดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มีทักษะชีวิต

3.10 เป็นพลเมืองดี ความเป็นประชาธิปไตย และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตระหนักถึงความเป็นไทย

3.11 สามารถปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความพอเพียง

3.12 เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

3.13 มีเป้าหมาย หลักการในการดำเนินชีวิต

3.14 มีพลังความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและส่วนรวมรักชุมชนและท้องถิ่น

4. ด้านสัมพันธภาพกับชุมชน

4.1 สามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์สังคม โดยคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของความเป็นไทยและความเป็นสากล อันก่อให้เกิดคุณภาพของท้องถิ่น

4.2 รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งวิทยาการในชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 คุณลักษณะและสมรรถนะสำคัญของครูของต่างประเทศ จากการประมวลและสังเคราะห์ความคิดเห็นของนักการศึกษาต่างประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ได้แก่ Parkay and Stanford (2001); Ryan and Cooper (1998); Cruickshank, Bainer, and Metcalf (1999) และ Galluzzo (2002) สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูได้ดังนี้

1) **ด้านความรู้** ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชา ผู้เรียน การเรียนการสอน หลักสูตร บริบทแวดล้อม ตนเอง และการเชื่อมโยงความรู้เดิม

2) **ด้านทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการสอน** ได้แก่ การจัดการเรียน การสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการชั้นเรียน ออกแบบการเรียนการสอน ทักษะการใช้สื่อ การตั้งคำถาม และการเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ ทักษะการจัดทำหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะภาษาอังกฤษ และ ทักษะการวิจัยในชั้นเรียน

3) **ด้านบุคลิกภาพ** ได้แก่ อุดมการณ์และวิญญานของความเป็นครู คุณธรรม จริยธรรมใฝ่หาความรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มนุษย์สัมพันธ์ อุทิศตน แก้ปัญหา ควบคุมอารมณ์

4) **ด้านสัมพันธภาพกับชุมชน** ได้แก่ ร่วมมือกับชุมชน และพัฒนาโรงเรียน จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับครู ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่อง คุณลักษณะประจำตัวของครู มากกว่าที่จะระบุในเรื่องคุณสมบัติเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งครู หากจะมีการกล่าวถึงก็มักจะปรากฏอยู่ในเรื่องของการคัดเลือกครูเพื่อบรรจุเข้าทำงาน ในตำแหน่งครู เท่านั้น อาทิประกาศของ สพฐ. เรื่องคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบครู (1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูพ.ศ. 2547 (2) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่ง ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาหรือปริญญาตรีที่มีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู (3) เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือได้รับหนังสือรับรองสิทธิ การประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรต นักบวช หรือประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปไปสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานครูเทศบาล ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งไว้ดังนี้ (1) มีความรู้ไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ (2) มี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2.4 ลักษณะหลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบัน การศึกษาลักษณะหลักสูตรการผลิตครูในปัจจุบัน ศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครู 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยนเรศวร และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าหลักสูตรวิชาชีพครูของแต่ละสถาบันมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ปรัชญาของหลักสูตร ปรัชญาของหลักสูตรวิชาชีพครู มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตครูให้เป็นผู้ที่มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม คือ เป็นคนที่มีความรู้ มีคุณธรรมสร้างสรรค์สังคม

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. มีความรอบรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชา สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมืองตลอดจนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. มีความรู้และเทคนิคในการปฏิบัติงาน

3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีคุณธรรมจริยธรรมและยึดมั่นในจรรยาบรรณ

4. มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา

5. มุ่งทำประโยชน์และพัฒนาสังคมรวมทั้งท้องถิ่นหรือชุมชน

6. มีกระบวนการคิดที่จะพัฒนางานให้เกิดประโยชน์

3) โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างของหลักสูตรการผลิตครูพบว่า มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 จัดหมวดวิชาออกเป็น 3 หมวด ได้แก่

- หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย ภาษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และพลศึกษาหรือพลานามัย

- หมวดวิชาเฉพาะด้าน ประกอบด้วย วิชาชีพครู(บังคับ/เลือก) และวิชาเอก(บังคับ/เลือก)

- หมวดวิชาเลือกเสรี

รูปแบบที่ 2 จัดหมวดวิชาออกเป็น 4 หมวด ได้แก่

- หมวดวิชาการศึกษาทั่วไปประกอบด้วย ภาษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และพลศึกษาหรือพลานามัย

- หมวดวิชาชีพครู(บังคับ/เลือก)

- หมวดวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย วิชาพื้นฐาน และวิชาชีพเฉพาะ(บังคับ/เลือก)

- หมวดวิชาเลือกเสรี

รูปแบบที่ 3 จัดหมวดวิชาออกเป็น 3 หมวด ได้แก่

- หมวดวิชาการศึกษาทั่วไปประกอบด้วย ภาษา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ สหศาสตร์ และวิชาเลือก

- หมวดวิชาเฉพาะ ประกอบด้วยวิชาชีพรู(บังคับ/เลือก) และวิชาเอก(บังคับ/เลือก)
- หมวดวิชาเลือกเสรี

รูปแบบที่ 4 จัดหมวดวิชาออกเป็น 3 หมวด ได้แก่

- หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย ภาษาและการสื่อสาร มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
- หมวดวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย วิชาเนื้อหา วิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์ และวิชาชีพรู
- หมวดวิชาเลือกเสรี

4) จำนวนหน่วยกิต

(1) จำนวนหน่วยกิตของหมวดวิชาต่าง ๆ ในโครงสร้างหลักสูตรสรุปออกมาเป็นช่วงได้ดังนี้

- หน่วยกิต หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป อยู่ระหว่าง 30-39 หน่วยกิต
- หน่วยกิต หมวดวิชาชีพรู อยู่ระหว่าง 30-41 หน่วยกิต
- หน่วยกิต หมวดวิชาชีพรูบังคับ อยู่ระหว่าง 24-36 หน่วยกิต
- หน่วยกิต หมวดวิชาชีพรูเลือก อยู่ระหว่าง 5-7 หน่วยกิต
- หน่วยกิต หมวดวิชาเอก อยู่ระหว่าง 53-68 หน่วยกิต
- หน่วยกิต หมวดวิชาเลือกเสรี อยู่ระหว่าง 5-10 หน่วยกิต

2) จำนวนหน่วยกิตของกลุ่มวิชาต่าง ๆ ในหมวดวิชาชีพรูบังคับสรุปออกมาเป็นช่วงโดยแยกตามกลุ่มวิชาได้ดังนี้

- การฝึกสอนหรือการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ มีหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 6-8 หน่วยกิต
- จิตวิทยาการศึกษา มีหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 2-6 หน่วยกิต
- เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา มีหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 2-3 หน่วยกิต
- การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบมีหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 2-3 หน่วยกิต
- วิธีสอนทั่วไปและวิธีสอนเฉพาะ มีหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 3-6 หน่วยกิต
- หลักสูตรพื้นฐานทางการศึกษาและการวิจัย มีหน่วยกิตอยู่ระหว่าง 6-13 หน่วยกิต

2.2.5 หลักสูตรการผลิตครู สาขาวิชาประถมศึกษา ดำเนินการโดยศึกษาจากหลักสูตรการผลิตครู สาขาการศึกษาของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ยังเปิดทำการสอนอยู่ แม้ว่าจะมีอัตราการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประจำปี พ.ศ. 2555 ทั่วประเทศ ในสาขาวิชาการประถมศึกษาเพียง 26 อัตรา โดยศึกษาในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ ปรัชญาของ

หลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และโครงสร้างหลักสูตรของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า

1. มีปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และด้านสังคม คล้ายคลึงกัน จะมีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรในด้านมุ่งความเป็นเลิศของผู้เรียนที่แตกต่างจาก 6 มหาวิทยาลัย โดยมีระบบการเรียนที่เรียกว่าหลักสูตรสาขาวิชาการประถมศึกษา แบบเกียรตินิยม

2. มีระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี

3. จำนวนหน่วยกิต อยู่ระหว่าง 160 – 174 หน่วยกิต

4. มีรูปแบบโครงสร้างของหลักสูตรคล้ายคลึงกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 หมวด ได้แก่ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะด้าน และหมวดวิชาเลือกเสรี จะมีความแตกต่างกันในเรื่องจำนวนหน่วยกิต และการจัดรายวิชาเรียนที่เป็นวิชาบังคับในหมวดวิชาเฉพาะด้านบ้าง

2.2.6 การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของต่างประเทศ

1) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของประเทศฟินแลนด์ ประเทศฟินแลนด์มีความเชื่อว่า คุณภาพการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาครู จากการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD-PISA) ปี พ.ศ. 2546 พบว่านักเรียนอายุ 15 ปี ของฟินแลนด์ทำคะแนนนำสูงสุดในความสามารถด้านการอ่าน และวิทยาศาสตร์ และได้อันดับสองด้านคณิตศาสตร์และการแก้ปัญหา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549d)

1. ปัจจัยความสำเร็จของการศึกษา ฟินแลนด์มีนโยบายระดับชาติในการสร้างสังคมฐานเศรษฐกิจความรู้ ระบบการศึกษาที่บูรณาการอย่างลงตัว การทำงานระหว่างส่วนราชการในส่วนกลางและท้องถิ่น การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนตั้งแต่ปฐมวัย และเน้นการผลิตครูที่มีศักยภาพโดยครูต้องจบการศึกษาศึกษาศาสตร์อย่างน้อยในระดับปริญญาโท

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของฟินแลนด์ การฝึกหัดครูและการฝึกอบรมครูเริ่มครั้งแรกในฟินแลนด์ตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 โดยแบ่งเป็น 2 สาย คือครูสำหรับโรงเรียนประชาบาล (Folk Schools) ซึ่งฝึกในวิทยาลัยครูและครูสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งฝึกในมหาวิทยาลัย ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาในปี ค.ศ. 1970 โรงเรียนประชาบาล และโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกยกเลิกและเปลี่ยนเป็นโรงเรียนแบบผสม จึงได้ปฏิรูปการฝึกหัดครูด้วยสถาบันการฝึกหัดครู ครูในสถาบันการศึกษาประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ ครูประจำชั้น (Class Teacher) และครูประจำวิชา (Subject Teacher)

3.หลักสูตรครู (Curriculum, Special Skills, Specialization)ในสถาบันการศึกษาประเภทสามัญศึกษา ได้แก่ 1) หลักสูตรครูประจำชั้น ผลิตครูซึ่งทำหน้าที่สอนชั้นปีที่ 1-6 (ระดับประถมศึกษา) โดยสอนทุกวิชาและอาจสอนระดับก่อนประถมศึกษาด้วย ต้องเรียนในระดับปริญญาโท หลักสูตร 5 ปี จำนวน 160 ECTS ซึ่งต้องเรียนทุกวิชาของวิชาครูและเรียนวิชาครูระดับสูงครูประจำชั้นอาจจะเชี่ยวชาญการสอนใน 1 สาขาวิชาหรือมากกว่า และต้องเรียนวิชาพื้นฐานด้านการสอนเพิ่มเติมอีกอย่างน้อย 60 ECTS ซึ่งทำให้มีคุณสมบัติเป็นครูประจำวิชาชั้นปีที่ 7-9 ได้ด้วย โดยวิชาที่เรียนเพิ่มเติมสำหรับหน้าที่ครูในระดับปริญญาโทต้องครอบคลุมวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิชาพื้นฐาน วิชาครูและการฝึกสอน วิชาการศึกษาาระดับสูง วิชาโท และวิชาเลือก และ 2) หลักสูตรครูประจำวิชา ผลิตครูซึ่งทำหน้าที่สอนชั้นปีที่ 7-9 ในโรงเรียนแบบผสม (comprehend-sive school) และสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ รวมทั้งสามารถสอนในสถาบันการศึกษาผู้ใหญ่แบบเสรี (liberal adult education) และเป็นครูสอนวิชาแกนในสถาบันอาชีวศึกษาได้ โดยต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหลักสูตร 160-180 ECTS ใช้เวลาเรียน 5-6 ปี วิชาหลัก คือ วิชาที่จะสอน ยกเว้นวิชาคหกรรมศาสตร์และศิลปหัตถกรรม เรียนในคณะศึกษาศาสตร์ ทั้งสองหลักสูตรจัดการเรียนการสอนโดยหน่วยงานครูศึกษา (teacher education unit) ของมหาวิทยาลัย และจัดในลักษณะดังกล่าวต่อเนื่องมาจนทุกวันนี้

4. เงื่อนไขการทำงานของครู ได้แก่ 1) เงินเดือนของครู อัตราเงินเดือนครูเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างสหภาพครู รัฐ และเทศบาล ซึ่งกระทำในทุกๆ 1-3 ปี โดยเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับคุณวุฒิ หน้าที่ และระยะเวลาการทำงาน โดยเงินเดือนของครูประจำชั้นที่มีคุณวุฒิปริญญาโท อัตราเงินเดือนเริ่มต้นที่ 1,795 ยูโร และสูงสุดที่ 2,564 ยูโร ครูประจำวิชาที่สอนมัธยมศึกษาตอนปลาย อัตราเงินเดือนเริ่มต้นที่ 2,043 ยูโร และสูงสุดที่ 2,952 ยูโร การขึ้นเงินเดือนครูอาวุโส จะขึ้นให้หลังจากทำงานได้ 2,5,8 และ 13 ปี ในอัตราร้อยละ 5 ส่วนการขึ้นเงินเดือนครูประจำการอื่นๆ ขึ้นเงินเดือนทุกๆ 5,10,15 และ 20 ปี คิดเป็นอัตราเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 3 ของเงินเดือน 2) งานของครู ได้แก่ การสอน การเตรียมการสอน การตรวจงานนักเรียน รวมถึงความร่วมมือกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง ชุมชน เจ้าหน้าที่ สวัสดิการนักเรียน เจ้าหน้าที่สวัสดิการสังคม การแนะนำชุมชน ตำรวจและภาคธุรกิจ เป็นต้น 3) การเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งเว้นแต่จะสมัครและได้รับคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 4) การโอนย้าย (Transfers) การโอนย้ายของครูสามารถทำได้ภายในโรงเรียนในเขตเทศบาล เพราะครูถือเป็นข้าราชการของเทศบาล 5) การปลดออก ครูอาจจะถูกปลดออกหากไม่มีนักเรียนให้สอน แต่เทศบาลต้องพยายามหางานหรือฝึกงานให้ครูไปทำหน้าที่อื่นแทน ในกรณีที่ครูไม่ทำหน้าที่ของตน อาจถูกปลดออกได้ โดยต้องมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 14 วัน ส่วนครูที่เป็นครูประจำชั้น ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าระหว่าง 1-6 เดือน และ 6) การเกษียณอายุและเงินบำนาญ ครูที่เข้าทำงานหลังวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1993 การครบเกษียณอายุจะอยู่ที่อายุ 65 ปี แต่

ถ้าครูเข้าทำงานก่อนวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1993 การครบเกษียณอายุจะอยู่ระหว่าง 60-65 ปี สำหรับเงินบำนาญ ครูใหม่จะได้ในอัตราร้อยละ 60 ของเงินเดือน ส่วนครูเก่าที่ทำงานก่อนวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1993 จะได้เงินบำนาญในอัตราร้อยละ 60-66 ของเงินเดือน

5. การรับเข้าเรียน การเข้าเรียนหลักสูตรครูประจำชั้น จะเป็นการคัดเลือกโดยการสอบเข้า ประกอบด้วย การสอบข้อเขียน การสอบวัดความถนัด และการสัมภาษณ์ บางมหาวิทยาลัยมีการให้ทำงานกลุ่มและสาคิตทักษะบางอย่างในการสอบเข้า ทั้งนี้ คุณสมบัติของผู้สมัครหลักสูตรครูอนุบาลส่วนใหญ่จะเหมือนกับครูประจำชั้น

สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูประจำวิชา ต้องสมัครเรียนตามขั้นตอนปกติ ในคณะและภาควิชาที่เปิดสาขาวิชาที่ตนต้องการสอนในโรงเรียน เช่น คณิตศาสตร์ หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนแล้ว หากสนใจจะเป็นครูประจำวิชา จะต้องสมัครเรียนหลักสูตรครูประจำวิชาอีกครั้ง ซึ่งการรับเข้าเรียนครู ขึ้นอยู่กับผลการสอบวัดความถนัดเพียงอย่างเดียว หรือขึ้นอยู่กับ การสอบวัดความถนัดและประวัติผลการเรียน มหาวิทยาลัยหลายแห่งกำลังทดลองเปิดหลักสูตรครูประจำวิชาที่รับสมัครเข้าเรียนโดยตรง นักศึกษาที่ไม่ได้สมัครเรียนหลักสูตรครูประจำวิชา สามารถสำเร็จ การศึกษาในฐานะครูประจำวิชาได้ ด้วยการเรียนวิชาชีพรุแยกต่างหาก หลังจากสำเร็จการศึกษาใน วิชาที่ต้องการสอนแล้ว

2) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของประเทศอังกฤษ การบริหารการศึกษา ในสหราชอาณาจักรแบ่งออกเป็น 3 ระบบ คือ ในอังกฤษและเวลส์ ในไอร์แลนด์เหนือ และใน สกอตแลนด์ การบริหารการศึกษาทั้ง 3 ระบบมีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยัง ท้องถิ่นและสถานศึกษา จึงมีโครงสร้างการบริหารการศึกษาในระดับชาติและท้องถิ่นเท่านั้น

1. การบริหารการศึกษาระดับชาติ ในอังกฤษอยู่ในความรับผิดชอบ ของกระทรวงการศึกษาและการจ้างงาน (Department for Education and Employment) โดยมี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการศึกษาและการจ้างงานรับผิดชอบงานด้านการศึกษาทั้งหมด

2. การบริหารงบประมาณ องค์การบริหารการศึกษาท้องถิ่น (LEAs) รับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนในอุปถัมภ์ขององค์การฯ โดยการตั้งงบประมาณ สำหรับบริการการศึกษาในเขตของตน และกำหนดงบประมาณสำหรับสถานศึกษาแต่ละแห่ง งบประมาณของโรงเรียนจะต้องคำนวณและจัดสรรไปให้ตามสูตรการบริหารโรงเรียนท้องถิ่น (Local Management of Schools - LMS) ซึ่งกำหนดโดยองค์การฯ และได้รับอนุมัติงบประมาณ (capital settlement) จากรัฐบาลกลางโดยผ่านกองทุนรวมขององค์การบริหารท้องถิ่นและจ่าย ให้ตามโครงการที่ใช้งบลงทุน นอกจากนี้ องค์การฯ จะต้องบริหารเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายตาม กฎหมายที่จ่ายให้แก่เด็กที่ลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรอุดมศึกษา สำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้ รัฐบาลจะจ่ายเงินให้แก่องค์การฯ ในภายหลัง

3. การประกันคุณภาพ องค์การบริหารการศึกษาท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาของตน องค์การฯ อาจให้คำปรึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ให้การแนะแนวแก่ครูเกี่ยวกับวิธีและอุปกรณ์การสอน อาจจัดหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ หรือช่วยเหลือโรงเรียนในการแก้ไขข้อบกพร่อง นอกจากนี้ ยังรับผิดชอบในการดำเนินมาตรการเบื้องต้น เมื่อพบว่าโรงเรียนได้รับการพิจารณาจากการตรวจสอบอย่างเป็นทางการว่าโรงเรียนไม่สามารถ หรือมีแนวโน้มว่าจะไม่สามารถจัดการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับให้แก่นักเรียนได้

4. บุคลากร องค์การบริหารการศึกษาท้องถิ่นมีหน้าที่ตรวจสอบดูแลครูและบุคคลที่จ้างปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนดูแลทุกคน องค์การฯ เป็นผู้ดำเนินการจ้างครูในโรงเรียนประเภท county schools โรงเรียนอาสาสมัครในความควบคุมของรัฐ (voluntary controlled schools) และโรงเรียนข้อตกลงพิเศษ (special agreement schools) ส่วนในโรงเรียนอาสาสมัครในความช่วยเหลือของรัฐ (voluntary - aided schools) มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้ว่าจ้าง คณะกรรมการบริหารโรงเรียนจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการแต่งตั้งและปลดครู

5. นโยบาย: ปฏิรูปครูเพื่อยกระดับคุณภาพ วิชาชีพครูในอังกฤษกำลังประสบปัญหาต่างๆ คือ ไม่ค่อยมีระบบตอบแทนความเป็นเลิศของครู การพัฒนาวิชาชีพครูไม่เพียงพอ ภาพพจน์วิชาชีพครูไม่ดี ดังนั้น การยกระดับคุณภาพครูคือกุญแจการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู 4 ประการ ได้แก่ 1) เพิ่มรางวัลค่าตอบแทนให้ครู หัวใจของนโยบายคือ การปรับโครงสร้างวิชาชีพครู ตั้งแต่การสรรหา การคงไว้ และการพัฒนาต้องมุ่งสร้างครูมืออาชีพที่มีคุณภาพ 2) ส่งเสริมภาวะผู้นำ ในสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ โดยการให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสมแก่โรงเรียนและผู้บริหารที่มีผลงานเป็นเลิศ 3) พัฒนาการผลิตครู โดยจัดให้มีสภาวิชาชีพครู ดูแลด้านหลักสูตรการฝึกหัดครู ควบคู่กับการประเมินคุณภาพและการพัฒนาครูใหม่ และ 4) จัดสรรการสนับสนุนที่ดีให้ครูทุกคน และใช้ทรัพยากรการสอนที่มีอยู่ให้เกิดผล รัฐบาลหวังที่จะสร้างวัฒนธรรมความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นในวิชาชีพครูและยกระดับสถานภาพวิชาชีพครูให้เป็นมืออาชีพ เป็นวิชาชีพที่จำเป็นต่อความสำเร็จของชาติในศตวรรษหน้า

6. การฝึกหัดครู ประกอบด้วย 1) การฝึกหัดครูระดับอนุบาลสำหรับเด็กอายุ 4 - 6 ขวบ รับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย ศึกษาต่อในคณะศึกษาศาสตร์สังกัดอยู่กับมหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่ง หลักสูตรการฝึกอบรมใช้เวลา 3 ปี เรียนสำเร็จจะได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา 2) การฝึกหัดครูระดับประถมศึกษาสำหรับเด็กอายุ 6 - 12 ปี รับผู้สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งต้องเรียนสำเร็จ 6 รายวิชาตามหลักสูตร เรียนในคณะครุศาสตร์ซึ่งสังกัดอยู่กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ใช้หลักสูตร 3 ปี ผู้สำเร็จก็จะได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา และ 3) การฝึกหัดครูสำหรับมัธยมศึกษา สำหรับเด็กอายุ 12 - 17 หรือ 18 ปี รับผู้สำเร็จปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย

เข้าเรียนในคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัย หลักสูตรระยะเวลาเรียน 1 ปี เพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา

7. การฝึกอบรมครู การฝึกอบรมครูจัดโดยคณะศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยโดยหลักการแล้ว การฝึกอบรมเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ โดยทางปฏิบัติการเข้ารับการฝึกอบรมส่วนมากเป็นลักษณะความสมัครใจ แต่ก็มีบางรายวิชาซึ่งถือว่าต้องบังคับ ข้อบังคับเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานก่อนที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมไว้ด้วย การจ้างครูทดแทนต้องใช้ค่าใช้จ่ายมาก แต่ก็ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการในบางสถานการณ์ การสะสมหน่วยกิต ตามโมดูลของการฝึกอบรมครูประจำการ จะเป็นไปได้เมื่อรายวิชานั้นจัดโดยสถาบันที่ให้ปริญญา ปัจจุบันมีรายวิชาจำนวนหนึ่งซึ่งจัดโดยคณะศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยในลักษณะการอบรมครูประจำการที่จะนำไปสู่การให้ปริญญาตรีและปริญญาโท

8. เงื่อนไขของการเป็นครูประจำการ มีบางรายการที่ครูสามารถลาพักไปเข้ารับการศึกษาอบรมโดยไม่มีเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน โปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการส่วนมากมักจะไม่มีวุฒิบัตรให้ โดยทั่วไปแล้วผู้จัดจะดำเนินการในระดับท้องถิ่น และมีประกาศนียบัตรการเข้ารับการอบรมให้เท่านั้น การฝึกอบรมครูประจำการจะไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน แต่การเลื่อนตำแหน่งในสถาบันอาจจะมีผลอันเนื่องมาจากการฝึกอบรมครูผู้ซึ่งได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมเช่นปริญญาอาจจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากเงินเดือน หลักการพื้นฐานของการฝึกอบรมครูประจำการคือการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องดำเนินการต่อไปตลอดชีวิตความเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549a)

3) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของสหรัฐอเมริกา มูลนิธิ โทมัส พี พอร์ดแฮม ได้ทำ การวิจัยเรื่องครูคุณภาพสูงในโรงเรียนของอเมริกา ต้นปี พ.ศ. 2542 มูลนิธิได้เชิญกลุ่มนักการศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ครูอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ปกครอง และนักศึกษา มารับรู้ผลการวิจัย มีผู้เข้าร่วมการสัมมนาและลงนามในเอกสาร 155 คน ที่ประชุมเห็นพ้องต้องกันว่าโรงเรียนของสหรัฐอเมริกาต้องการครูที่มีคุณภาพ แต่วิธีการสรรหาครูที่มีคุณภาพของอเมริกาปัจจุบันคือ การกำหนดระเบียบ และกำหนดมาตรฐานเข้มข้นยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือ คนเก่งไม่อยากจะไปเป็นครู และครูที่เก่งหนีไปประกอบอาชีพอื่น คนเก่งที่ไม่เคยเรียนในสถาบันการฝึกหัดครูเข้ามาเป็นครูไม่ได้ที่ประชุมเห็นว่าวิธีการดังกล่าวแล้วขัดต่อสามัญสำนึก จึงได้เสนอแนวทางให้ได้ครูที่มีคุณภาพเข้ามาสู่โรงเรียน ซึ่งคณะนักวิจัยสรุปว่า กฎระเบียบซึ่งทำกันอยู่ในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมคุณภาพครูนั้น เป็นข้อบกพร่องอย่างร้ายแรง การกำหนดคุณสมบัติของครูใหม่มากขึ้น เช่น ต้องเรียนวิชาครูมากขึ้น มีผลเสียมากกว่าอย่างอื่น นั่นคือ วิธีการนี้จะทำให้อุปทานของครูจำกัดขึ้น โดยการทำให้ช่องทางการเข้ามาสู่อาชีพครูนั้นแคบลง การกำหนดระเบียบมากขึ้น จะเป็นผลเสียต่อมาตรฐานและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ในการปรับปรุงโรงเรียน และการยกมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอีกด้วย

ดังนั้นทางออกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาคุณภาพของครูคือ การทำให้หนทางเข้ามาเป็นครูและกระบวนการจ้างครูนั้นง่ายขึ้น แทนที่จะกำหนดว่าต้องเรียนรายวิชานั้นวิชานี้ ต้องได้ปริญญาอย่างนั้นอย่างนี้ ควรจะมีการทดสอบความรู้และทักษะผู้ที่จะเป็นครูในอนาคตมากกว่าอย่างอื่น อนุญาตให้ครูใหญ่จ้างครูตามที่ตนเองต้องการ แล้วให้เน้นอย่างหนักหน่วงที่ผลลัพธ์ว่านักเรียนได้เรียนอะไรบ้างแล้ว ยุทธวิธีนี้น่าจะได้อุปทานของครูมากขึ้น แล้วพิจารณาความเหมาะสมและผลสำเร็จของงานของนักเรียนในห้องเรียนเป็นเกณฑ์ โดยมีข้อเสนอจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับเรื่องการสรรหา การเรียน การรักษา และการตอบแทนครูของอเมริกาไว้ว่า “ขณะนี้เป็นเวลาที่ต้องมาพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมคุณภาพการสอนของครูในอนาคต” อเมริกามีวิธีการหาครูที่ดี และจะหาให้ได้มากในอีก 10 ปีข้างหน้าได้อย่างไรนั้น คณะนักวิจัยของมูลนิธิได้เสนอความเห็นดังต่อไปนี้ (Audrey, 2006; Barber, 2007; Darling-Hammond, 2000)

1. ให้โรงเรียนรับผิดชอบ วิชาชีพในการสอนควรจะเป็นวิชาชีพที่มีกฎระเบียบค่อนข้างน้อย การเข้าสู่วิชาชีพควรจะเป็นที่กว้าง การตัดสินใจในด้านบุคลากรควรกระจายอำนาจไปยังระดับโรงเรียน เพราะว่าโรงเรียนเป็นที่ทำงานอันแท้จริงของครู แรงจูงใจที่เหมาะสมควรสร้างจากระบบความรับผิดชอบอันมาจากผลงานที่ตรวจสอบได้ ซึ่งแต่ละรัฐควรมีมาตรการวัดความสำเร็จของนักเรียนอย่างเป็นอิสระ รายงานผลการเรียนของแต่ละโรงเรียนให้สาธารณชนทราบ ให้รางวัลแก่โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ และเข้าไปแทรกแซง หรือใช้วิธีการปรับปรุงโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จ

2. ให้อำนาจแก่ครูใหญ่ สำหรับครูใหญ่ หรือผู้นำทางการศึกษาอื่น ๆ ควรจะจัดการงานด้านบุคลากร โดยวิถีทางที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของโรงเรียน บุคคลเหล่านี้มีอิสระในการเลือกครูจากผู้สมัครอย่างกว้างขวาง ต้องมีความยืดหยุ่นต่อการจ้างครูผู้ซึ่งเขาจ้างตามสถานะตลาด และผลงานของแต่ละบุคคล ต้องมีอำนาจถอดถอนบุคคล ซึ่งเห็นว่าผลิตผลงานออกมาไม่เป็นที่พอใจ ครูใหญ่ควรได้รับอำนาจและต้องรับผิดชอบต่องานของตน ผู้จัดการระดับโรงเรียนอยู่ในตำแหน่งที่ดีที่สุด ที่จะรู้ว่าใครเป็นครูสอนดี ใครเป็นครูสอนไม่ดี มากกว่าคณะกรรมการออกใบอนุญาตประกอบอาชีพครู หรือหน่วยงานของรัฐบาล เพราะฉะนั้น ครูใหญ่ควรได้รับอำนาจและควรได้รับการฝึกให้ประเมินความเข้มแข็งของครูหรือความอ่อนแอของครูมากกว่าที่จะให้หน่วยงานที่อยู่ไกล ๆ ตัดสินใจ ครูควรได้รับการประเมิน และกิจกรรมการประเมินที่มีความสำคัญยิ่งก็คือ นักเรียนของครูเหล่านั้นได้รับการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

3. ทดสอบโดยกลไกตลาด เราต้องยอมรับว่าไม่มีระบบที่ดีที่สุดระบบเดียวในการเตรียมการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ งานวิจัยเกี่ยวกับประเภทของคุณภาพของครู ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีน้อยมาก ข้อความจริงนี้เป็นการไม่เห็นชอบด้วยกับการบังคับให้มีมาตรการเดียวที่จะกลั่นกรองคนเข้ามาสู่วิชาชีพครู คณะ

ศึกษาศาสตร์ไม่ควรจะเป็นหน่วยงานเดียวที่มีอำนาจในการฝึกหัดครู ควรพิจารณาหลาย ๆ ทิศทางที่จะมาคัดคนเป็นครู โปรแกรมการฝึกครูที่ดีควรจะอยู่ได้และมีความรุ่งเรือง โปรแกรมการฝึกครูซึ่งไม่ดีควรจะอยู่ไม่ได้ ครูใหญ่ควรเป็นผู้ตัดสินใจด้วย

4. ควรจะมีระเบียบ การต้องรับภาระรับผิดชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอิสระ มิได้หมายความว่า ต้องขจัดระเบียบออกไปทั้งหมด เด็กทุกคนต้องมีครูที่ได้รับการศึกษาทั่วไปมาอย่างดี มีความรู้ทางวิชาการอย่างลึกซึ้ง และไม่มีประวัติเสียหาย รัฐต้องกำหนดว่าผู้จะเป็นครูต้องมีมาตรฐานขั้นต่ำอย่างทีกล่าวแล้ว รัฐควรตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครเป็นครู รัฐควรกำหนดไว้ด้วยว่า ผู้สมัครเป็นครูนั้นต้องได้ปริญญาตรีในสาขาวิชาการเป็นอย่างน้อย รัฐควรค้ำประกันว่ามีความรู้ด้านวิชาการอยู่ในขั้นดี ซึ่งจะทำ ได้ 2 วิธีคือ กำหนดให้ครูผู้นั้นมีวิชาเอกในวิชาที่จะต้องสอนหรือไม่ก็กำหนดให้ครูพวกนี้สอบข้อสอบในเนื้อหาวิชานั้นผ่าน ทั้ง 2 วิธี อาจไม่สมบูรณ์เสมอไป ความหลากหลายของวิชาเอก ทำให้ต้องใช้การทดสอบ ซึ่งเป็นมาตรการที่เชื่อถือได้ในการเตรียมตัวเพื่อสอน คุณค่าของข้อสอบขึ้นอยู่กับ เนื้อหา ความเข้ม และคะแนนในการสอบผ่าน ควรจะกำหนดจุดผ่านให้สูงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ การทดสอบวิชานั้นมิใช่เป็นเครื่องมือที่ไม่มีข้อบกพร่องที่จะประกันได้ว่า ครูผู้นั้นมีความรู้ดี และจะเป็นครูที่ดีได้ แต่ทั้ง 2 วิธี ยังดีกว่าวิธีที่ใช้ในปัจจุบันโดยไม่คำนึงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนเลย

5. การนำหลักการไปสู่การปฏิบัติ ในการปรับปรุงคุณภาพครูบอกว่า รัฐควรให้อำนาจในการจ้างครูแก่ครูใหญ่ตามที่เห็นสมควร แล้วให้ครูใหญ่รับผิดชอบผลงานของโรงเรียน เพราะฉะนั้น ระเบียบควรจะลดให้มีอยู่เท่าที่จำเป็น หลักการสำคัญคงจะมีอยู่ 4 ระดับ คือ 1) รัฐควรพัฒนาระบบความรับผิดชอบ ยินบนพื้นฐานของผลงานของ นักเรียนและผลงานของครู รัฐควรมีระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ใช้ปฏิบัติในระดับนักเรียน ห้องเรียนและระดับโรงเรียน รัฐควรกำหนดลงไปด้วยว่าครูใหญ่ต้องรับผิดชอบด้วย งานของครูใหญ่ควรโยงกับงานของโรงเรียน แต่ครูใหญ่ต้องการข้อมูลที่ใช้ในการบริหารคณะครูและบุคลากรโรงเรียนให้มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ รัฐควรช่วยโดยการให้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนจากผลการสอบระดับรัฐ โดยแยกออกเป็นรายบุคคล ซึ่งจะคล้ายกับระบบมูลค่าเพิ่มซึ่งพัฒนาขึ้นที่รัฐเทนเนสซี 2) รัฐควรเพิ่มอำนาจแก่ผู้บริหารระดับโรงเรียนโดยให้อำนาจตัดสินใจในงานด้านบุคลากร อำนาจต้องมากคู่กับความรับผิดชอบ การตัดสินใจด้านบุคลากรที่สำคัญ ๆ เช่น การจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การรักษา และการให้ค่าตอบแทน ควรให้แก่โรงเรียน การควบคุมคุณภาพควรเป็นภาระของผู้บริหารสถานศึกษา รัฐควรออกกฎหมายที่จำเป็นต่อการมอบอำนาจการตัดสินใจเหล่านี้ให้โรงเรียน การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตลอดชีวิตนั้น ไม่ควรจะเอามาโยงกับเรื่องนี้ ระบบนี้ต้องการครูใหญ่ที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นผู้นำ ในการพิจารณาว่าครูคนไหนสอนดีและก็พร้อมที่จะตอบแทนโดยพิจารณาจากผลการประเมิน 3) รัฐควรให้มีระเบียบแต่เพียงจำเป็น เพื่อค้ำประกันว่าครูไม่ได้ทำอะไร ผิดพลาดหรือ

บกพร่อง รัฐควรดำเนินการตรวจสอบภูมิหลังของครูทุกคน และกำหนดให้บุคคลที่จะเป็นครูต้องมีปริญญาทางวิชาการ โดยเฉพาะวิชาที่พวกเขาจะต้องสอน หรือการกำหนดให้ต้องมีวิชาเอกในสาขาที่สอน หรือสอบผ่าน หรือรัฐอาจใช้ 2 วิธี และอนุญาตให้ครูใหญ่ยกเว้นได้เมื่อมีความจำเป็นเฉพาะหน้า และ 4) รัฐควรเปิดทางการมาเป็นครูในท้องถิ่นให้กว้างขึ้น ส่งเสริมให้มีความหลากหลายและทางเลือกมากในการเตรียมการมาสู่อาชีพสอน เชิญชวนบุคคลที่มีการศึกษาดี สถิติปัญญาสูงเข้ามาสู่อาชีพครู บุคคลเหล่านี้ควรเป็นบุคคลที่ควรจะสอน วิธีการเตรียมครูที่ดีที่สุดมิได้มีเพียงวิธีเดียว ลักษณะความเป็นครูที่มีคุณภาพไม่น่าจะมีลักษณะเดียว โปรแกรมการฝึกหัดครูแบบจารีตประเพณี ควรจะได้รับการวิเคราะห์อย่างถ่วงถือน

4) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของประเทศสิงคโปร์ เบลันกา เจมส์ และแบรนต์ รอน (2554) ได้ศึกษาและสรุปเรื่องการปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของประเทศสิงคโปร์ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less, Learn More)” กรอบวิสัยทัศน์ของสิงคโปร์ที่สร้างขึ้น เพื่อเตรียมประเทศให้พร้อมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบความคิดที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ 4 อย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ

1. วิสัยทัศน์เพื่อประเทศชาติโดยรวม “โรงเรียนนักคิด ประเทศแห่งการเรียนรู้” วิสัยทัศน์ที่สำคัญนี้ ถูกฝังลึกอยู่ในปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนในสิงคโปร์ทุกแห่ง โดยได้นิยามแผนการอันน่าภาคภูมิใจของประเทศที่มุ่งสร้างระบบการศึกษาที่ภาคภูมิใจและเป็นเลิศ ซึ่งจะปลูกฝังความคิดเรื่องนวัตกรรมและความกระหายสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นส่วนต่อความมั่งคั่งและสวัสดิภาพของบุคคลและประเทศโดยรวม วิสัยทัศน์นี้เป็นเอกลักษณ์ของชาติที่จุดประกายความหวังให้แก่คนสิงคโปร์

2. วิสัยทัศน์เพื่อการศึกษาของชาวสิงคโปร์ “สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น” วิสัยทัศน์นี้มีความสำคัญต่อวิสัยทัศน์แรกและตรงกับเป้าหมายของ “การสอนในแบบที่ช่วยให้นักเรียนให้เรียนรู้โดยไม่ต้องสอน” วิสัยทัศน์นี้เป็นหลักยึดเหนี่ยวในการเปลี่ยนสภาพจากการศึกษาในศตวรรษที่ 20 สู่ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งครอบคลุมทักษะใหญ่ ๆ อาทิ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะการทำงาน ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตที่ใช้ได้จริงกับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน รัฐ และประเทศ โดยทักษะเหล่านี้เคียงคู่กับวิชาแกนและสาขาวิชาเดิมด้านต่าง ๆ วิสัยทัศน์นี้ได้ถูกนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนนาร่องขนาดต่าง ๆ ทั้งระดับประถมและมัธยม ซึ่งถูกกำกับโดยพันธกิจที่กำหนดมาอย่างดี โดยโรงเรียนมีหน้าที่หลักคือ การส่งเสริมความสนใจเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. วิสัยทัศน์เพื่อเปลี่ยนแปลงโรงเรียน “ตั้ง หย่อน ตั้ง” เป็นกรอบความคิดในการปฏิรูปโรงเรียนโดยมีเป้าหมายคือ “การสอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น” ซึ่งอาจจะไม่ยั่งยืนหากไม่รู้จักยึดหยุ่นพอที่จะรับมือกับความต้องการอันหลากหลายของโรงเรียนหรือท้องถิ่น ที่ต้อง

รองรับเงื่อนไขที่ตายตัว สูตร “ตั้ง หย่อน ตั้ง” จึงเป็นส่วนผสมระหว่างการยึดมั่นในหลักเกณฑ์จาก ส่วนกลาง (ตั้ง) กับการโอนอ่อนตามความจำเป็น ทรัพยากร ข้อจำกัด และลักษณะเฉพาะตัวของ โรงเรียนหรือเขตปกครองแต่ละเขต (หย่อน) หากสิ่งเหล่านี้ไม่ขัดแย้งกับกรอบความคิดทางทฤษฎี (ตั้ง) และไม่ขัดแย้งกับเป้าหมายที่วางไว้และผลลัพธ์ที่อยากได้ (ตั้ง)

4. วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความร่วมมือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) มีรากฐานมาจากแนวความคิดของ ริชาร์ด ดูโพร และโรเบิร์ต เอเกอร์ ซึ่งช่วยเติมเต็มกรอบความคิดในการเปลี่ยนแปลงของสิงคโปร์ให้สมบูรณ์ โรงเรียนในสิงคโปร์ได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิรูประดับชาติ เพื่อให้สามารถทำงานตามแนวคิดเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ทรัพยากรจากกระทรวง ศึกษาธิการ เครือข่ายโรงเรียนนำร่อง และที่วางแผนการพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียนของตน โรงเรียนนำร่องต้องยึดมั่นในวิสัยทัศน์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีภาระรับผิดชอบในการ แสดงผลการปฏิบัติงานต่อกระทรวงศึกษาธิการ โดยจะต้องแสดงหลักฐานความก้าวหน้าทุก ๆ ปี ขั้นตอนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมีแนวโน้มจะกลายเป็น “คลังสมอง” สำหรับการสร้างความแตกต่าง นำเสนอสิ่งสร้างสรรค์และนวัตกรรม พิสูจน์แล้วว่าได้ผลจริงก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างการเรียนการสอนที่ลึกซึ้งและเป็นการสร้างแรงบันดาลใจอีกด้วย

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสิงคโปร์ มีระบบการบริหารจัดการที่ คล่องตัวมาก มีแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาอุดมศึกษาที่ชัดเจน อาทิ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ สิงคโปร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันยาง และมหาวิทยาลัยการจัดการแห่งสิงคโปร์ มีจุดมุ่งหมาย โดยรวมที่เน้นการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก (World-Class University) มีการจัดระบบการ เรียนการสอนที่คล่องตัว และการเตรียมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะของผู้ประกอบการ และมีลักษณะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการนำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ตลอดจนมุ่งเน้นการเป็นนานาชาติ และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

5) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของประเทศญี่ปุ่น ไทชุนริ สึนลาตัน และ คณะ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยและพบว่า ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการพัฒนา และปรับตัวให้ทันกับ ความก้าวหน้าของสังคมโลก ประกอบกับความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น หลากหลายขึ้น ความต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต และความคาดหวังของสังคมต่ออุดมศึกษามีมากขึ้น โดยเฉพาะภาคธุรกิจที่ต้องการพัฒนากำลังคน และการฝึกอบรมเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งงาน โดย เน้นคุณลักษณะของคนไว้ 4 ประการคือ 1) คนที่เจริญเติบโตสมบูรณ์ทุกด้าน และเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) คนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการผลิต 3) คนที่มีมาตรฐานความรู้สูง เป็นผู้นำ ในสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน 4) คนที่ยึดมั่นคุณธรรมดั้งเดิม มีคุณธรรมสากล และภูมิใจในเอกลักษณ์ ชาติ โดยมุ่งพัฒนาคนตั้งแต่ระดับอนุบาลให้มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา สังคม

คุณธรรมจริยธรรม และเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้คนในประเทศมีความคิดสร้างสรรค์ที่มีความสามารถในการผลิต

1. ด้านระบบคุณภาพการศึกษา ประเทศญี่ปุ่นมีระบบคุณภาพที่เข้มแข็ง คือ

1) ระบบหลักสูตรและตำราเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ควบคุมคุณภาพจากส่วนกลาง 2) ระบบ ICT ที่ให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และระบบส่งเสริมกีฬาและนันทนาการที่เข้มแข็ง 3) ระบบประกันคุณภาพที่มีความแตกต่างในปรัชญาระหว่างการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานกับการอุดมศึกษา 4) ระบบการผลิตและการพัฒนาครูที่มีมาตรฐานสูง และค่าตอบแทนที่ดี

2. ด้านระบบที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับ ระบบคุณภาพครู โดยกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นครูต้องเรียนทั้งวิชาเฉพาะสาขาและวิชาครูอย่างเข้มข้น การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและการยกระดับการยอมรับครูในสังคม การให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีควบคู่ไปกับการยกระดับความรู้ความสามารถ ส่วนการพัฒนาหลักสูตรควบคู่กับการพัฒนาครูนั้น จะมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานทุก ๆ 10 ปี และพัฒนาครูเป็นระยะๆ ได้แก่ 5 ปี 10 ปี และ 20 ปี หลังจากเข้าทำงาน ญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับใบประกอบวิชาชีพครู ให้มีระยะเวลาต่ออายุ 10 ปี หลังจากได้รับครั้งแรก โดยจะต้องผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันการผลิตครูซึ่งได้รับอนุญาตจากส่วนกลางด้วย

3. นโยบายคุณภาพการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น มี 4 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) การปฏิรูปการศึกษาปฐมวัย 2) การปรับปรุงการศึกษาภาคบังคับ 3) การพัฒนาคนที่เข้มแข็งและสามารถเข้าร่วมในชุมชนนานาชาติ 4) นโยบายสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ โดยรัฐบาลกลางญี่ปุ่นจะกำหนดเป้าหมายและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานให้และให้องค์กรส่วนท้องถิ่น เข้ามารับผิดชอบช่วยดำเนินการ และรัฐบาลจะตรวจสอบผลผลิตและการจัดการเอง ส่วนการพัฒนาคนที่เข้มแข็งนั้นประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้นำในด้านนี้อย่างชัดเจน ซึ่งนอกจากจะเข้มแข็งในประเทศตนเองแล้ว ยังเน้นให้มีบทบาทในระดับนานาชาติด้วย ส่วนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ก็ส่งเสริมให้ประชาชนของประเทศมีความรู้ความเข้าใจในทางวิชาการตลอดเวลา

6) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของ ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ การจัดการศึกษาของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เป็นอำนาจของเขตที่จะบริหารการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ส่วนรัฐบาลกลางรับผิดชอบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และในสถาบันอุดมศึกษา การจัดการศึกษามีความโดดเด่นอยู่ที่การจัดการศึกษาในทุกระดับเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของเขตและชุมชน เป็นการกระจายอำนาจทางการศึกษาอย่างแท้จริง

ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาคือการสร้างชุมชนเสมือนที่จะช่วยให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา มีการศึกษาที่สูงขึ้น โดยการเข้าถึงแหล่งข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ในลักษณะที่ปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา และเครือข่ายงานวิจัย ซึ่งมี

จุดมุ่งหมายเพื่อให้การศึกษาที่มีคุณภาพภายในชุมชนทางวิชาการที่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม มีการจัดทำหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

ด้านการพัฒนาครู ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู เป็นอย่างมาก ด้วยตระหนักว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศ จะถูกกำหนดโดยคุณภาพของครู จึงให้ความสำคัญกับการผลิตและฝึกอบรมครู ดังนี้

1. การฝึกอบรมครูในสวิตเซอร์แลนด์ เดิมทุกเขตมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาหรือการฝึกอบรมครูที่สอนในการศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา โดยจะฝึกอบรมในโรงเรียน Seminare เพื่อฝึกอบรมครูที่ทำการสอนในระดับชุมชน ต่อมา The Schweizerische Konferenz der Kantonalen Erziehungsdirektoren : The Swiss Conference of cantonal Ministers of Education (EDK) ได้เสนอให้มีการปรับปรุง การฝึกอบรมครูทุกระดับให้มีความเท่าเทียมกัน และให้หลายสถาบันดำเนินการฝึกอบรมร่วมกัน ส่วนการฝึกอบรมครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จะฝึกอบรมในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพ และการรับรอง Teaching diploma ของครูในสวิตเซอร์แลนด์ ทุกเขตมีการจัดตั้งวิทยาลัยครู ดังนั้นการฝึกอบรมครูในทุกระดับจะเป็นการจัดฝึกอบรมในสถาบันอุดมศึกษาโดยวิทยาลัยครู 1 ใน 3 ฝึกอบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน และในระดับประถมศึกษา อีก 1 ใน 4 จะฝึกอบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น และอีก 1 ใน 2 จะฝึกอบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. การรับนักศึกษาครู มีการแยกตามระดับของการประกอบอาชีพเมื่อจบการศึกษาแล้วโดยรับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ และมีอายุ 18 ปีขึ้นไป เข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมครูเพื่อทำหน้าที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมครูเพื่อเป็นครูในระดับประถมศึกษา สำหรับผู้ที่จะเป็นครูในระดับมัธยมศึกษา มี 2 หลักสูตร ได้แก่ รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตร Basic เพื่อสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนหลักสูตร Expand course รับผู้สำเร็จการศึกษาจาก Matura หรือสำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรครูประถมศึกษา และรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ Lizentiate เข้ารับการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อเป็นครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ ส่วนผู้ที่จะเป็นครูสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี และผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพครู

แต่อย่างไรก็ดี ครูที่สอนทำการสอนในการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน หรือประถมศึกษา จะต้องสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ส่วนครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึง

มัธยมศึกษาตอนปลาย ต้องสำเร็จการศึกษาในระดับ Lizentiate ก่อน แล้วจึงเข้ารับการฝึกอบรม วิชาครูระดับ Post graduate ในมหาวิทยาลัย ส่วนครูที่สอนในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายสายอาชีพศึกษาต้องมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

3. สภาพการทำงานของครูในสวิสเซอร์แลนด์ เขตต่าง ๆ มีอำนาจใน การพิจารณารับครูใหม่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการฝึกอบรมครู ไม่ได้หมายความว่าทุกคน จะมีงานเสมอไป เงื่อนไขการทำงานของครูถูกกำหนดโดยเขต เช่น เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน และวิธีการจ้าง เป็นต้น ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการฝึกอบรมครูจะต้องยื่นใบสมัครกับ หน่วยงานที่ควบคุมดูแลโรงเรียน ในขั้นแรก จะเป็นการบรรจุในแบบครูทดลองงานในระยะเวลา หนึ่ง หลังจากผ่านขั้นนี้แล้วจะเปลี่ยนเป็นครูปฏิบัติการ ความเป็นครูจะถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น ครูทุกคนไม่ใช่ครูถาวร ความเป็นครูจะมีอยู่เพียง 4-6 ปี แต่ครูในการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน และประถมศึกษา (ร้อยละ 78) ครูในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 73) และครูใน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 70) จะเป็นครูถาวร

ครูที่สอนไปได้ระยะหนึ่งจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม Continuing education จึงจะมีสิทธิสอนวิชาเพิ่มขึ้น หรือเลื่อนเป็นหัวหน้าสายวิชา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา

บัญชีเงินเดือนครูแตกต่างกันตามระดับการฝึกอบรมก่อนเข้าบรรจุเป็นครู และได้การขึ้นเงินเดือนโดยอัตโนมัติตามระยะเวลาที่ทำการสอน และวิทยาลัยครูจะดำเนินการเพื่อกำหนดหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องสำหรับครู

เขตมีอำนาจในการปลดครู อันเนื่องมาจากสาเหตุด้านวินัย การปฏิบัติงาน ไม่ดี ปัญหาทางจริยธรรม เป็นต้น ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด จะออกไปประกอบอาชีพอื่นๆ

อัตราเงินเดือนของครูกำหนดโดยเขต รายได้ครูสวิสเซอร์แลนด์ค่อนข้าง สูงกว่าครูในประเทศอื่น รายได้จะรวมถึงโบนัสท้องถิ่น โบนัสประจำปี ค่าครองชีพ เงินเพิ่มอื่นๆ และค่าตอบแทนระยะเวลาการทำงาน (Loyalty bonus)

จำนวนชั่วโมงการทำงานของครูจะคิดรวมถึงการเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การประเมินผล การบริหาร การพบผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง การทำงาน เป็นทีม และการศึกษาต่อเนื่อง จำนวนชั่วโมงการทำงานของครูต่อสัปดาห์จะไม่เท่ากันในแต่ละเขต แยกเป็น

- ระดับประถมศึกษา สอน 27-33 บทเรียน/สัปดาห์ คิดเป็น 1,085 ชั่วโมงต่อปี
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสอน 22-31 บทเรียน/สัปดาห์ คิดเป็น 1,056 ชั่วโมงต่อปี

- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สอน 22-27 บทเรียน/สัปดาห์

การเกษียณอายุ ในสวิสเซอร์แลนด์ ครูเกษียณอายุเมื่อมีอายุ 65 ปี

การศึกษาต่อเนื่องดำเนินการโดยเขตและได้รับความร่วมมือจากองค์กรครู

เพื่อพัฒนาความรู้และยกระดับฐานะทางสังคมของครู ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาต่อเนื่องสำหรับครู จำนวน 32 แห่ง ครูประมาณร้อยละ 50-60 ของครูทั้งหมด เข้ารับการอบรมโดยเฉลี่ย 6-7 วันต่อปี ส่วนครูที่เหลือดำเนินการด้วยตนเอง วิชาที่สอน ได้แก่ วิชาทางการศึกษา วิธีการสอน จิตวิทยา และการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น วิธีการอบรมใช้วิธีการบรรยายสัมมนาเชิงปฏิบัติการและโครงการ นอกจากนี้จะอบรมเพื่อพัฒนาวิธีการสอนและกิจกรรมใหม่ได้อีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549c)

7) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของ ประเทศเนเธอร์แลนด์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549b) ได้อธิบายเกี่ยวกับ การปฏิรูปการศึกษาของประเทศเนเธอร์แลนด์ ไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการเนเธอร์แลนด์ ออกกฎหมายให้เด็กทุกคนต้องไปโรงเรียนเมื่อมีอายุ 4 ปีเต็ม (กฎหมายเก่าบังคับให้ไปเมื่ออายุ 5 ปี) ระบบการศึกษาของเนเธอร์แลนด์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ระดับแรกคือการศึกษาขั้นประถม (Basisonderwijs) ระดับที่ 2 คือการศึกษาขั้นมัธยม (Voortgezet Onderwijs) และระดับที่ 3 คือชั้นอุดมศึกษา

1. การฝึกหัดครู ระบบการฝึกหัดครูของประเทศเนเธอร์แลนด์ แบ่งตามระดับการศึกษา ได้แก่ 1) การฝึกหัดครูสำหรับระดับประถมศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องสำเร็จระดับมัธยมศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันการฝึกหัดครู ใช้เวลาประมาณ 4 ปี เมื่อสำเร็จจะได้รับประกาศนียบัตรครูระดับประถมศึกษา 2) การฝึกหัดครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รับผิดชอบสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย หลักสูตรการฝึกอบรม 4 ปีในสถาบันการฝึกหัดครู เมื่อเรียนสำเร็จจะได้รับประกาศนียบัตรครูสอนชั้นประถม-มัธยมศึกษาตอนต้น และ 3) การฝึกหัดครูระดับมัธยมปลาย รับผิดชอบสำเร็จปริญญาตรีและต้องเรียนรายวิชาเกี่ยวกับการฝึกหัดครูประมาณ 2 เดือน เข้าทำการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย ใช้หลักสูตร 1 ปี และต้องทำการฝึกสอนเป็นเวลา 850 ชั่วโมง เมื่อเรียนสำเร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรครูมัธยมศึกษาในระดับ 1

2. กฎหมายและวัตถุประสงค์ การฝึกอบรมครู การฝึกอบรมครูประจำการเป็นการฝึกประเภทหนึ่งจัดให้แก่ครู เพื่อช่วยให้ครูปรับปรุง ขยายความรู้ ทักษะ ความถนัด และผลงานด้านวิชาชีพโดยตรง อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยมีพื้นฐานอยู่บนทักษะซึ่งได้เรียนมาเมื่อสมัยอยู่สถาบันการฝึกหัดครู การฝึกอบรมครูประจำการกำหนดไว้โดยกฎหมาย

3. หน่วยงานที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ กระทรวงการศึกษา วัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ เป็นผู้อนุมัติทุนการฝึกอบรมครูประจำการเป็นภาระของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมครูของตน มีบางรายวิชากระทรวงการศึกษาเห็นว่าสำคัญมาก จะให้ทุนการฝึกอบรมเพิ่มเติม กระทรวงการศึกษาจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและในบางกรณีจะอนุญาตให้โรงเรียนใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรโรงเรียนสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่

4. สิทธิในการเข้ารับการฝึกอบรม ครูทุกคนมีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรม แม้ว่าครูนั้นจะยังไม่ได้ทำการสอนก็ตาม สำหรับครูที่ยังไม่มีงานทำ ถือว่าไม่เป็นภาระจำยอมที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมครูประจำการจะไม่เกิดขึ้นในระหว่างเวลาที่ทำการสอน

5. การฝึกอบรมเพื่อคุณวุฒิและการประเมินผล การฝึกอบรมเพื่อคุณวุฒิครู ผู้ซึ่งต้องการจะเลื่อนตำแหน่งจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งหรือ 1 รายการ ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมใด ๆ ก็ได้เลือกจากที่กำหนดไว้แต่ละปี โดยกระทรวงการศึกษา ส่วนโปรแกรมการฝึกอบรมประเภทอื่น ต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักผู้ตรวจการศึกษา โดยมีข้อกำหนด เช่น ฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมงของรายวิชาในสาขาวิชาที่ครูสอน ทำการฝึกงานกับภาคอุตสาหกรรม หรือในสภาพการทำงานจริงไม่ต่ำกว่า 5 วัน หรือการฝึกอบรมในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน หรือจัดทำเอกสารเพื่อการพิมพ์ และจัดพิมพ์ออกมาเป็นรูปเล่ม เป็นต้น

6. หน่วยงานฝึกอบรมครูประจำการและครูฝึก งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูประจำการระดับประถมและมัธยมศึกษา สถาบันการฝึกหัดครูสามารถทำได้ เช่น วิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัย ครูซึ่งรับผิดชอบการฝึกอบรมต้องเป็นครูระดับหนึ่งและต้องเชี่ยวชาญใน 1 รายวิชา คุณสมบัติของครูประเภทนี้จะสูงกว่าครูในระดับประถมหรือสูงกว่าครู 3 ประเภทแรก ในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เพราะครูในโรงเรียนระดับนี้จะเป็นครูเกรด 2 คุณสมบัติของครูฝึกอาจจะเท่ากับครูในเกรด 1 ซึ่งมีคุณสมบัติสอนตลอดระดับมัธยมศึกษา

8) การปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลีย กมล สุดประเสริฐ (2540); กาญจนา คุณารักษ์ และประภอบ คุณารักษ์ (2540); ดิเรก พรสีมา และคณะ (2541); ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2547); และ พศิน แดงจวน (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของประเทศออสเตรเลียว่า ประเทศออสเตรเลียได้ประกาศปฏิญญาวาระแห่งชาติสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เมื่อเดือนเมษายน 2543 ว่าการจัดการศึกษาต้องบรรลุเป้าหมาย 6 เรื่อง ประกอบด้วย 1) การอ่านออกเขียนได้ 2) คณิตศาสตร์ 3) การมีส่วนร่วมของผู้เรียน (ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ระบบโรงเรียน และจบการศึกษา) 4) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในสถานศึกษา 5) วิทยาศาสตร์ และ 6) ข้อมูลสารสนเทศ โดยใน 6 ประการดังกล่าวต้องสอนคุณธรรม จริยธรรม หน้าที่พลเมืองให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

1. สภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากสภาวะทางภูมิศาสตร์ของประเทศออสเตรเลียมีความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค ทั้งที่เป็นทะเล ทะเลทราย และภูเขา ดังนั้นรัฐบาลออสเตรเลีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษา แรงงาน และฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระทรวงหลัก จึงต้อง

ร่วมมือกับรัฐต่างๆ ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาของตนเองอยู่แล้วให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

โรงเรียนในออสเตรเลีย มีอิสระในการจัดการเรียนการสอน โดยมีแผนแม่บทของชาติเป็นตัวกำหนดเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดของครูสู่นักเรียน โดยครูมีบทบาทในฐานะผู้ออกแบบการเรียนการสอน ร่วมทำงานกันเป็นทีม มีการวางแผนเชิงบูรณาการร่วมกันก่อนเปิดภาคเรียน ในแต่ละวิชาจะมีอิสระทางความคิดต่อกัน แต่มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันของเนื้อหาวิชา บทบาทของครูหลังกิจกรรมการเรียนการสอนจะมีการพบปะพูดคุยเชิงหารือถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 แบบคือ การเรียนแบบร่วมมือ เป็นการเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมตามหลักสูตร กับการเรียนแบบมีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้ที่ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับครู ในปี ค.ศ. 1987 ออสเตรเลียมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมาย 3 ประการคือ 1) ให้เยาวชนได้รับการศึกษาที่ดีเลิศเพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษ 2) นักเรียนมีมาตรฐานการเรียนในระดับสูง 3) มีความเสมอภาคทางการศึกษา ประกอบกับออสเตรเลียกำลังประสบกับปัญหาสถานภาพทางสังคมของครูที่ต่ำลงกว่าเดิม การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งต้องการครูที่หลากหลายและครูแบบใหม่ ประกอบกับมาตรฐานในการเรียนการสอนของครูไม่เท่าเทียมกันในระหว่างโรงเรียน เป็นผลจากการกระจายอำนาจในการบริหารงานจัดการศึกษาไปยังโรงเรียน แต่ไม่มีมาตรฐานกลางในการควบคุมรัฐบาลกลางจึงได้มีการออกกฎหมายการศึกษาและกำหนดการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยปฏิรูปการฝึกหัดครูทั้งระบบ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.1 ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีหลักสูตรการฝึกหัดครูเป็นสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง กับหลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่นในช่วงสามปีแรก และในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพศึกษาศาสตร์บัณฑิต (Graduate Diploma)

2.2 จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและให้การสนับสนุนงานโรงเรียน ให้บทบาทของครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลียมุ่งไปที่ 3 ประเด็นใหญ่คือ การปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเน้นความเป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา

2.3 เตรียมการเพื่อให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านมโนทัศน์และโครงสร้างการพัฒนาวิชาชีพ โดยการผสมผสานเนื้อหาเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นที่หลากหลายในอาชีพ

การสอน ให้เป็นผู้ทันต่อเหตุการณ์ขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงให้กับโรงเรียน และมีหลักสูตรที่แน่นอนตามสภาพความเป็นจริงจากภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาหลักสูตรตลอดเวลา

2.4 ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มด้วยการจัดตั้งศูนย์ ครูใหญ่ออสเตรเลียในรูปของบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้บริการและพัฒนาวิชาชีพครูใหญ่ การพัฒนารูปแบบการประเมินและการจัดหลักสูตรแต่ละระดับ จะดำเนินการควบคู่กันไปกับกระบวนการวางแผนความเติบโตในอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

2.5 จัดให้มีสถาบัน TAFE ของออสเตรเลีย เป็นสถาบันที่ทำการสอนและอบรมให้แก่ผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพต่าง ๆ เน้นการมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานของแต่ละสาขาอาชีพ และโดยที่ออสเตรเลียให้ความสำคัญกับความเป็นวิชาชีพมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพครู ดังนั้นครูในสถาบัน TAFE จะต้องผ่านการเรียนระดับปริญญาในสาขาอาชีพที่ต้องการสอน(วิชาเอก) 3-4 ปี และต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ซึ่งต้องเรียนอย่างน้อย 2-3 ปี และต้องมีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพเหล่านั้นในสถานประกอบการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี เพราะผู้ที่ทำการสอนแก่ผู้อื่นแม้ว่าจะสอนในสาขาวิชาอื่น หากไม่มีการเรียนรู้ความเป็นครู จะไม่สามารถเข้าใจกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจรวมทั้งการควบคุมชั้นเรียนด้วย

2.6 การผลิตครู เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีหลักสูตร 3-4 ปี โดยรวมการศึกษาทางวิชาชีพครู 1 ปีไว้ในหลักสูตรด้วยแล้ว หลักสูตรการผลิตครูประกอบด้วยเนื้อหา 3 ด้านคือ 1) การศึกษาวิชาชีพตามสาระหลักของหลักสูตร 2) พื้นฐานการศึกษา ได้แก่พัฒนาการทางจิตวิทยาและทางสังคม 3) ฝึกสอนเต็มเวลา ไม่ต่ำกว่า 6 สัปดาห์ จบการศึกษาแล้วจะได้รับปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน

2.7 การพัฒนาครู ใช้วิธีการศึกษาประจำการ เป็นการส่งเสริมให้ครูประจำการศึกษาเพิ่มเติมตามหลักสูตรเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษา ขณะทำการสอนไปด้วย

2.8 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ในออสเตรเลียมีสำนักทะเบียนครูเป็นหน่วยงานอิสระตามกฎหมาย กำหนดคุณสมบัติของครูที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีดังนี้ คุณสมบัติระดับปริญญาตรีขึ้นไปและผ่านการอบรมเป็นครู หรือประกาศนียบัตรครู หรือได้รับปริญญาตรีทางการศึกษาหลักสูตร 4 ปี โดยจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพใน 2 รูปแบบคือ แบบชั่วคราว และแบบถาวร

2.9 การสรรหาครูในออสเตรเลีย เป็นแบบกระจายอำนาจ เป็นหน้าที่ของหน่วยงานท้องถิ่นในแต่ละรัฐ ซึ่งจะมีกฎหมายหรือข้อกำหนดตามความต้องการของท้องถิ่น

2.10 การขึ้นทะเบียนครู ในแต่ละรัฐจะมีหน่วยงานรับผิดชอบเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติทางครูในการขึ้นทะเบียนครู ซึ่งมีหลักเกณฑ์แตกต่างกันไปในแต่ละรัฐ ดังนี้ 1) รัฐนิวเซาท์เวลส์ ทัสมาเนีย เวสต์เทริน ออสเตรเลีย ออสเตรเลียน แคปิตอล เทอรอทอรี และนอร์ทเทริน เทอรอทอรี สำนักการจ้างงานของรัฐเป็นผู้พิจารณาว่าใครจะมีสิทธิสอน 2) รัฐควีนแลนด์ และเซาท์ออสเตรเลีย ครูทุกคนต้องขึ้นทะเบียนจึงจะมีสิทธิ์สมัครเป็นครูและการขึ้นทะเบียนครูไม่ได้หมายความว่า จะได้รับการจ้าง 3) รัฐวิกตอเรีย คณะกรรมการขึ้นทะเบียนโรงเรียน จะพิจารณาขึ้นทะเบียนครูโรงเรียนเอกชน และครูของรัฐต้องผ่านการประเมินจากศูนย์ประเมินการทำงาน (Employment Assessment Centre) กระทรวงศึกษาธิการ

การขึ้นทะเบียนครูมีหลักการคือ เป็นการสนับสนุนวิชาชีพการสอน รักษาและปรับปรุงมาตรฐานการสอนให้ดีขึ้นในโรงเรียนของรัฐ ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนครูเท่านั้นจึงจะได้รับจ้างงานในโรงเรียนของรัฐทั้งแบบประจำการและแบบจ้างงานชั่วคราว ในขณะที่ยังไม่มี การขึ้นทะเบียนให้กับครูที่ไม่มีคุณสมบัติที่จะสอน แต่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเฉพาะที่โรงเรียนเอกชนเปิดสอนอยู่ ถ้าโรงเรียนสามารถจ้างเป็นการชั่วคราวภายใต้การนิเทศของครูประจำการ

โดยมีประเภทของการขึ้นทะเบียน 2 ประเภท คือ 1) ประเภทมาตรฐานสำหรับครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของคณะกรรมการ 2) ประเภทมีเงื่อนไขภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งจะพิจารณาโดยนายทะเบียนภายหลังจากที่มีการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว

2.11 ค่าจ้างหรือเงินเดือนครู โดยเฉลี่ยประมาณ 41,104 เหรียญออสเตรเลียต่อปี สำหรับครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 4 ปี และ 5 ปี จะมีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 43,225 เหรียญออสเตรเลียต่อปี หรือประมาณ 1,150,000 บาทต่อปี (28 บาทต่อ 1 เหรียญ) หรือ 95,000 บาทต่อเดือน

นอกจากนี้ประเทศออสเตรเลีย ยังมีระบบการประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง โดยมีการควบคุมผลผลิตก่อนนำสู่ตลาดแรงงาน มีมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพครู ผู้ที่ต้องการจะเป็นครูไม่ว่าสาขาวิชาใด ต้องมีใบรับรองการฝึกวิชาชีพครู จากสถาบัน TAFE (Technical And Further Education) ซึ่งมีอยู่ในทุกรัฐ อย่างน้อย 2-3 ปี และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต้องได้รับการรับรองมาตรฐานทางด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการและด้านจริยธรรม โดยจะได้รับการตรวจสอบทุก ๆ 5 ปี โดย Australian University Quality Agency

ต่อมาฝ่ายการศึกษาและการฝึกอบรม Department of Education and Training ได้กำหนดหลักการการประกอบวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ (highly effective professional) และต้องการให้มีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อลดช่องว่างระหว่างศักยภาพที่ควรจะเป็นหรือทำได้ (capable of doing) กับสภาพที่ปรากฏ (actual student performance) ของนักเรียน โดยยึดตามสภาพของแต่ละโรงเรียน มุ่งเน้นภาระที่เกี่ยวข้องกับงานประจำวันของครู กับผลที่จะส่งถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์

ของนักเรียน ภายดีความเชื่อที่ว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นงานส่วนบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเอง (individual and self-improvement task) และก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน เพื่อให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ (effective teacher) ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ 1) ครูที่มีประสิทธิภาพต้องเข้าใจและดึงเอาสิ่งที่นักเรียนเรียนรู้มาก่อน ใช้เพื่อต่อยอดความรู้ใหม่ 2) ครูที่มีประสิทธิภาพต้องสอนเนื้อหาอย่างชัดเจน โดยยกตัวอย่างที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถ่องแท้ 3) ครูที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการสอนให้ถึงทักษะการตระหนักรู้ ความคิดหรือรู้เกี่ยวกับกิจกรรมทางปัญญาของตน และสามารถบูรณาการทักษะเหล่านั้นกับเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร

การศึกษาจากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู ของประเทศต่าง ๆ รวม 7 ประเทศ ได้แก่ ฟินแลนด์ อังกฤษ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ ญี่ปุ่น สวิสเซอร์แลนด์ เนเธอร์แลนด์ และออสเตรเลีย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีการจัดการศึกษาที่ดีที่สุดในโลก สรุปได้ว่า “ครูคือกุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา” ดังนั้นนโยบายหลักของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศต่างๆ คือการส่งเสริมการพัฒนาและการยกระดับวิชาชีพครู ส่วนกลยุทธ์ที่นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับสถานะของแต่ละประเทศ กลยุทธ์เหล่านี้คือ

1. การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่พึงประสงค์อย่างชัดเจน และนำไปใช้ในทุกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งครูประถมศึกษาคุณภาพสูง
2. การออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ตั้งแต่การผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการตอบแทนครูตามความสามารถและผลปฏิบัติงาน
3. การจ้างครูมักจะเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนหรือเขตที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ เพื่อให้ได้ครูตามที่ต้องการ
4. การกำหนดกรอบภารกิจของครูแต่ละประเภท หรือแต่ละระดับอย่างชัดเจน ทำให้รู้ว่าผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานคืออะไร
5. การกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพครูเป็นระยะๆ โดยวิธีต่างๆ เช่น การจดทะเบียนครู การจ้างครูตามสัญญา หรือการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
6. การใช้มาตรการด้านการเงินและค่าตอบแทน รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตอบแทนครูให้สัมพันธ์กับคุณภาพและผลงานที่ได้มาตรฐาน
7. การกำหนดให้ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้และทักษะ โดยจัดให้มีหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม ที่มีคุณภาพและมีความหลากหลาย

8. การจริงจังกับระบบการผลิตครูที่เปิดกว้าง และเป็นเครือข่าย ความร่วมมือของสถาบันต่างๆ โดยไม่จำกัดเฉพาะสถาบันผลิตครู เปิดโอกาสให้โรงเรียน ผู้ใช้ครู ภาคเอกชน และชุมชนมีบทบาทในการผลิตครูให้มีลักษณะหลากหลาย และเหมาะสมกับความต้องการใช้ครู

9. การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู ผู้ที่จะไปเป็นครู และการบริหารจัดการผู้ที่เป็นครู ที่ชัดเจนและสอดคล้องกันทั้งระบบ

ที่สำคัญที่สุดก็คือ การที่ผู้นำของแต่ละประเทศตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงให้ความเอาใจใส่และมีความชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และมาตรการต่าง ๆ ที่จะขับเคลื่อนทุกระบบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ได้การศึกษาที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างเข้มงวดและจริงจัง ซึ่งส่งผลให้หลาย ๆ ประเทศที่นำเสนอในที่นี้ ก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในระดับต้น ๆ ของเวทีการศึกษาระดับโลก

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนานโยบาย

การบริหารงานใด ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายที่ต้องการนั้น ผู้มีอำนาจตัดสินใจจะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เข้าใจตรงกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพราะ นโยบายจะเป็นกรอบหรือทิศทางที่สำคัญในการบริหารงานนั้น ๆ ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่เป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน ตั้งแต่ก่อนการเลือกตั้ง จนกระทั่งเมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วยังต้องมีการแถลงนโยบายต่อสาธารณชนอีกครั้ง ดังนั้น “นโยบาย” จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญมากในการบริหารงานต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายสาธารณะซึ่งถือเป็นนโยบายที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอย่างมาก การที่ประชาชนของประเทศต่าง ๆ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนโยบายสาธารณะของประเทศนั้น ๆ และโดยที่ งานด้านการศึกษา นับเป็นหนึ่งในนโยบายสาธารณะ ในที่นี้จึงขอเสนอประเด็นสำคัญเกี่ยวกับนโยบายและนโยบายสาธารณะ โดยเฉพาะนโยบายด้านการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

1) ความหมายของนโยบาย คำว่า “นโยบาย” มีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ว่าเป็นหลักและแนวปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่านโยบายและนโยบายสาธารณะไว้ดังนี้

Knezevich (1969, p. 127) ให้ความหมายนโยบายว่าเป็น ข้อความทั่วไปจากคำแถลงนโยบาย (policy statement) ที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการดำเนินงาน

Friedrich (1966, p. 70) ให้ความหมายว่านโยบาย ข้อเสนอสำหรับแนวทางการดำเนินงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ภายใต้สภาพการณ์แบบหนึ่งซึ่งผลักดันให้มีการเสนอนโยบายขึ้นมาเพื่อใช้ประโยชน์และเอาชนะสภาพการณ์นั้น ทั้งในด้านอุปสรรคและโอกาสเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Sergiovanni, Burlingame, and Coombs (1987, p. 186) ให้ความหมายว่านโยบายคือ การสื่อสารที่มีอำนาจบังคับพฤติกรรมของบุคคลที่ควรปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด

Lasswell and Kaplan (1970, p. 71) ให้ความหมายว่านโยบายสาธารณะคือ แผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย เป้าหมาย คุณค่า และแนวทางการปฏิบัติ

Nagel (1992, p. 3) ให้ความหมายว่านโยบายสาธารณะคือ การตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ของสังคม เช่น ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาการว่างงาน เป็นต้น

Dye (1992, p. 1) ได้กล่าวว่านโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ โดยครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมด ทั้งกิจกรรมที่เป็นงานประจำและกิจกรรมที่เกิดขึ้นบางโอกาส ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยส่วนรวม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า “นโยบาย” และ “นโยบายสาธารณะ” มีความเหมือนกันในเรื่องของการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยกำหนดเป็นข้อความ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ และจะมีความต่างอยู่บ้างในประเด็นที่นโยบายสาธารณะ มุ่งเน้นไปที่การตัดสินใจของรัฐบาล ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อองค์รวมของประเทศ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นโยบาย หมายถึง ข้อกำหนดหรือหลักการที่ผู้มีอำนาจหน้าที่ได้ตัดสินใจที่จะกระทำหรืองดเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อชี้แนะให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือหลักการๆ ได้ จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) ความสำคัญของนโยบาย จากการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของนโยบายแล้ว จะเห็นได้ว่านโยบายมีความสำคัญมาก ทั้งต่อผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และต่อประชาชน (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2549, pp. 24-31) ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้กำหนดนโยบาย หากผู้ที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายสามารถกำหนดนโยบายได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของส่วนรวม ก็ย่อมจะทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ หรือการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ความสำคัญต่อประชาชน เนื่องจากนโยบายเป็นผลผลิตทางการเมือง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นประชาชนสามารถแสดงออกถึงปัญหาและความ

ต้องการของตนอย่างเป็นระบบ โดยผ่านทางพรรคการเมือง นักการเมือง ระบบราชการ นักวิชาการ กลุ่มผลประโยชน์ สื่อมวลชน ฯลฯ โดยปัญหาและความต้องการจะถูกนำเข้าสู่การตัดสินใจกำหนด เป็นนโยบาย เมื่อนโยบายถูกนำไปปฏิบัติ และปรากฏผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประชาชนได้รับความพอใจ เพราะปัญหาและความต้องการได้รับการตอบสนอง ย่อมทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. ความสำคัญในการบริหารประเทศ นโยบายมีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาประเทศ โดย เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศ เป็นเครื่องมือของรัฐในการตอบสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของประชาชนให้เบาบางลงไปหรือหมดสิ้นไป และเป็นเครื่องมือของรัฐในการเสริมสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม

ดังนั้นนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมาก เพราะสามารถช่วยในการตัดสินใจของผู้นำหรือผู้บริหาร ก่อให้เกิดการประสานงานในองค์กรหรือระหว่างองค์กร ช่วยประหยัดเวลาในการแสวงหาแนวปฏิบัติ และก่อให้เกิดความมั่นคงภายในองค์กร

3) วัตถุประสงค์ของนโยบาย นโยบายที่กำหนดขึ้นโดยรัฐ หรือผู้นำองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายสาธารณะ ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (ยอดชาย วิถีพานิช, 2549) ดังนี้

1. เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน ให้เบาบางหรือหมดสิ้นไป อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีของกลุ่มบุคคลหรือประชาชนโดยส่วนรวม
2. เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม
3. เพื่อการพัฒนาในอนาคตหรือแก้ไขปัญหาในอนาคต

4) องค์ประกอบของนโยบาย จากความหมายของนโยบายและนโยบายสาธารณะ ที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่านโยบาย มีองค์ประกอบ Robert Lineburry and Ira Sharkansky อ้างถึงใน (จุมพล หนีมพานิช, 2547, pp. 12-13) ดังนี้

1. นโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน
 2. นโยบายจะต้องประกอบด้วยลำดับชั้นของพฤติกรรมต่างๆ ที่มีแผนอันจะก่อให้เกิดการบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้
 3. นโยบายจะต้องประกอบด้วยกรกระทำต่างๆ ที่สามารถเลือกนำมาปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับเวลาและสถานที่
 4. นโยบายจะต้องมีการประกาศให้ประชาชนทราบล่วงหน้าโดยทั่วถึงกัน
 5. นโยบายจะต้องมีการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ตามที่ได้ตัดสินใจเลือกไว้แล้ว
- นอกจากนี้ จุมพล หนีมพานิช (2547) ยังได้อ้างอิงแนวคิดของ James Anderson ที่ระบุองค์ประกอบของนโยบายไว้ว่าประกอบด้วย

- นโยบายจะต้องเป็นการกระทำที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเป้าหมายจะต้องสนองการแก้ไขปัญหาต่างๆ

- นโยบายจะต้องเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- นโยบายจะต้องเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรกระทำเพราะเป็นหน้าที่ของรัฐ

- นโยบายจะต้องเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของรัฐที่จะกระทำหรืองดเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

- นโยบายจะต้องเป็นเอกสารที่มีผลทางกฎหมาย

5) ประเภทของนโยบาย นโยบายสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

(1) จำแนกตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย แบ่งได้เป็น 5 ประเภท (ถวัลย์รัฐวรเทพวุฒิพงษ์, 2541, pp. 2-3) ดังนี้

1. นโยบายเพื่อควบคุมหรือบังคับประชาชน (Regulative Policy) ลักษณะของนโยบายประเภทนี้ มุ่งเน้นการกำหนดข้อจำกัดพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล และกลุ่มบุคคล เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นระเบียบในสังคม โดยทั่วไปจะมีวิธีการควบคุม 2 ลักษณะคือ การกำหนดให้ต้องกระทำ และการห้ามมิให้กระทำ ซึ่งจะพบเห็นในรูปแบบของกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนโดยทั่วไปกระทำการหรืองดเว้นการกระทำ หากฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษ เช่น นโยบายปราบปรามยาเสพติดให้โทษ นโยบายควบคุมอาวุธปืน นโยบายการสวมหมวกนิรภัย เป็นต้น

2. นโยบายเกี่ยวกับการกระจายทรัพยากร (Distributive Policy) เป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายทรัพยากรหรือสิ่งที่มีคุณค่า หรือผลประโยชน์ของสังคมแก่ประชาชนโดยส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านเศรษฐกิจ ทรัพยากรทางสังคม ทรัพยากรทางการเมือง หรือทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงกัน ทั้งนี้รัฐจะต้องเข้าไปเป็นผู้ดำเนินการกระจายทรัพยากรเหล่านั้นเสียเอง โดยผ่านกลไกทางการเมืองและกลไกทางการบริหาร แทนที่จะปล่อยให้เอกชนกระทำอย่างเสรีทั้งหมด เช่น นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง นโยบายการประกันสุขภาพ (โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค) นโยบายหนึ่งอำเภอหนึ่งทุนการศึกษา นโยบายกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) นโยบายการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

3. นโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรเสียใหม่ (Re-distributive Policy) เป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการจัดสรรปันส่วนทรัพยากรหรือผลประโยชน์ของสังคมเสียใหม่อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบสุขของบ้านเมือง เช่น นโยบายจัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม นโยบายจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ นโยบายปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม นโยบายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นโยบายเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

4. นโยบายเพื่อการระดมทุนในการพัฒนาประเทศ (Capital Policy) เป็นนโยบายที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาประเทศ เช่นนโยบายเขตการค้าเสรี (FTA) นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว นโยบายพัฒนาอุตสาหกรรม นโยบายการพัฒนาเทคโนโลยีและการสร้างทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น

5. นโยบายด้านจริยธรรม (Ethic Policy) เป็นนโยบายที่เน้นให้คนในสังคมตลอดจนฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความสงบสุข เช่น นโยบายเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรม นโยบายส่งเสริมความรัก ความสามัคคีและความสมานฉันท์ของคนในชาติ นโยบายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นต้น

(2) **จำแนกตามลักษณะกิจกรรมหรือภารกิจสำคัญของรัฐบาล** การจำแนกประเภทของนโยบาย โดยพิจารณาถึงขอบเขตหรือลักษณะของกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่รัฐได้กระทำโดยทั่วไปแล้วกิจกรรมต่างๆของรัฐบาลมักมอบหมายให้กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน เพราะง่ายต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวอย่างการจำแนกประเภทของนโยบายตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ Dye (1992, p. 2) ได้ศึกษาและจำแนกประเภทนโยบายสาธารณะของสหรัฐอเมริกาออกเป็น 12 ประเภท คือ 1) นโยบายป้องกันประเทศ 2) นโยบายต่างประเทศ 3) นโยบายการศึกษา 4) นโยบายสวัสดิการ 5) นโยบายการรักษาความสงบภายใน 6) นโยบายทางหลวง 7) นโยบายภาษีอากร 8) นโยบายเคหะเคราะห์ 9) นโยบายประกันสังคม 10) นโยบายสาธารณสุข 11) นโยบายพัฒนาชุมชนเมือง และ 12) นโยบายทางเศรษฐกิจ

6) **แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนโยบาย** กระบวนการนโยบายเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยหลักการและเหตุผลสำคัญหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายไว้อย่างหลากหลาย ในที่นี้จะขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนโยบาย ดังนี้

Lasswell and Kaplan (1970, p. 15) ได้จำแนกกระบวนการนโยบายไว้เป็น 7 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการค้นหาและรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยในการกำหนดนโยบาย
2. ขั้นเสนอแนะและสนับสนุนการกำหนดนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาจได้มาจากความคิดริเริ่มของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ
3. ขั้นดำเนินการกำหนดนโยบาย นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้มากำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม ปทัสถาน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบายที่มีลักษณะคล้ายคลึงที่มีอยู่แล้ว

4. ขั้นการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม
5. ขั้นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
6. ขั้นการประเมินผลนโยบาย
7. ขั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย

Dror (1983, pp. 312-318) จำแนกกระบวนการนโยบายเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาปัญหา
2. ขั้นการกำหนดคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในการกำหนดนโยบาย
3. ขั้นการแสวงหาทางเลือกเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ
4. ขั้นการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก
5. ขั้นการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

Dluhy and Lind (1967, pp. 82-89) ได้เสนอกระบวนการนโยบายไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวิจัยและวิเคราะห์นโยบาย
2. ขั้นการพัฒนาและกำหนดโครงสร้างนโยบาย
3. ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ขั้นการประเมินผลนโยบาย

ศุภชัย ยาวะประภาส (2554) ได้สรุปกระบวนการนโยบายจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจไว้ เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย การระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก
2. ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การแปลความนโยบาย การรวบรวมทรัพยากร การจัดองค์กร และการดำเนินงาน
3. ขั้นการประเมินผลนโยบาย ประกอบด้วย การยกเลิกนโยบาย และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย

7) ลักษณะของนโยบายที่ดี Terry (1977); Massie and Douglas (1981); Dror (1983) ; Dye (1992); จุมพล หนีมพานิช (2547) และ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2555) ได้อธิบายถึงลักษณะของนโยบายที่ดีสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายที่ดีต้องเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา
2. นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. นโยบายที่ดีต้องชี้แนวทางให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนด
4. นโยบายที่ดีต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง
5. นโยบายที่ดีต้องกำหนดขึ้นก่อนที่จะมีการดำเนินงาน

6. นโยบายที่ดีต้องทำให้เกิดมีการกระทำต่าง ๆ ตามมา
7. นโยบายที่ดีต้องมีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ แต่ต้องคลุมไปถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย
8. นโยบายที่ดีต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกขององค์การ
9. นโยบายที่ดีต้องเป็นถ้อยคำหรือข้อความที่กะทัดรัด
10. นโยบายที่ดีต้องต้องเป็นเหตุเป็นผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้
11. นโยบายที่ดีต้องต้องเข้าใจง่ายและควรจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษร
12. นโยบายที่ดีต้องต้องได้รับการตรวจสอบทบทวนเป็นระยะๆ
13. นโยบายที่ดีต้องต้องเปิดโอกาสให้ผู้นำไปปฏิบัติสามารถแปลความและตัดสินใจด้วยตนเอง
14. นโยบายที่ดีต้องต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

2.3.2 การพัฒนานโยบาย การพัฒนานโยบาย (Policy Development) หมายถึง การจัดทำนโยบายขึ้นมาใหม่หรือการปรับนโยบายของเดิมใหม่เพื่อให้ได้ตัวนโยบายที่ดี เหมาะสมกับสถานการณ์และการนำไปปฏิบัติ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) ความหมายของการพัฒนานโยบาย ศุภชัย ยาวะประภาส (2554) และสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2555) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนานโยบายไว้คล้ายคลึงกัน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การพัฒนานโยบายเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาบนพื้นฐานของปัญหา ซึ่งมีข้อมูล ข้อเท็จจริงรองรับ พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา ภายใต้ศักยภาพและปัจจัยในการบริหาร นโยบายอาจจะกำหนดหรือพัฒนาขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ได้ตัวนโยบายที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้้นำถึงแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการใหม่ ขององค์การนั้นๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การพัฒนานโยบายนับว่าเป็นเทคนิควิธีการบริหารวิธีหนึ่ง ในการแจกแจงเหตุผลความจำเป็นอย่างเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อระบุประเด็นปัญหา พิจารณาทางเลือกในการแก้ปัญหา นำเสนอประเด็นเชิงนโยบายและการตัดสินใจเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนั้นกระบวนการในการพัฒนานโยบายจึงต้องมีความรอบคอบ มีหลักวิชา จึงจะทำให้การพัฒนานโยบายบังเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

ศุภชัย ยาวะประภาส (2554) อธิบายถึงรายละเอียดของการพัฒนานโยบาย ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก สรุปได้ดังนี้

1. การระบุปัญหา นโยบาย ในการระบุปัญหา นักพัฒนานโยบาย ควรจะต้องจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ เนื่องจากในขั้นนี้จะต้องทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน

สภาพแวดล้อมทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ฯลฯ สภาพปัญหา และข้อเรียกร้อง ต่าง ๆ เพราะองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทางเลือก นโยบาย โดยสามารถดำเนินการเป็นระบบ ได้แก่ 1) การศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล ทั้งจาก แหล่งปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยต้องพยายามเก็บรวบรวมข้อมูลให้กว้างขวาง เพียงพอที่จะนำมาใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดปัญหา 2) การวิเคราะห์ การตีความ และการคัดเลือกปัญหาเพื่อเข้าสู่ กระบวนการพัฒนานโยบาย โดยคำตอบที่ได้ต้องชัดเจนว่าเป็นปัญหาของส่วนรวมของสังคมจริงๆ ไม่เป็นเพียงปัญหาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และ 3) การจัดระบบของ ปัญหา เพื่อแยกแยะให้ได้ว่าปัญหาใดมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการแก้ไขในเชิงนโยบาย ในการวิเคราะห์จึงควรมองในภาพรวมของปัญหา เพราะปัญหาส่วนใหญ่มักมีความเกี่ยวพันกัน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การแก้ปัญหานี้ อาจก่อให้เกิดอีกปัญหาหนึ่งตามมา หรือปัญหาบาง ปัญหาอาจหมดไปเองโดยไม่ต้องแก้ไข รวมถึงต้องตระหนักว่าปัญหานั้น ๆ มีความรุนแรงอยู่ในระดับ ใดด้วย

วิธีการระบุประเด็นปัญหานับเป็นหัวใจของการแก้ปัญหา นักพัฒนานโยบายต้อง พยายามระบุปัญหาให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการวิเคราะห์แยกประเภทอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งอาจ ทำให้เข้าใจปัญหาได้อย่างชัดเจน

2. การพัฒนาทางเลือกนโยบาย การพัฒนาทางเลือกนโยบายคือ การ วิเคราะห์ถึงข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาทางเลือกให้ เหมาะสมมากที่สุด การพัฒนาทางเลือกนโยบายควรกระทำควบคู่ไปกับการพยากรณ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ และคุณค่าของทางเลือกนโยบายแต่ละทางเลือกให้ชัดเจน โดยอาจพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2555) ได้แก่ 1) คุณลักษณะสำคัญของทางเลือกนโยบาย ซึ่งต้องประกอบไปด้วย คุณลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ การสร้างสรรค์ (Creativity) ซึ่งหมายถึงการนำสิ่งใหม่ไปทำให้ ปรากฏเป็นจริง และ นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งหมายถึง การนำสิ่งใหม่ไปสู่การใช้ประโยชน์ ทั้ง 2 คุณลักษณะดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการกำหนดทางเลือกนโยบายให้มีลักษณะแปลก ใหม่ แตกต่างจากของเดิม และมีความเหมาะสม 2) การแสวงหาทางเลือกนโยบาย มี 2 ประเด็น สำคัญ ในการแสวงหาทางเลือกนโยบายคือ ประการที่หนึ่ง พิจารณาระหว่างทางเลือกที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ เพราะในบางครั้งการไม่ทำอะไรเลย ปล่อยให้ปัญหาคำเนินไปเอง อาจกลายเป็น ทางเลือกที่ดีที่สุด กับประการที่สอง การพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม ด้วยการพิจารณาจำแนก ลำดับชั้นของแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนว่าแนวทางแก้ไขหรือทางเลือกแต่ละทางมุ่ง แก้ไขปัญหาในระดับใด แล้วตรวจสอบแนวทางแก้ไขตามที่ได้จัดลำดับชั้นไว้ เพื่อให้มีความเหมาะสม และครอบคลุมในการแก้ปัญหาแต่ละระดับอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามในการพิจารณาทางเลือก นโยบาย ควรตระหนักว่าทางเลือกนโยบายไม่จำเป็นต้องบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการเดียว 3) การ

กลั่นกรองทางเลือกนโยบาย นักพัฒนานโยบายต้องกลั่นกรองทางเลือกนโยบายให้มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เหมาะสมกับทรัพยากรจำเป็นที่ต้องใช้ มีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กำหนด ตอบสนองกับความต้องการของส่วนรวม ยืดหยุ่นกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไม่เป็นอันตรายจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกลงกล่าว และมีความน่าเชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการประเมินผลทางเลือก โดยอาศัยกระบวนการประเมินผลในการกลั่นกรองทางเลือกนโยบาย ซึ่งจะทำให้พบว่าทางเลือกนั้นมีจุดอ่อนอะไรบ้าง และมีโอกาสเปรียบเทียบทางเลือกอย่างกว้างขวางในทุกประเด็นทั้งผลลัพธ์และผลกระทบ และ 4) การตรวจสอบทางเลือกนโยบาย โดยการตรวจสอบความเป็นไปได้ทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง ทั้งด้านต้นทุนและผลประโยชน์ที่จะเกิดจากการนำทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งการกระจายของผลกระทบที่ไม่คาดหมายที่อาจเกิดขึ้น อย่่างไรก็ตามการตรวจสอบทางเลือกนโยบายทุกทางเลือกอาจทำได้ยาก ทางแก้ไขอาจทำได้โดยการรวมกลุ่มทางเลือกที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้การตรวจสอบมีความเป็นไปได้มากขึ้น

3. การเสนอทางเลือกนโยบาย การเสนอทางเลือกนโยบายที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยการวิเคราะห์ว่า ทางเลือกนั้นๆ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในรูปของหน่วยของการผลิตและบริการกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น 2) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลผลิตหรือให้บริการโดยมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำที่สุด โดยการเปรียบเทียบต้นทุนต่อหน่วยของการผลิตหรือบริการโดยทั่วไปถ้าต้นทุนต่ำ แสดงว่าการดำเนินการนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ดีการวัดประสิทธิภาพของนโยบายด้านบริการสังคม เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา มักทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากการวัดผลผลิตเปรียบเทียบกันต้นทุนในรูปของตัวเงินมักจะทำไม่ได้ 3) ความพอเพียง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายภายใต้เงื่อนไขทางทรัพยากรที่มีอยู่ โดยทั่วไปมักวัดในรูปของงบประมาณ ทั้งประเภทที่งบประมาณจำกัดแน่นอน เพิ่มไม่ได้อีกแล้ว และประเภทงบประมาณที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม การพิจารณาความพอเพียงต้องคำนึงถึง 4 ทางเลือกคือ ทางเลือกที่เป้าหมายและงบประมาณกำหนดแน่นอน ทางเลือกที่เป้าหมายกำหนดไว้แน่นอนแล้ว แต่งบประมาณเปลี่ยนแปลงได้ ทางเลือกที่เป้าหมายเปลี่ยนแปลงได้แต่งบประมาณจำกัด และทางเลือกที่เป้าหมายยังไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนและงบประมาณก็สามารถปรับเปลี่ยนได้แต่อย่างไรก็ดี ทางเลือกความพอเพียงที่ดีที่สุดก็คือ ทางเลือกที่ใช้งบประมาณน้อยที่สุด แต่บรรลุเป้าหมายมากที่สุด 4) ความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากการกระจายตัวของผลดำเนินการตามทางเลือกที่มีต่อประชาชนกลุ่มต่าง ๆ โดยเท่าเทียมกัน 5) ความสามารถในการตอบสนอง พิจารณาจากระดับความสามารถของทางเลือกในการตอบสนองความต้องการและความชอบของกลุ่มต่าง ๆ

ทางเลือกที่สามารถทำให้กลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกันพึงพอใจจากผลของทางเลือกนโยบายที่นำเสนอ และ 6) ความเหมาะสม เป็นเกณฑ์ที่นำเอาเกณฑ์หลายๆเกณฑ์มาพิจารณาพร้อมกัน โดยพิจารณาลงไปถึงคุณค่าและเป้าหมายของทางเลือกที่กำหนดไว้ ว่าเหมาะสมหรือไม่ด้วย

จากรายละเอียดการเสนอทางเลือกนโยบายที่ได้กล่าวมาแล้วนักพัฒนานโยบายสามารถนำเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจเสนอทางเลือก ซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับนำไปกำหนดเป็นนโยบาย หรืออาจไม่ได้รับการยอมรับก็ได้ แต่หน้าที่ของนักพัฒนานโยบายก็คือ การเสนอทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด พร้อมทั้งอธิบายเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการเสนอทางเลือกดังกล่าว ส่วนผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายก็จะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดไปกำหนดเป็นนโยบาย ซึ่งอาจอยู่ในรูปของมติคณะรัฐมนตรี พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ ประกาศ และคำสั่ง เป็นต้น

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต (Futures Research)

การวิจัยอนาคตเป็นเทคนิคการวิจัยที่นิยมใช้กันแพร่หลายสำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อวางแผนเชิงรุกหรือการกำหนดนโยบายต่างๆ ในอนาคต ลิปพนนท์ เกตุทัต (2538, p. 3) ได้กล่าวว่า “วิธีที่ดีที่สุดในการสร้างอนาคตอันสดใสให้แก่ประเทศไทย คือ การหลีกเลี่ยงการใช้แผนรับซึ่งเน้นการสนองตอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นและการแก้ปัญหาหลังจากปัญหานั้นได้เกิดขึ้นแล้ว การมองอนาคตเป็นการสร้างกลไกเชิงรุกสามารถปลุกเร้าใจให้มีผู้ร่วมผนึกกำลังด้วยความหวังอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนปัญหาที่จะคลี่คลายไปถ้าเลือกแนวทางรุกที่ขวากหนามน้อยที่สุด” ดังนั้น วิธีการหนึ่งของการใช้แผนรุกก็คือ การศึกษาในเรื่องของอนาคตโดยใช้การวิจัยเข้ามาช่วย ที่เรียกว่า การวิจัยอนาคต ซึ่ง พรชูลี อ้าวอรุ่ง (2537, p. 36) ได้กล่าวว่า “ในปัจจุบันผู้คนตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยอนาคต เพื่อป้องกันปัญหา เพื่อการวางแผนที่เป็นไปได้และเหมาะสมและเพื่อประเมินและพัฒนาสถาบันต่างๆ ให้เข้ากับบริบทของอนาคต”

2.4.1 ความหมายของการวิจัยอนาคต การวิจัยอนาคตนั้นมีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Futures Research หรือ Future Studies หรือใช้ตัวย่อว่า FR การวิจัยอนาคตเป็นเทคนิคการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอนาคตด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อที่มองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าจะเป็นไปในอนาคตทั้งระยะยาวหรือระยะสั้นรวมทั้งปฏิสัมพันธ์และผลกระทบในระหว่างเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่างๆ ที่น่าจะพึงเกิดขึ้นด้วย โดยการอาศัยบรรทัดฐานทางสังคม (Normative forecasting) และการสำรวจ (Exploratory forecasting) ซึ่งวิธีการทำนายแบบ Normative forecasting นั้นจะยึดบรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม คือมีการเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วม และใช้เพื่อตอบคำถามว่า “อะไรคืออนาคตที่ต้องการ” “เราต้องการให้เป็น

อย่างไร” ส่วนวิธีการทำนายโดยอาศัยการสำรวจ (Exploratory forecasting) นั้นจะใช้เพื่อตอบคำถามที่ว่า “อะไรคืออนาคตที่เป็นไปได้ ใซที่เราต้องการหรือไม่” (Textor, 1990, p. 139)

2.4.2 จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต Textor (1990) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต ไว้ว่า เพื่อที่จะศึกษาเหตุการณ์ที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และเพื่อเตือนว่าอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาอาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งทำให้เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้เตรียมตัวหรือกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปสู่อนาคตที่ต้องการ

2.4.3 ลักษณะสำคัญของการวิจัยอนาคต กฤษดา กรุดทอง (2530, pp. 14-15) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยอนาคต ดังนี้

1. การวิจัยอนาคตมุ่งเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและการวางแผน
2. การวิจัยอนาคตมุ่งชี้ถึงทางเลือกที่เป็นไปได้หลายวิธีมีใช้วิธีใดวิธีหนึ่งวิธีเดียว
3. การวิจัยอนาคตมุ่งมองอนาคตทั้งในด้านดี (Utopia) และในด้านเลว (Dystopia)
4. การวิจัยอนาคตมุ่งพัฒนา “อนาคตที่ควรจะเป็น” (Probabilistic Future) ขึ้น

2.4.4 ขั้นตอนการทำวิจัยอนาคตด้วยเทคนิค EDFR จุมพล พูลภัทรชีวิน (2540, pp. 1-19) อธิบายเทคนิคการวิจัย EDFR ว่าเป็นเทคนิควิจัยอนาคต โดยผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR (Ethnographic Futures Research) กับเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน ขั้นตอนของ EDFR คล้ายคลึงกับวิธีการของ เดลฟาย (Delphi) แต่มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งอาจสรุปได้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยต้องติดตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัยถึงความจำเป็นและความสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ

2. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ 1) ลักษณะการสัมภาษณ์และขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์รอบที่ 1 อาจยึดรูปแบบ EFR กล่าวคือ เริ่มสัมภาษณ์จาก ภาพอนาคตทางที่ดี (Optimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตทางที่ไม่ดี (Pessimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในหลายแง่มุม ซึ่งเป็นการมองในแง่บวกก่อน แล้วจึงพิจารณาในแง่ลบและความเป็นไปได้มากที่สุด นอกจากนั้นการสัมภาษณ์แบบ EDFR มีความยืดหยุ่นมาก หากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพิ่มเติมก็สามารถสัมภาษณ์ในประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการได้ โดยการผนวกเข้ากับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญลำดับต่อไปหรืออาจแบ่งการสัมภาษณ์เป็นช่วง ๆ ก็สามารถทำได้

3. วิเคราะห์/ สังเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

4. สร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากที่สุดของการวิจัยด้วยเทคนิคนี้ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมารวมกัน ตัดทอนข้อความที่ซ้ำกันหรือตัดส่วนที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป โดยการหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรักษาถ้อยคำของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด การเขียนควรเป็นภาษาที่สั้น กระชับ โดยพยายามรักษาความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด เขียนแนวโน้มนำเพียงประเด็นเดียวใน 1 ข้อ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความสับสนในประเด็นนั้น ๆ

5. ทำ EDFR รอบที่ 2, 3 การนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อทำการจำแนกข้อมูลหาฉันทามติ (Consensus) ในการทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวมโดยหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่ จำนวนรอบของการทำวิจัย EDFR ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย ทั้งนี้พิจารณาจากคำตอบที่ได้ว่ามีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง มี Homogeneity ของคำตอบหรือมีฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากพอแล้วหรือยัง

6. เขียนภาพอนาคต การนำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปถือตามเกณฑ์ที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง กล่าวคือค่ามัธยฐาน (Median) ที่ 3.5 ขึ้นไป และพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก Interquartile Range (Q3-Q1) ไม่เกิน 1.5 การเขียนภาพอนาคตไม่เขียนเป็นวิชาการมากไป คือคนทั่วไปอ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย

โดยสรุปงานวิจัยอนาคต EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่มุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นการวิจัยที่รวมเอาเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR คล้ายกับ Delphi โดยขั้นตอนแรกเป็นการสัมภาษณ์แบบ EFR และนำข้อมูลที่ได้อ้อมวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ (Consensus) ซึ่งมักจะทำ 2-3 รอบ หลังจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อสรุปและเขียนเป็นภาพอนาคต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553a) ได้ทำการศึกษาวิจัยและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้กำหนดเป็นประเด็นนโยบาย 4 ประเด็น โดยในแต่ละประเด็นจะมีการนำเสนอมาตรการเร่งด่วนและมาตรการระยะยาวประกอบ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ประเด็นนโยบายที่ 1 จัดระบบกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการเร่งด่วนและมาตรการระยะยาว ดังนี้ 1) มาตรการเร่งด่วน สาระสำคัญคือ สพฐ. และ สพท. (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งรัดจัดระบบให้สถานศึกษาพัฒนาครูใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดครูเก่งครูดีให้เป็นครูพี่เลี้ยง สำหรับครูประจำการต้องเร่งพัฒนาเรื่องการปรับกระบวนการสอนในการประกอบวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในด้านองค์กร ต้องเร่งรัดให้ สคบศ. มีขีดความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง รวมทั้ง ก.ค.ศ. ต้องเร่งปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา 2) มาตรการระยะยาว สาระสำคัญคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต้องระดมสรรพกำลังพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการวางแผนการผลิตและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการครู ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเร่งรัดพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีทักษะในการจัดการชีวิตและจัดการทางวิชาชีพ

ประเด็นนโยบายที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการเร่งด่วนและมาตรการระยะยาว สรุปได้ดังนี้ 1) มาตรการเร่งด่วน สาระสำคัญคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพ รวมทั้งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูให้เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังต้องเร่งปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เพียงพอและมีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ จัดระบบการนิเทศภายในให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานของครู 2) มาตรการระยะยาว สาระสำคัญคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการออกและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมถึงการโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดระบบกลไกในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้ผ่าน

การพัฒนา รวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะ ส่วนในด้านสถานศึกษาต้องมีการกำหนดภารกิจหลักโดยมุ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตรให้ได้ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการปรับหลักเกณฑ์และวิธีการการจัดสรรทรัพยากร ให้แก่สถานศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรม

ประเด็นนโยบายที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการเร่งด่วนและมาตรการระยะ ยาว สรุปได้ดังนี้ 1) มาตรการเร่งด่วน สาระสำคัญคือ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการ บริหารหลักสูตรและการเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษา และปรับโครงสร้าง การบริหารงานนิเทศการศึกษาให้เกิดการประสานและส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกระดับ รวมทั้งพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาการศึกษา 2) มาตรการ ระยะยาว สาระสำคัญคือ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ทาง การเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และ พัฒนาและวิจัยนวัตกรรมทางการนิเทศการศึกษา โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ผลักดันให้มี การจัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสาระ คลังสมองครูแห่งชาติ และจัดตั้งสถานี โทรทัศน์สำหรับครู

ประเด็นนโยบายที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าใน วิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการเร่งด่วนและมาตรการระยะ ยาว สรุปได้ดังนี้ 1) มาตรการเร่งด่วน สาระสำคัญคือ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งปรับระบบการ ประเมินวิทยฐานะครูให้มีประสิทธิภาพ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู 2) มาตรการ ระยะยาว สาระสำคัญคือ ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งจัดและพัฒนาระบบส่งเสริมความก้าวหน้า ความ มั่นคง และการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา และสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552a) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อคราวประชุม วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 ได้สรุปผลการปฏิรูปการศึกษาใน 9 ปีที่ผ่านมาไว้อย่างน่าสนใจ ในด้านการ ผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ พบว่า นโยบายจำกัดอัตราคนภาครัฐ และมาตรการจูงใจให้ครูออกก่อน เกษียณ (ปี 2543-2549) มีผลให้วงการการศึกษาต้องสูญเสียอัตราครูไปถึง 53,948 อัตรา บัณฑิตครู ศาสตร/ศึกษาศาสตร บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ ครูมักสอนไม่ตรงวุฒิ ขาดแคลนครูในบาง พื้นที่ ในอนาคตอีกประมาณ 5-10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณมากกว่าร้อยละ 50 จำเป็นต้องมีการ เตรียมวางแผนผลิตครูรองรับ ส่วนการคัดเลือกบุคคลมาเป็นครู พบว่า ผู้เข้าเรียนคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ แม้จะมีจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่มักจะเลือกเรียนไว้เป็นอันดับท้ายๆ เป็นความ

จำเป็นต้องเรียน ดังนั้น จึงไม่ได้คนเก่ง และมีใจรักมาเป็นครู และการพัฒนาครู ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ขาดการดูแลเอาใจ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552b) ได้สรุปผลการปฏิรูปการศึกษาใน 9 ปีที่ผ่านมา โดยพบว่าด้านการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ มีสภาพปัจจุบันปัญหา ดังนี้ 1) นโยบายจำกัดอัตราคนภาครัฐและมาตรการจูงใจให้ครูออกก่อนเกษียณ (ปี 2543-2549) มีผลให้วงการการศึกษาต้องสูญเสียอัตราครูไปถึง 53,948 อัตรา 2) บัณฑิตครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ บางส่วนจบแล้วไม่เป็นครู อาจารย์ 3) ครูสอนไม่ตรงวุฒิ 4) ขาดแคลนครูในบางพื้นที่ 5) ในอนาคตอีกประมาณ 5-10 ปี จะมีครูประจำการเกษียณมากกว่าร้อยละ 50 จำเป็นต้องมีการเตรียมวางแผนผลิตครูรองรับ 6) การคัดเลือกบุคคลมาเป็นครู พบว่าผู้เข้าเรียนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แม้จะมีจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่มักจะเลือกเรียนไว้เป็นอันดับท้ายๆ เป็นความจำเป็นต้องเรียน ดังนั้น จึงไม่ได้คนเก่ง และมีใจรักมาเป็นครู 7) ด้านการพัฒนาครู ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ขาดการดูแลเอาใจใส่

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลงของประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 15 ประการ ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหา การสื่อสารการใช้ภาษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนรู้ การจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและการประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จิตวิทยาสำหรับครู การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ซึ่งแนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง จำเป็นต้องมีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน และต้องกำหนดมาตรการต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาระบบการผลิต การใช้ การส่งเสริมรักษาคูให้อยู่ในวิชาชีพตลอด ที่สำคัญต้องมีการนำเอามาตรการเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553a) ได้เสนอข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู ประกอบไปด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การฟื้นศรัทธาวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรการดังนี้ 1) ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการจัดตั้งสภาครูในระดับชาติ 2) เร่งรัดให้มีระบบติดตามผลการปฏิบัติงานที่เข้มข้น การใช้ระบบเงินเดือนให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน และการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เน้นที่โครงสร้างเงินเดือน และการเลื่อนวิทยฐานะ 3) ยกย่องตอบแทนครูดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูประจำการ ประกอบด้วยมาตรการดังนี้ 1) ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูให้เป็นแผนบูรณาการอย่างแท้จริง 2) ส่งเสริมรูปแบบการพัฒนา

ครูที่เป็นการบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการและการฝึกอบรมเข้าด้วยกัน 3) พัฒนาครูประจำการด้วยระบบเครือข่าย โดยให้ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ครูแห่งชาติ เป็นครูแกนนำเครือข่ายในการพัฒนาครู และให้สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาและติดตามประเมินผล เร่งจัดทำแผนปฏิบัติการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละพื้นที่ สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาครูในพื้นที่ และระดมความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ และภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู 4) เร่งพัฒนาครูประจำการโดยใช้ระบบสนับสนุนอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น คุ้มครองการฝึกอบรม การอบรมด้วยระบบ e-learning เป็นต้น 5) ใช้วงจร PDCA เพื่อกำกับให้ครูเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน 6) เร่งแก้ปัญหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพของครูอัตราจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตครูแนวใหม่ ประกอบด้วยมาตรการดังนี้ 1) จัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยระบบ กระบวนการและแผนการผลิตครู 2) กำหนดรูปแบบการผลิตครูแนวใหม่ 3) ประสานการวางแผนการผลิตให้เหมาะสมกับความเป็นเลิศของสาขาวิชาในแต่ละสถาบันการผลิตครู 4) กำหนดแผนการปฏิรูปสถาบันผลิตครู 5) แก้ไขปัญหาครูขาดแคลนด้วยหลักสูตรเร่งรัด 6) กำหนดทุนและจำนวนผู้ที่มีโอกาสรับทุนสำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูในรายสาขาวิชาในแต่ละพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริบทและเงื่อนไข ประกอบด้วยมาตรการดังนี้ 1) ผลักดันการทำงานของเขตพื้นที่การศึกษาและระบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เป็นรูปธรรม 2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่าย ICT ในโรงเรียน 3) พัฒนาประสิทธิภาพระบบงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน 4) จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการกำหนดทางเลือกของนโยบายด้วยกระบวนการกระทำซ้ำ ขยายแนวความคิดเดิมให้ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานนโยบาย หน่วยปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้วิธีวิจัยด้วยการวิพากษ์ การตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมสัมมนา ผลการศึกษาได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 ข้อ ดังนี้

1) ยกระดับคุณภาพการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสูงในการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และให้มีปริมาณบัณฑิตรุ่นใหม่ทั้งระบบที่สอดคล้องกับความต้องการของการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และทุกสาขาวิชา

2) ยกระดับการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และมีความสามารถในการพัฒนาการสร้างสรรค์การ

เรียนรู้แนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และเป็นระบบ

โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์รอง 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์หลักที่ 1 การปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รุ่นใหม่ มียุทธศาสตร์รอง 3 ยุทธศาสตร์ คือ (1) เอกภาพด้านการผลิตและขนาดการผลิตที่เหมาะสม (2) ปฏิรูประบบและกระบวนการผลิต (3) ปฏิรูปความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์หลักที่ 2 การปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประจำการ มียุทธศาสตร์รอง 2 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนา 2) ปฏิรูปการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ยุทธศาสตร์หลักที่ 3 ปฏิรูปสถาบันผลิตครู มียุทธศาสตร์รอง 2 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจของสถาบันผลิตครู 2) ความเป็นเลิศของสถาบันผลิตครู

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้ทำการศึกษาและพัฒนานโยบายโดยนำเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) นโยบายการผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ (1) คัดสรรและให้ทุนคนเก่งคนดีและมีแววความเป็นครูให้เข้าเรียนครู โดยประกันให้ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนได้เป็นครู (2) กำหนดกลไกสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันผลิตครู องค์กรวิชาชีพครู และองค์กรกลางการบริหารบุคคลเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพในการผลิตครูรุ่นใหม่ (3) ยกคุณภาพวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยปรับหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้เป็น 6 ปี (4) ให้สถาบันผลิตครูทั้งของรัฐและเอกชนจัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อมุ่งสร้างครูผู้นำเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (5) ให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทางหรือสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูง เพื่อทำการวิจัยค้นคว้าสร้างองค์ความรู้ในทางครุศึกษา (6) สนับสนุนให้สภาคณบดีคณะศึกษาศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกระทรวงศึกษาธิการจัดทำแผนและดำเนินการปฏิรูปสถาบันผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูงในบริบทใหม่ของวิชาชีพครูไทย (7) ประกันคุณภาพสถาบันครุศึกษาไทยทั้งระบบ (8) ให้มีสถาบันภายนอกจัดระดับคุณภาพของสถาบันครุศึกษาเพื่อความเป็นเลิศการผลิตครู

2) นโยบายการใช้ครูเพื่อคุณภาพครู และความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการ ดังนี้ (1) ปฏิรูปกระบวนการใช้ครูใน 4 องค์ประกอบได้แก่ การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศและการพัฒนาครู และการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน (2) เร่งรัดจัดระบบบริหารบุคคลและกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่ครู

3) นโยบายการบำรุงรักษาและพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ (1) ปรับเปลี่ยนนโยบายให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการเป็นองค์กรมหาชน เป็นนิติบุคคล เพื่อการยกระดับคุณภาพของบุคลากรประจำการโดยเร่งด่วน (3) ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เงินประเดิมจากโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต และกองทุนส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) ให้มีการประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น (5) ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาประจำการเพื่อรับปริญญา เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรประจำการ (6) ให้รัฐลงทุนซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมัธยมศึกษาได้เช่า เพื่อใช้ในการเรียนการสอน

4) นโยบายการส่งเสริมและรับรองคุณภาพการผลิตและการพัฒนาครู เพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ (1) ให้ประกันคุณภาพครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การผลิตครู การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การปฏิบัติงานของครู และการตอบแทน ยกย่องให้รางวัลครู (2) ให้จัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์เพื่อเป็นองค์กรรวมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น (3) ระดมสื่อมวลชนและทุกฝ่ายช่วยรณรงค์ให้ผู้นำสังคมเห็นและให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพครู

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ได้ทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบุรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (NEEDS) พบว่า ปัจจัยด้านตัวครูส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมากที่สุด คือ ทักษะคติในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ชีวิตครอบครัว ภาระงานของครู และแรงจูงใจในการ กล่าวคือ ครูที่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีชีวิตครอบครัวที่ดี มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลังและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

พักตร์วิภา โพธิ์ศรี (2551) ได้สังเคราะห์งานวิจัยภายในประเทศเกี่ยวกับความรู้เรื่องกระบวนการพัฒนานโยบายจากงานวิจัยจำนวน 12 เรื่อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้กระบวนการพัฒนานโยบาย แบบ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นการกำหนดนโยบาย ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ และขั้นการประเมินผลนโยบาย

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องอนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559) พบว่า คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในสาขาวิชาที่สอน 2) ด้านทักษะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชา ทักษะวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านคุณลักษณะของความเป็นครูในด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและบุคลิกภาพความเป็นครู 4) ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น โดย ลักษณะของหลักสูตรในอนาคตควรมีทางเลือกให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยมีการจัดหลักสูตร เป็นบล็อก (Curriculum Block) ที่มีการบูรณาการภายในกลุ่มวิชาหรือระหว่างกลุ่มวิชา ส่วนการ ประเมินหลักสูตรควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประเมินทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ และในการ บริหารหลักสูตรควรมีลักษณะแบบการมีส่วนร่วมและมีการกระจายอำนาจ โดยมีคณะกรรมการที่ รับผิดชอบประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภายในและภายนอกคณะครุศาสตร์

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Hal (2006) ได้ทำการวิจัยว่าในการกำหนดนโยบายนั้นจะมีภาระงานอะไรบ้าง ซึ่ง ข้อค้นพบของเขามีอยู่ 2 ประการคือ (1) แนวทางหลักในการกำหนดนโยบายคือการศึกษาวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง (2) กิจกรรมร่วมในการกำหนดนโยบายคือ การวิเคราะห์นโยบาย การตัดสินใจทางเลือก นโยบาย การประกาศใช้นโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย

Sarah, Hanspeter, and David (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขั้นตอนของ กระบวนการนโยบายและแนวทางที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพบว่าการเคลื่อนไหวทางสังคมมี ผลต่อขั้นตอนนโยบายในขั้นกำหนดนโยบายเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง จะ เกิดบุคคล 2 กลุ่มขึ้น โดยกลุ่มหนึ่งยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ และอีกกลุ่มหนึ่งจะไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นในช่วงที่มีสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เพราะ จะเป็นการยากมากที่จะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อการเคลื่อนไหวของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการ นโยบายในแต่ละขั้น แต่อย่างไรก็ดีหลังจากการกำหนดนโยบายและการเคลื่อนไหวผลกระทบที่เกิดขึ้น จะส่งผลโดยตรงกับสาธารณชน

Lorin (2004) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของครู พบว่าโดยทั่วไป ครูจะทำงานในโรงเรียนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกและหลักสูตรพร้อมอยู่แล้ว ครูจะวางแผนสภาพของ ห้องเรียน จัดระบบและจัดการชั้นเรียน พิจารณารายละเอียดของหลักสูตร แล้วนำมาสอนนักเรียน กำหนดช่วงเวลาในการสอน การให้การบ้านที่สอดคล้องกับแผนการสอน นอกเหนือจากสิ่งอื่นใดก็คือ คุณภาพและวุฒิของครู ซึ่งผู้รับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนสรรหาครูประสิทธิภาพ

Wang, Coleman, Coley, and Phelps (2003) ทำการวิจัยเรื่อง Preparing Teacher Around the World ของประเทศต่าง ๆ ที่มีผลการทดสอบนานาชาติ TIMSS 1999 ใน ลำดับ 1 – 10 ลำดับแรกของโลก และมีผลการทดสอบที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่าสหรัฐอเมริกา ได้แก่

ประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ ฮองกง ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เนเธอร์แลนด์ สิงคโปร์ และสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาตัวแปรจากนโยบายการเตรียมครูวิทยาศาสตร์และครูคณิตศาสตร์ของแต่ละประเทศ ในด้านการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้เข้าเรียนครู วิธีการคัดเลือกผู้เข้าเรียนครู หลักสูตรที่ใช้ในการผลิตครู การฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพในขณะที่เรียนครู เกณฑ์การจบการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ การรับรองเพื่อการเข้าสู่อาชีพครู เกณฑ์การรับเข้าทำงาน ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาครูระหว่างการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของครูวิทยาศาสตร์และครูคณิตศาสตร์ที่ปฏิบัติการสอนในระดับเกรด 8

Eleonora (2003) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในเอเชีย ตามโครงการของ UNESCO มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องคิดว่าเป็นกระบวนการระยะยาว ซึ่งเริ่มต้นจากการฝึกหัดครู และจบลงเมื่อครูนั้นเกษียณ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูมีผลกระทบอย่างมากต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา และต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องทำอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีการสนับสนุน มีทุนสนับสนุน และมีการวิจัยเพื่อประกันว่ากระบวนการนั้นมีประสิทธิภาพ 4) โรงเรียน สถาบันการผลิตครู และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องทำงานร่วมกันเพื่อที่จะประกันว่าการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น ต้องเริ่มต้นจากการเป็นนักศึกษาครู จนเข้าสู่ความเป็นครูโดยตลอดชีวิต 5) โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูต้องได้รับการประสานกันระหว่างหน่วยที่พัฒนาครู เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน 6) ข้อเสนอแนะที่จะขยายหลักสูตรของระยะเวลาการเป็นนักศึกษาครู ควรเกิดขึ้นหลังจากมีการวิเคราะห์โครงสร้างของโปรแกรมการฝึกหัดครูที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างรอบคอบ พบบ่อย ๆ ว่าความต้องการมักอยู่ที่การปรับโครงสร้างของหลักสูตรปัจจุบันมากกว่าที่จะขยายระยะเวลาเรียนในสถาบันการฝึกหัดครู 7) เป้าหมายของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูควรสอดคล้องกับหลักสูตรของสถาบันที่ครูทำการสอน 8) ความสอดคล้องมีความจำเป็นเหมือนกันระหว่างเนื้อหาของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครู วิธีสอน และเนื้อหาวิชาที่ครูสอน 9) การฝึกหัดครูและการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่สามารถทดแทนการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องชักจูงคนเก่งเข้ามาสู่อาชีพครู และมีความจำเป็นที่โรงเรียนต้องสนับสนุนทรัพยากรที่จะช่วยให้เกิดการสอนที่มีคุณภาพ

Grissmer, Flanagan, Kawata, and Williamson (2000) ทำการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากกว่าครูที่จบการศึกษาในปริญญาโท

Hanushek et al. (1999) พบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างเงินเดือนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีหลักฐานจากการวิจัยที่มีแสดงให้เห็นว่าเงินเดือนมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขาเพิ่มขึ้นด้วย

Greenwald, Hedges, and Laine (1996, pp. 361-396) ค้นพบว่า ถ้าโรงเรียนสามารถเลือกครูที่มีระดับของประสบการณ์สูงได้ ก็จะส่งผลอันสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสรุปได้ว่าประสบการณ์ของครูมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

Lan and Hogan (1994) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการผลิตและพัฒนาครู และมีข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้ ผู้ที่ทำหน้าที่วางแผนการลงทุนด้านครู ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์สูงสุดจากการจัดครูลงตำแหน่งและการใช้ครูที่มีอยู่ ในลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ ต้องตอบปัญหาเหล่านี้คือ 1) ครูได้รับการกระจายไปทุกพื้นที่และทุกโรงเรียนอย่างเสมอภาคหรือไม่ 2) มาตรการใดที่จะช่วยเอาชนะความไม่เสมอภาคเหล่านั้น 3) ครูที่ได้รับการฝึกมาอย่างดี จะกระจายไปตามโรงเรียนต่างๆ ได้อย่างไร 4) จะจัดให้เกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการครูในวิชาต่าง ๆ ประสบการณ์ และแรงจูงใจของครูที่มีอยู่ให้สมดุลและสอดคล้องกันได้อย่างไร 5) ต้องทำอะไรบ้างเพื่อจะให้บุคคลที่มีความสามารถและผลงานได้บรรจุลงตำแหน่งที่เหมาะสมหรือได้รับการส่งเสริมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับผลตอบแทนมากขึ้น และ 6) นโยบายและโครงสร้างของการตอบแทน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างไร จึงจะช่วยปรับปรุงให้ครูเกิดแรงจูงใจ และใช้ประโยชน์จากครูได้สูงสุด และจากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ และเครื่องมือเครื่องใช้ของหลายๆ ประเทศ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของการจัดกำลังครูและการใช้ครู พบว่าการติดตามการบรรจุครูลงตำแหน่ง จะช่วยในการสร้างขีดความสามารถของประเทศเพิ่มมากขึ้น

Calderon (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียน ในวิทยาลัยชุมชน ในเมืองลอสแอนเจลิส (Los Angeles Community College District) ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนของที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะการสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู และไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่ม

Summers and Wolfe (1977, pp. 639-652) ทำการวิจัยพบว่า ครูที่มีทักษะทางวิชาการสูง โดยได้รับปริญญาตรีจากสถาบันหรือมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่ได้รับผลประโยชน์เป็นนักเรียนที่ภูมิหลังจากครอบครัวยากจน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยอนาคต (Futures Research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ

- 1) ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
- 2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
- 3) เพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยอนาคต แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์เพื่อหาทางเลือกการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ผู้วิจัยขอเสนอเป็นรายขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

การศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย การผลิตครู การจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา และบทเรียนความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาและวิชาชีพครูของต่างประเทศ ใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อนำมาใช้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และประเด็นคำถามสัมภาษณ์ในการวิจัยในขั้นตอนต่อมา จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ นี้ ทำให้สามารถระบุสภาพปัญหาการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และการผลิตครูของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อหาทางเลือกในการพัฒนานโยบายการเตรียมครู ประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัย แบบ EFR (Ethnographic Futures Research) เป็นการนำความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน และมีโอกาสความเป็นไปได้มากที่สุด จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นทางเลือกในการพัฒนานโยบาย เพื่อนำผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ 2 ดังนี้

2.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ให้มีการกระจายตามภาคภูมิศาสตร์ 7 ภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก ภาคกลาง และกรุงเทพฯและปริมณฑล ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาถึงโอกาสความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1.1 กลุ่มผู้ใช้ครูประถมศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ผอ.สพป.) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และครูประถมศึกษา จำนวน 84 คน โดยเริ่มจากสุ่มจังหวัดมาภาคละ 2 จังหวัด ได้มา 14 จังหวัด โดยคละขนาดและที่ตั้ง จากจังหวัดสุ่มเลือกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ในกรณีจังหวัดนั้นมีมากกว่า 2 เขตการศึกษา) ได้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาจังหวัดละ 2 เขตพื้นที่ (ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 28 คน) จากนั้นสุ่มเลือกโรงเรียนประถมศึกษาจากเขตพื้นที่การศึกษาๆ ละ 1 โรงเรียน รวมเป็น 28 โรงเรียน (ได้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 28 คน และครูประถมศึกษาที่สมัครใจเป็นผู้ให้ข้อมูล 28 คน) ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

2.1.2 กลุ่มผู้ผลิตครู ประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู จำนวน 20 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาถึงโอกาสความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และพยายามให้กระจายตามภาคภูมิศาสตร์เท่าที่เป็นไปได้ รวมทั้งควบคุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดที่ไม่แตกต่างกันมากนักในแต่ละกลุ่ม ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข

2.2 การสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) รูปแบบนำทาง (Directive Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถเลือกคำตอบ เช่น พึงประสงค์ ไม่พึงประสงค์ เป็นไปได้ เป็นไปไม่ได้ เป็นต้น ก่อน

การให้คำอธิบายเพิ่มเติม หรือในบางกรณีอาจไม่ต้องใช้การอธิบายเพิ่มเติม หากคำถามสัมภาษณ์นั้นครอบคลุมประเด็น โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยใช้โอกาสจากการที่กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น โดยใช้ช่วงเวลาหลังจากเสร็จสิ้นการประชุม การโทรศัพท์สัมภาษณ์ และการเขียนตอบแบบสัมภาษณ์ แล้วแต่กรณี ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์อยู่ระหว่าง 30 นาที ถึง 2 ชั่วโมง ดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่าง เดือนตุลาคม 2557–มกราคม 2558

2.3 การวิเคราะห์ผลการวิจัย

ภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด 104 คน มาวิเคราะห์ผล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

2.3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ความพึงประสงค์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนความถี่ของความพึงประสงค์ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป

2.3.2 ค่าฐานนิยม (Mode) เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของความพึงประสงค์ และเพื่อให้สามารถสรุปภาพที่พึงประสงค์ได้ชัดเจนที่สุด ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าฐานนิยมที่มีความหมายของโอกาสความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ในการเลือกความคิดเห็นนั้น ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel Program ช่วยในการคำนวณ

2.3.3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-quartile Range) โดยการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนที่ควอไทล์ที่ 3 (Q3) และคะแนนที่ควอไทล์ที่ 1 (Q1) จากสภาพความพึงประสงค์ของกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ (Q3-Q1) ต้องมีค่า ≤ 1.5 ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel Program ช่วยในการคำนวณ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ประถมศึกษาของประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นการนำความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันและมีโอกาสความเป็นไปได้มากที่สุด จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ โดยแสดงเป็นแนวโน้มทางเลือกนโยบายให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณา โดยยึดถือความพึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2540) ในกรณีที่

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ไม่เกิดกรณีความเห็นที่แตกต่างระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังนี้

3.1 การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาท และเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทางการศึกษา เป็นนักวิชาการทางการศึกษา และมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการผลิตครู โดยผู้วิจัยทำการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในการกำหนดนโยบายการศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการวางแผนหรืองานที่เกี่ยวข้องกับครู
3. เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษา
4. เป็นนักวิชาการ นักวิจัย ที่มีการศึกษาวิจัย หรือเขียนบทความทางด้านการศึกษา

3.2 การเตรียมผู้เชี่ยวชาญ

การเตรียมผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการติดต่อสื่อสารเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้วิจัย หรือติดต่อผ่านเลขานุการของผู้เชี่ยวชาญแล้วแต่กรณี โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการเชิญผู้เชี่ยวชาญ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งวิธีการที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ ช่วงเวลาและสถานที่ที่จะขอทำการสัมภาษณ์ เป็นต้น เมื่อได้รับการตอบรับการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการวิจัย แบบสัมภาษณ์ เคาะโครงการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการ โดยได้รับการตอบรับในการเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 17 คน ดังแสดงในภาคผนวก ก

3.3 การสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.3.1 การสัมภาษณ์ในรอบที่ 1

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Individual depth interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ในการสัมภาษณ์ รอบที่ 1 โดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนัดหมายล่วงหน้า ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกคน โดยผู้เชี่ยวชาญอนุญาตให้ทำการบันทึกเสียง

การถ่ายภาพ และการจดบันทึกได้ตลอดเวลาในการสัมภาษณ์ ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์อยู่ระหว่าง 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่าง เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2558

3.3.2 การสัมภาษณ์ในรอบที่ 2 ในขั้นตอนนี้เป็นสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการนำผลการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์ แจกแจงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จัดกลุ่มความคิดเห็นที่เหมือนกัน และที่แตกต่างกัน โดยพยายามรักษาคำพูดของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุด (จุมพล พุทธิพรชีวิน, 2540) นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับความคิดเห็น ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | เป็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจริงหรือเป็นไปได้น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | เป็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจริงหรือเป็นไปได้น้อย |
| 3 | หมายถึง | เป็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจริงหรือเป็นไปได้ปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | เป็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจริงหรือเป็นไปได้มาก |
| 5 | หมายถึง | เป็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจริงหรือเป็นไปได้มากที่สุด |

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ตามที่ได้นัดหมายกันไว้ ตั้งแต่การสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2558

3.4 การวิเคราะห์ผลการวิจัย

ภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มาวิเคราะห์ผลแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ ในรอบที่ 1 ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มาทำการจัดเรียงความคิดเห็นทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาสรุปสะสมด้วยค่าความถี่ (Frequency) ในประเด็นที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนจะนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2

3.4.2 วิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์ ในรอบที่ 2 ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 17 คน มาวิเคราะห์ผล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

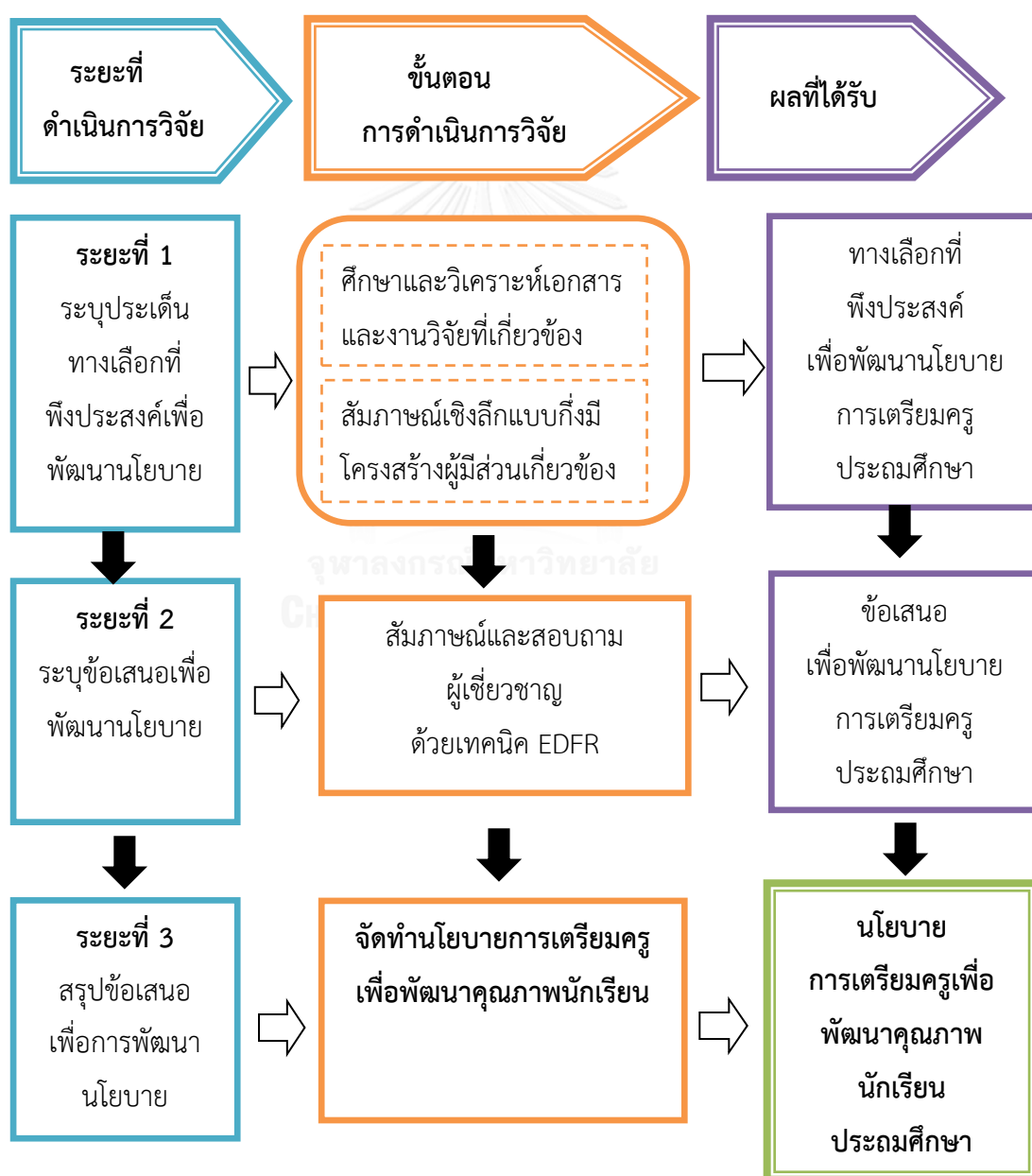
1) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ความพึงประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากค่าคะแนนความถี่ของความพึงประสงค์ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่มีค่าร้อยละ 85 ขึ้นไป

2) ค่าฐานนิยม (Mode) เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของความพึงประสงค์ และเพื่อให้สามารถสรุปภาพที่พึงประสงค์ได้ชัดเจนที่สุด ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าฐานนิยมที่มีความหมายของโอกาสความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ในการเลือกความคิดเห็นนั้น ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel Program ช่วยในการคำนวณ

3) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-quartile Range) โดยการคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนที่ควอไทล์ที่ 3 (Q3) และคะแนนที่ควอไทล์ที่ 1 (Q1) จากสภาพความพึงประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ (Q3-Q1) ต้องมีค่า ≤ 1.5 ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel Program ช่วยในการคำนวณ

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 4 ขั้นตอน เขียนเป็นแผนภาพขั้นตอนการวิจัย ได้ดังนี้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แนวคิดเชิงทฤษฎีของนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) เกี่ยวกับทางเลือกที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนา นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เกี่ยวกับข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายเพื่อ การเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 4 นโยบายเพื่อการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 1 แนวคิดเชิงทฤษฎีของนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ผลจากการวิจัยเอกสาร (documentary research) เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับโลก พบว่าประเทศที่ทำการศึกษาซึ่งได้แก่ ฟินแลนด์ สวีเดน เนเธอร์แลนด์ ออสเตรเลีย อังกฤษ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฮองกง และจีน ได้มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการผลิตครูประถมศึกษา สรุปได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายการผลิตครู

ประเทศที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีการกำหนดและกำกับนโยบายด้านการผลิตครู โดยรัฐบาลกลาง มีเพียง 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอเมริกา อังกฤษ และสวีเดน ที่มีการกระจายอำนาจให้ส่วนภูมิภาค แต่อย่างไรก็ดี ประเทศอเมริกาและประเทศอังกฤษ ก็ยังเป็นผู้กำหนดมาตรฐานกลางในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ส่วนภูมิภาค นำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายของตนเอง การกำหนดนโยบายด้านนี้ทุกประเทศจะมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพครูหลายระดับตามความต้องการของผู้ใช้ครูและส่งเสริมให้ภูมิภาคดำเนินการได้เองตามมาตรฐานที่กำหนด โดยประเทศสิงคโปร์ จีน และญี่ปุ่น จะมีความเข้มงวดมากในการบังคับใช้กฎหมายครู

2. ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู

ประเทศฟินแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และ สิงคโปร์ มีกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนที่มีความเข้มข้นมาก แต่อย่างไรก็ดี ทุกประเทศที่ทำการศึกษามีการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูด้วยวิธีการสอบ โดยในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูประเทศอเมริกา เน้นการวัดสมรรถนะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ส่วนสวิสเซอร์แลนด์ เน้นเรื่องของภาษา

3. ด้านหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา

ทุกประเทศที่ทำการศึกษา มีหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ โดยให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่จะต้องทำการสอนได้ทุกสาระวิชาที่นักเรียนประถมศึกษาจะต้องเรียน ครูประถมศึกษาจะต้องมีทักษะสูงทางด้าน การอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ เน้นการสร้างสมรรถนะด้านการสอน ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้มากกว่าการสอน และครูต้องเข้าสู่ชุมชนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สำหรับประเทศฟินแลนด์ เรียกหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษาว่า หลักสูตรครูประจำชั้น โดยครูประถมศึกษาจะต้องทำการสอนได้ตั้งแต่ 4 รายวิชาขึ้นไป ส่วนประเทศอเมริกา จะเน้นมากเรื่องจิตวิทยาคลินิกและจิตวิทยาเด็กพิเศษ สำหรับประเทศสวิสเซอร์แลนด์ หลักสูตรการผลิตครูมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านการสอนที่ใช้หลักการบูรณาการ และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ นอกจากนี้ นักศึกษาครูประถมศึกษาของสวิสเซอร์แลนด์จะต้องรับผิดชอบตนเองในการไปลงทะเบียนเรียนภาษา 1 ภาษาจาก 3 ภาษาที่กำหนด คือ อังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส ในสถาบันที่มีเจ้าของภาษาเป็นผู้สอน

4. ด้านการฝึกและการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(การฝึกสอน)

ทุกประเทศที่ศึกษา ให้ความสำคัญกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเข้มข้นทุกประเทศ โดยมีการกำหนดระยะเวลา หรือการจัดช่วงเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่แตกต่างกัน โดยเริ่มตั้งแต่ 12 สัปดาห์ จนถึง 3 ปี หลายประเทศมีกระบวนการฝึกสอนในทุกภาคเรียน มีการกำหนดให้นักศึกษาต้องไปฝึกสอนในห้องเรียนเด็กพิเศษ ในการประเมินผลการฝึกสอนพบว่า ให้ความสำคัญกับการประเมินผลผ่านการฝึกสอนอย่างเข้มข้น มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการผ่านการฝึกสอนไว้สูง มีการประเมินโดยคณะกรรมการร่วมระหว่างคณะกรรมการทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน สำหรับประเทศฟินแลนด์และสวิสเซอร์แลนด์ นักศึกษาครูจะต้องทำวิทยานิพนธ์อันเกิดจากการฝึกสอนด้วย นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของโรงเรียนและครูพี่เลี้ยง เหมือนกับประเทศไทย แต่กระบวนการคัดกรองจะดำเนินการโดยให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างเข้มข้น และโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอนก็จะร่วมดำเนินการในลักษณะโรงเรียนเครือข่ายอย่างจริงจัง

5. ด้านการจบการศึกษาของนักศึกษาครู

ประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ เกาหลีใต้ และสิงคโปร์ จะมีการทดสอบอย่างเข้มข้น ทั้งด้านองค์ความรู้สำหรับรายวิชาที่จะสอนในระดับประถมศึกษา ทักษะด้านการสอนและคุณลักษณะสำคัญของการเป็นครู ทักษะทางด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ รวมทั้งการวัดเจตคติในการเป็นครูอีกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า นักศึกษาครูที่ผ่านการประเมินจะเป็นครูที่มีคุณภาพสูงอย่างแท้จริง

6. ด้านการให้ใบรับรองเพื่อประกอบวิชาชีพครู

ในแต่ละประเทศ ให้ความสำคัญกับการให้ใบรับรองประกอบวิชาชีพครูมาก โดยประเทศอเมริกาใช้การทดสอบเพื่อวัดทักษะทางด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และความรู้ในระดับขั้นที่จะไปทำการสอน จิตวิทยาคลินิกและเด็กพิเศษ ประเทศอังกฤษ ใช้การทดสอบเพื่อการจบการศึกษาของสถาบันผู้ผลิตครูเป็นการทดสอบเพื่อการให้ใบรับรองประกอบวิชาชีพครู สำหรับระยะเวลาในการรับรองนั้นแต่ละประเทศมีขั้นตอนและวิธีการที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ดีทุกประเทศที่ทำการศึกษาต่างมีการให้ใบรับรองประกอบวิชาชีพครูทั้งสิ้น ยกเว้นประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ที่ไม่มีการให้ใบรับรองประกอบวิชาชีพ โดยการเข้าสู่วิชาชีพครูจะใช้คุณสมบัติที่จบการศึกษาเป็นการรับรอง ทั้งนี้ผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษาได้ต้องมีใบรับรองการจบการศึกษาวิชาชีพครูประถมศึกษาเท่านั้น

7. ด้านการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา

ทุกประเทศใช้การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นครูระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่จะกำหนดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญจากความรู้ในรายวิชาที่จะไปทำการสอนและรายวิชาชีพครูต้องมีใบรับรองคุณวุฒิและ/หรือใบรับรองการประกอบวิชาชีพครู และต้องผ่านการสอบคัดเลือก โดยประเทศเกาหลีใต้ จะมีกระบวนการสอบคัดเลือกที่เข้มข้นมากที่สุด รองลงมาเป็นประเทศญี่ปุ่นและสิงคโปร์ โดยสิงคโปร์จะมีการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษ การสาธิตการสอน และทดสอบเจตคติจากการสัมภาษณ์

จากบทเรียนของประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการศึกษาระดับโลกที่นำเสนอมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การที่ประเทศมีนโยบายที่ชัดเจน ชี้เฉพาะ มีการกำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะของครู มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำให้ความจริงจังกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ มีการติดตามที่เข้มข้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินงานไปด้วยกัน ภายใต้ต้นนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์เดียวกัน ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) เกี่ยวกับทางเลือกที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนานักเรียนประถมศึกษา

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาทางเลือกที่พึงประสงค์เพื่อการพัฒนา นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) จำนวน 104 คน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	60.57
หญิง	41	39.43
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	37	35.57
ปริญญาโท	52	50.00
ปริญญาเอก	15	14.43
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง (ปี)		
ต่ำกว่า 5 ปี	24	23.08
5 – 10 ปี	25	24.04
11 – 15 ปี	8	7.69
16 – 20 ปี	11	10.58
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	36	34.61
ตำแหน่ง/หน้าที่		
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	28	26.92
ผู้อำนวยการโรงเรียน	28	26.92
ครูประถมศึกษา	28	26.92
ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	20	19.23

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูประถมศึกษา ในจำนวนนี้เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.57 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.43 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นกลุ่มมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.61 และเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.23

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูประถมศึกษาโดยผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5 - 15 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

1. ด้านการคัดเลือกบุคคล เข้าเรียนครู	สภาพความ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
	พึง	ไม่ พึง					
1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา							
1	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกให้ สูงขึ้นเพื่อจะได้คนดีคนเก่งมา เรียนครู	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก สอดคล้อง
2	เลือกจากกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 50% แรก	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก สอดคล้อง
3	มีผลการเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย เฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด สอดคล้อง
4	มีผลการเรียนระดับมัธยม- ศึกษาตอนปลายรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ เฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด สอดคล้อง
5	กำหนดผลการทดสอบวัดแวว ความเป็นครูให้สูงกว่าระดับปาน กลาง	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มากที่สุด สอดคล้อง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายด้านคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู สอดคล้องกันในทุกประเด็น คิดเป็นร้อยละ 100 โดยเห็นว่าทางเลือกที่มีโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป มีผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ เฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป และกำหนดผลการทดสอบวัดแววความเป็นครูให้สูงกว่าระดับปานกลาง มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ได้แก่ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกให้สูงขึ้นเพื่อจะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเลือกจากกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 50% แรก

ตารางที่ 5 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.2 การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

1. ด้าน การคัดเลือกบุคคล เข้าเรียนครู	สภาพความ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3- Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
1.2 การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา								
1	คัดเลือกโดยระบบ แอดมิชชั่นกลาง	75	25	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2	ยกเลิกระบบการรับตรง	75	25	3	1.25	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
3	จำกัดจำนวนการรับ	77.9	22.1	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
4	สถาบันผู้ผลิตสอบสัมภาษณ์	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
5	สร้างแรงจูงใจโดยการให้ ทุนการศึกษาหรือการประกัน การมีงานทำที่มีเงื่อนไขระบุ พื้นที่ที่จะไปปฏิบัติงาน ภายหลังเรียนจบ	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายด้านการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา โดยมีความพึงประสงค์สอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ในทางเลือกที่ให้สถาบันผู้ผลิตเป็นผู้สอบสัมภาษณ์ และการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษาหรือการประกันการมีงานทำที่มีเงื่อนไขระบุพื้นที่ที่จะไปปฏิบัติงานภายหลังเรียนจบ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่าการพัฒนานโยบายประเด็นนี้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นที่เห็นว่าแนวโน้มในการพัฒนานโยบายด้านการใช้ระบบแอดมิชชั่นกลางในการคัดเลือก มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นยกเลิกระบบการรับตรง และให้มีการจำกัดจำนวนการรับนักศึกษาครู มีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.1 นโยบายเพื่อการเตรียมผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3- Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
	พึง	ไม่พึง					
2.1 นโยบายเพื่อการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา							
1 กำหนดนโยบายให้มีการผลิตครู เพื่อโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการ เฉพาะ	91.4	8.6	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับ”คุณลักษณะและ สมรรถนะของครูประถมศึกษา คุณภาพสูง” เพื่อใช้ในการ ดำเนินการของทุกองค์กรที่ เกี่ยวข้อง	91.4	8.6	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
3 นโยบายเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการผลิตครู ประถมศึกษาของสถาบัน ผู้ผลิตครู	86.5	16.5	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
4 จัดทำแผนการผลิตครูประถม ศึกษาที่สอดคล้องกับความ ต้องการใช้ครูทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว	88.5	11.5	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
5 กำหนดนโยบายปฏิรูประบบ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูที่มีมาตรฐานสูง	100	-	3	0.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
6 พัฒนาระบบการติดตามกำกับ คุณภาพการผลิตครู โดย มุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์	100	-	2	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายด้านนโยบายการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา สอดคล้องกันในทุกทางเลือก โดยมีความพึงประสงค์สอดคล้องกันมากที่สุดในประเด็นทางเลือก ได้แก่ กำหนดนโยบายปฏิรูประบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีมาตรฐานสูง และพัฒนาระบบการติดตามกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งสองทางเลือก แต่มีความเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้ของทางเลือกในการพัฒนานโยบายประเด็นกำหนดนโยบายปฏิรูประบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีมาตรฐานสูง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นพัฒนาระบบการติดตามกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ มีความเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้ของทางเลือกในการพัฒนานโยบายนี้อยู่ในระดับน้อย แม้ว่าจะมีความพึงประสงค์มาก นอกจากนี้ยังมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันว่าทางเลือกในการพัฒนานโยบายให้มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับ “คุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาคุณภาพสูง” เพื่อใช้ในการดำเนินการขององค์กรที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสความเป็นไปได้มาก คิดเป็นร้อยละ 91.4 ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนทางเลือกในการพัฒนานโยบายในประเด็นกำหนดนโยบายให้มีการผลิตครูเพื่อโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ กำหนดให้จัดทำแผนการผลิตครูประถมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และนโยบายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตครูประถมศึกษาของสถาบันผู้ผลิตครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน โดยมีความเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้ของทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงประสงค์ในแต่ละประเด็นคิดเป็นร้อยละ 91.4, 88.5 และ 86.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.2 ด้านหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.2 หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา								
1	จัดทำหลักสูตรครูประจำชั้น สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา	100	-	3	0.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
2	จัดทำหลักสูตรครูประจำวิชา สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสฯ	51.9	48.1	4	2.00	ไม่พึง ประสงค์	มาก	ไม่ สอดคล้อง
3	จัดทำหลักสูตรครูประถม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก	96.2	3.8	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
4	จัดทำหลักสูตรสาขาวิชา สำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา	96.2	3.8	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
5	หลักสูตรการผลิตครูต้องระบุ ระดับการศึกษาที่จะไปทำการ สอนได้เมื่อจบการศึกษา	98.1	1.9	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
6	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่ เน้นทักษะทางการสอนที่ เข้มข้น	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
7	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่ พัฒนาลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ของความเป็นครู	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
8	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่ เน้นความเชี่ยวชาญในศาสตร์ หรือสาระวิชาที่จะไปทำการ สอน	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ทางเลือกในการพัฒนานโยบาย ด้านหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา สอดคล้องกันในทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นจัดทำหลักสูตรครู ประจำวิชาสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสฯ ที่มีความไม่สอดคล้องกันในความพึงประสงค์ โดยมีค่า ร้อยละของผู้ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ที่ใกล้เคียงกัน คือพึงประสงค์ร้อยละ 51.9 และไม่พึง ประสงค์ร้อยละ 48.1 แม้ว่าผลการวิจัยพบว่า ผลรวมของโอกาสความเป็นไปได้ จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีมีการกระจายของความคิดเห็นสูง แสดงโดยค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-quartile Range) ที่มีค่าเท่ากับ 2.00

ส่วนความสอดคล้องของความพึงประสงค์ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในประเด็น จัดทำ หลักสูตรครูประจำชั้นสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นทักษะทางด้าน การสอนที่เข้มข้น ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่พัฒนาลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของความเป็นครู ปรับปรุง หลักสูตรการผลิตครูที่เน้นความเชี่ยวชาญในศาสตร์หรือสาระวิชาที่จะไปทำการสอน และพัฒนา ระบบตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรการผลิตครูที่มีมาตรฐานสูง คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้ง 5 ประเด็น โดยมีประเด็นทางเลือกที่มีโอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนานโยบาย ในระดับมาก คือ ปรับปรุง หลักสูตรการผลิตครูที่เน้นทักษะทางการสอนที่เข้มข้น ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่พัฒนาลักษณะ นิสัยและบุคลิกภาพของความเป็นครู ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นความเชี่ยวชาญในศาสตร์หรือ สาระวิชาที่จะไปทำการสอน ส่วนประเด็นจัดทำหลักสูตรครูประจำชั้นสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา และพัฒนาระบบตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรการผลิตครูที่มีมาตรฐานสูง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่า มี โอกาสความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.3 ด้านกระบวนการผลิตครูประถมศึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.3 กระบวนการผลิตครูประถมศึกษา								
1	เร่งรัดผลิตครูสาขาวิชาขาด แคลนสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา	47.1	52.9	4	0.00	ไม่พึง ประสงค์	มาก	ไม่ สอดคล้อง
2	เร่งรัดการผลิตครูในหลักสูตร ครูประจำชั้น	87.5	12.5	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
3	ควบคุมปริมาณการผลิตให้ เป็นไปตามแผนการผลิตและ สอดคล้องกับความต้องการใช้ ครูประถมศึกษา	100	-	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
4	พัฒนากระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นการนำ ความรู้ทางทฤษฎีมา ประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
5	พัฒนากระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่สร้างคุณ- ลักษณะทางวิชาชีพครูให้ เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
6	จัดการเรียนการสอนที่เน้น ความเป็นเลิศในทักษะการสอน	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
7	ครูของนักศึกษาครูต้องมี ทักษะการสอนที่เป็นเลิศ	100	-	2	0.50	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
8	ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความ เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
9	ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู	100	-	3	0.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ทางเลือกในการพัฒนานโยบาย ด้านกระบวนการผลิตครูประถมศึกษา สอดคล้องกันในทุกประเด็น ยกเว้นทางเลือกประเด็นเร่งรัด ผลิตครูสาขาวิชาขาดแคลนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีความไม่สอดคล้องกันในความ พึงประสงค์ โดยมีค่าร้อยละของผู้ที่พึงประสงค์และผู้ไม่พึงประสงค์ที่ใกล้เคียงกัน คือพึงประสงค์ ร้อยละ 47.1 และไม่พึงประสงค์ร้อยละ 52.9 ในขณะที่กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างเห็นตรงกันว่า มีประเด็นทางเลือกในการพัฒนานโยบายนี้ มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ในประเด็น ควบคุมปริมาณการผลิตให้เป็นไปตามแผนการผลิตและสอดคล้องกับ ความต้องการใช้ครูประถมศึกษา พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการนำความรู้ทางทฤษฎี มาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่สร้าง คุณลักษณะทางวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน จัดการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นเลิศในทักษะ การสอน ครูของนักศึกษาครูต้องมีทักษะการสอนที่เป็นเลิศ ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน และครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ในทางเลือกดังกล่าว ที่สอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ในทุกประเด็น โดยมีความเห็นว่าประเด็นทางเลือก ควบคุมปริมาณการผลิตให้เป็นไปตาม แผนการผลิตและสอดคล้องกับความต้องการใช้ครูประถมศึกษา และครูของนักศึกษาครูต้องมี คุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน มีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมาก

ส่วนประเด็นพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการนำความรู้ทางทฤษฎีมา ประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่สร้าง คุณลักษณะทางวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน จัดการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นเลิศในทักษะ การสอน และครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู มีโอกาสความเป็น ไปได้ในระดับปานกลาง และประเด็นครูของนักศึกษาครูต้องมีทักษะการสอนที่เป็นเลิศ มีโอกาส ความเป็นไปได้ได้น้อย ส่วนประเด็นเร่งรัดการผลิตครูในหลักสูตรครูประจำชั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันในทางเลือกนี้ คิดเป็นร้อยละ 87.5 และมีโอกาสของความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.3 ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน)ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.4 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน)								
1	สกอ. และ สพฐ. ต้องทำความเข้าใจ ร่วมมือในการฝึกสอนของนักศึกษา ครู โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเคร่งครัด	100	-	3	0.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
2	สถาบันผลิตครู และโรงเรียน ประถมศึกษาต้องจัดทำข้อกำหนด เกี่ยวกับบทบาท อำนาจ และหน้าที่ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อการ ฝึกสอนของนักศึกษาครู	100	-	3	0.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
3	กำหนดให้โรงเรียนที่เป็นหน่วย ฝึกสอน ดำเนินการอย่างจริงจัง และ มีประสิทธิภาพสูง โดยให้ถือเป็น ภาระหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	100	-	3	0.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ นิเทศของสถาบันผู้ผลิต ต้องทำ หน้าที่ร่วมกันในการนิเทศและ ประเมินผลผ่านการฝึกสอนอย่าง เคร่งครัด	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
5	ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยงต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและศาสตร์ที่นักศึกษาฝึกสอน	100	-	2	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
6	ปรับปรุงระยะเวลาในการฝึกสอนให้มีการกระจายเวลาที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เรียน โดยไม่ต้องรอการฝึกแบบเต็มรูปแบบ	86.5	16.5	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
7	ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ด้านระยะเวลาการฝึกสอนเต็มรูปแบบ ซึ่งอาจใช้เวลา 1 ภาคเรียน หากมีการกระจายเวลาในการฝึกสอนที่ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาการสอนอย่างครอบคลุมแล้ว	86.5	16.5	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
8	พัฒนาการฝึกสอนในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อนำประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต	88.4	11.5	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
9	การฝึกสอนในห้องเรียนของนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษที่ต้องการการดูแลช่วยเหลือในการเรียนรู้	85.5	14.4	2	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
10	กำหนดให้มีการสอบสอนที่มีการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	85.5	14.4	2	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ต่อทางเลือกในการพัฒนานโยบาย ด้านกระบวนการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน) สอดคล้องกันในทุกประเด็น โดยมีความพึงประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 100 ใน 5 ประเด็นทางเลือก ได้แก่ สกอ. และ สพฐ. ต้องทำความเข้าใจร่วมมือในการฝึกสอนของนักศึกษาครูโดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเคร่งครัด สถาบันผลิตครูและโรงเรียนประถมศึกษาต้องจัดทำข้อกำหนดเกี่ยวกับบทบาท อำนาจ และหน้าที่ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อการฝึกสอนของนักศึกษาครู กำหนดให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอน ดำเนินการอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพสูง โดยให้ถือเป็นภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์นิเทศของสถาบันผู้ผลิต ต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการนิเทศและประเมินผลผ่านการฝึกสอนอย่างเคร่งครัด และครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและศาสตร์ที่ นักศึกษามาฝึกสอน โดยในประเด็นทางเลือก ครูที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและศาสตร์ที่นักศึกษามาฝึกสอน ความเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ ในระดับน้อย



ตารางที่ 10 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.1 การ
ให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม	Q3-Q1	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง	(Mo)	≤1.5				
3.1 การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู								
1	พัฒนากฎหมาย และหลัก เกณฑ์ และกระบวนการต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณค่าและ มาตรฐานของใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครู ให้สามารถรับรองคุณภาพ ของผู้ได้รับใบอนุญาตฯ ได้จริง	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
2	ใบอนุญาตฯ ต้องสามารถจำแนกระดับ การศึกษาหรือสาขาวิชาที่ผู้ได้รับ ใบอนุญาตฯ จะไปทำการสอนได้	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
3	การให้ใบอนุญาตฯ ควรใช้การ สอบเนื้อหาสาระหรือเทคนิค วิธีการที่ผู้ได้รับจะนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน ไม่ใช่วัดความรู้ใน วิชาที่เรียนมา และต้องไม่ใช่ ข้อสอบที่เน้นการท่องจำ	100	-	3	1.25	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
4	การกำหนดเกณฑ์การผ่านการ ทดสอบ ต้องนำผลการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูมา พิจารณาด้วย	90.4	9.6	3	1.25	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
5	ครูสภาในฐานะที่เป็นผู้ควบคุม มาตรฐานวิชาชีพครูต้องมีส่วนร่วมใน การกำกับกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้มี มาตรฐานสูง	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
6	ครูสภาควรกำหนดมาตรการด้าน เกียรติยศ สร้างแรงจูงใจในการ เป็นครูพี่เลี้ยงและเป็นโรงเรียน หน่วยฝึกสอน	100	-	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
7	พัฒนาหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานสูง และได้รับการยอมรับจากสถาบัน ผู้ผลิตในการใช้ผลการให้ ใบอนุญาตฯ เป็นเครื่องมือชี้วัด คุณภาพสถาบันผลิตครู	85.6	14.4	3	1.25	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันต่อทางเลือกในการพัฒนานโยบายด้านการปฏิรูประบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุกประเด็น โดยมีความพึงประสงค์ ร้อยละ 100 ในประเด็นพัฒนากฎหมาย และหลักเกณฑ์ และกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณค่าและมาตรฐานของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ให้สามารถรับรองคุณภาพของผู้ได้รับใบอนุญาตฯ ได้จริง ใบอนุญาตฯ ต้องสามารถจำแนกระดับการศึกษาหรือสาขาวิชาที่ผู้ได้รับใบอนุญาตฯ จะไปทำการสอนได้ การให้ใบอนุญาตฯ ควรใช้การสอบเนื้อหาสาระหรือเทคนิควิธีการที่ผู้ได้รับจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่ใช่วัดความรู้ในวิชาที่เรียนมา และต้องไม่ใช่ข้อสอบที่เน้นการท่องจำ และครูสภาควรกำหนดมาตรการด้านเกียรติยศ สร้างแรงจูงใจในการเป็นครูพี่เลี้ยงและเป็นโรงเรียนหน่วยฝึกสอน โดยมีความเห็นว่ามีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมาก ใน 2 ประเด็นคือ พัฒนากฎหมาย และหลักเกณฑ์ และกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณค่าและมาตรฐานของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ให้สามารถรับรองคุณภาพของผู้ได้รับใบอนุญาตฯ ได้จริง และครูสภาควรกำหนดมาตรการด้านเกียรติยศ สร้างแรงจูงใจในการเป็นครูพี่เลี้ยงและเป็นโรงเรียนหน่วยฝึกสอน ส่วนประเด็นที่มีค่าร้อยละของความพึงประสงค์น้อยที่สุดคือ พัฒนาหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานสูง และได้รับการยอมรับจากสถาบันผู้ผลิตในการใช้ผลการให้ใบอนุญาตฯ เป็นเครื่องมือชี้วัดคุณภาพสถาบันผลิตครู คิดเป็นร้อยละ 85.6 ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตารางที่ 11 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ข้อ 3.2 การสรรหาครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
3.2 การสรรหาครูประถมศึกษา								
1	ต้องดำเนินการสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการหรือบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง	100	-	4	0.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
2	ต้องพัฒนาหลักเกณฑ์การสรรหาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาและการผลิตครูประถมศึกษา	100	-	4	0.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
3	ต้องนำนิยามศัพท์เกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะครูประถมศึกษามาใช้ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา	100	-	4	1.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
4	ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาครูที่มีความเฉพาะของแต่ละระดับการศึกษา	100	-	4	0.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
5	การสอบคัดเลือกต้องมีการปรับปรุงแบบทดสอบให้สามารถวัดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้มากกว่าสอบเนื้อหาทฤษฎีและกฎระเบียบต่างๆ ที่มาจากการท่องจำ	100	-	4	0.50	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
6	ในการสรรหาต้องมีการวัดทักษะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการผลิตและการใช้ครู	100	-	4	0.50	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3- Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
7	การทดสอบต้องเน้นการวัดความรู้ และทักษะในสิ่งที่จะไปทำการสอน	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
8	ต้องมีการสอบสอนสำหรับคนที่ผ่าน การคัดเลือกจากการสอบข้อเขียน มาแล้ว รวมทั้งต้องมีการวัดเจตคติใน วิชาชีพครูโดยใช้แบบวัดทาง จิตวิทยาที่มีมาตรฐานสูง	100	-	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
9	ปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้ โรงเรียนเป็นผู้สรรหาครู	93.3	6.7	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
10	ปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้ สพฐ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรร หา เพื่อให้ได้ครูตรงกับความต้องการ และให้ ก.ค.ศ. เป็น ผู้ดำเนินการสรรหา	87.5	16.5	2	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันต่อทางเลือกในการพัฒนานโยบายด้านการสรรหาครูประถมศึกษา โดยมีความพึงประสงค์ร้อยละ 93.3 และร้อยละ 87.5 ในประเด็นทางเลือกปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้โรงเรียนเป็นผู้สรรหาครู และปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้ สพฐ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา เพื่อให้ได้ครูตรงกับความต้องการ และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา และมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับน้อย ทั้ง 2 ประเด็น นอกจาก 2 ประเด็นที่กล่าวมาแล้ว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ 100 ในทุกประเด็น โดยมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมาก ในทุกประเด็น ได้แก่ ต้องดำเนินการสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการหรือบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง ต้องพัฒนาหลักเกณฑ์การสรรหาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาและการผลิตครูประถมศึกษา ต้องนำนิยามศัพท์เกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะครูประถมศึกษามาใช้ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาครูที่มีความเฉพาะ

ของแต่ละระดับการศึกษา การสอบคัดเลือกต้องมีการปรับปรุงแบบทดสอบให้สามารถวัดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้มากกว่าสอบเนื้อหาทฤษฎีและกฎระเบียบต่างๆที่มาจากกาท่องจำ ในการสรรหาต้องมีการวัดทักษะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการผลิตและการใช้ครู ในการสรรหาต้องมีการวัดทักษะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการผลิตและการใช้ครู การทดสอบต้องเน้นการวัดความรู้และทักษะในสิ่งที่จะไปทำการสอน ต้องมีการสอบสอนสำหรับคนที่ผ่านการคัดเลือกจากการสอบข้อเขียนมาแล้ว รวมทั้งต้องมีการวัดเจตคติในวิชาชีพครูโดยใช้แบบวัดทางจิตวิทยาที่มีมาตรฐานสูง

ตารางที่ 12 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ข้อ 3.3 การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3- Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การพัฒนา นโยบาย	โอกาส ความเป็นไป ได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
3.3 การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน								
1	กำหนดมาตรการการจัดครูเข้าสอนให้ สอดคล้องกับคุณภาพที่ได้รับการคัดเลือก มา	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
2	กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำหน้าที่ เป็นครูสอนแนะ(coach) ให้กับครู ใหม่ รวมถึงหลักเกณฑ์กรณี โรงเรียนไม่มีครูเชี่ยวชาญด้านการ สอนแนะ	92.3	6.7	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
3	กำหนดมาตรการให้ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ ครูใหม่อย่างจริงจัง สม่ำเสมอ รวมถึง ความรับผิดชอบต่อการประเมินครูใหม่ ผ่านเกณฑ์การทดลองงาน กรณีที่พบว่า ครูใหม่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน ภายใน 2 ปี หลังได้รับการ ประเมินผลผ่าน	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้าน	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)	ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น		
							พึง	ไม่พึง
4	การประเมินผลผ่านการทดลอง ปฏิบัติของครูใหม่งานควรนำผล พัฒนาการทางด้านการเรียนของ นักเรียนที่สอนมาพิจารณาด้วย	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
5	การประเมินผลครูใหม่ผ่านการ ทดลองปฏิบัติงาน ควรใช้การ ประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	90.4	9.6	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันต่อทางเลือกในการพัฒนานโยบายด้านการเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน ในทุกประเด็นทางเลือก โดยมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน ร้อยละ 100 ในประเด็นทางเลือกกำหนดมาตรการการจัดครูเข้าสอนให้สอดคล้องกับคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกมา กำหนดมาตรการให้ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่อย่างจริงจัง สม่ำเสมอ รวมถึงความรับผิดชอบต่อการประเมินครูใหม่ผ่านเกณฑ์การทดลองงาน กรณีที่พบว่าครูใหม่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ภายใน 2 ปี หลังได้รับการประเมินผลผ่าน และการประเมินผลผ่านการทดลองปฏิบัติของครูใหม่งานควรนำผลพัฒนาการทางด้านการเรียนของนักเรียนที่สอนมาพิจารณาด้วย และมีความเห็นว่าโอกาสของความเป็นไปได้ของทางเลือกในการพัฒนานโยบาย อยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น

ส่วนในประเด็นทางเลือก กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำหน้าที่เป็นครูสอนแนะ (coach) ให้กับครูใหม่ รวมถึงหลักเกณฑ์กรณีที่โรงเรียนไม่มีครูเชี่ยวชาญด้านการสอนแนะ และการประเมินผลครูใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ควรใช้การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน ร้อยละ 92.3 และ 90.4 ตามลำดับ มีโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ประเด็น

ตารางที่ 13 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ข้อ 3.4 ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
3.4 ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู								
1	ทบทวนอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของครูที่ให้มีเงินเดือนเริ่มต้นสูง เพื่อจูงใจครูดีครูเก่งให้เข้าสู่ระบบวิชาชีพครู และมีเงินเดือนขั้นสุดท้ายแตกต่างจากเงินเดือนขั้นต้นไม่เกิน 50%	86.5	16.5	2	1.00	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
2	กำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ หรือโรงเรียนที่มีการขาดแคลนครูเรื้อรัง โดยกำหนดอัตราเงินเดือนบัญชีพิเศษที่มีความแตกต่างจากบัญชีปกติอย่างเด่นชัด	100	-	2	0.75	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
3	ทบทวนระบบการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ที่ต้องมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม	100	-	3	1.00	พึงประสงค์	ปานกลาง	สอดคล้อง
4	การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรใช้หลักการเกี่ยวกับการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ มากกว่าการทำอัตชีวประวัติด้านความเชี่ยวชาญ	94.2	5.8	3	1.00	พึงประสงค์	ปานกลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันต่อทางเลือกในการพัฒนานโยบายด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยมีความพึงประสงค์สอดคล้องกัน ร้อยละ 100 ในประเด็นทางเลือก กำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ หรือโรงเรียนที่มีการขาดแคลนครูเรื้อรัง โดยกำหนดอัตราเงินเดือนบัญชีพิเศษ ที่มีความแตกต่างจากบัญชีปกติอย่างเด่นชัด โดยมีเงื่อนไขของการโยกย้าย เช่น หากย้ายออกจากพื้นที่ ต้องไปเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนตามบัญชีปกติ เป็นต้น และทบทวนระบบการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ที่ต้องมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ส่วนประเด็นทางเลือก ทบทวนอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของครูที่ให้มีเงินเดือนเริ่มต้นสูง เพื่อจูงใจครูดีครูเก่งให้เข้าสู่ระบบวิชาชีพครู และมีเงินเดือนขั้นสุดท้ายแตกต่างจากเงินเดือนขั้นต้นไม่เกิน 50% นั้น เห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้น้อย และมีความพึงประสงค์อยู่ที่ร้อยละ 86.5 ในประเด็นทางเลือก การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรใช้หลักการเดียวกับการทำวิจัย และตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ มากกว่าการทำอัตชีวประวัติด้านความเชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ ร้อยละ 94.2 โดยเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 ทางเลือกที่พึงประสงค์ในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเตรียมครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)

4. ด้าน การบริหารจัดการในองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
	พึง	ไม่พึง					
1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเตรียมครูประถมศึกษา ด้านคุณลักษณะ และสมรรถนะของครู และมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง	100	-	4	1.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
2 พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ร้อยรัดกันเป็นกระบวนการ	100	-	2	1.25	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
3 ปฏิรูปการบริหารงานขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	100	-	3	1.00	พึงประสงค์	ปานกลาง	สอดคล้อง
4 กำหนดมาตรการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและทางลบที่มีความสัมพันธ์และกระทบถึงกันของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง	100	-	2	1.00	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
5 พัฒนาระบบการติดตามกำกับ และตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผลการปฏิบัติ ที่มีการสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนาในทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง	100	-	1	1.00	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
6 กำหนดพันธกิจด้านการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงที่มีความเชื่อมโยงกันทุกองค์กร	100	-	3	0.75	พึงประสงค์	ปานกลาง	สอดคล้อง
7 ปฏิรูประบบฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบ และมีระบบประมวลผลกลางในการสร้างฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	100	-	2	0.00	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

4. ด้าน การบริหารจัดการในองค์กรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความเป็นไป ได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
8	แชร์และใช้ฐานข้อมูล ชุดเดียวกันเพื่อการบริหาร อัตรากำลังครู	100	-	2	0.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
9	จัดทำแผนแม่บททุกด้านที่ เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาเพื่อ ทุกองค์กรนำแผนแม่บทดังกล่าวใช้ เป็นแผนแกนกลางในการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นแผนแม่บทของแต่ละ องค์กร	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
10	กำหนดให้มีองค์กรกลางเป็นผู้ ประสานนโยบาย ติดตามกำกับกร นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกรณี สศค. มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็น องค์กรที่มีองค์ความรู้ในทุกด้าน จากการวิจัย	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันต่อทางเลือกในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา ในทุกประเด็น โดยแต่ละประเด็นทางเลือกมีความพึงประสงค์ ร้อยละ 100 โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมากในประเด็นกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเตรียมครูประถมศึกษา ด้านคุณลักษณะและสมรรถนะของครู และมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง และกำหนดให้มีองค์กรกลางเป็นผู้ประสานนโยบาย ติดตามกำกับกรนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกรณี สศค. มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้ในทุกด้านจากการวิจัย

ส่วนประเด็นที่มีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปฏิรูปการบริหารงานขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดพันธกิจด้านการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงที่มีความเชื่อมโยงกันทุกองค์กร และจัดทำแผนแม่บททุกด้านที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาเพื่อทุกองค์กรนำแผนแม่บทดังกล่าวใช้เป็นแผนแกนกลางในการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นแผนแม่บทของแต่ละองค์กรโดยประเด็นที่เหลือมีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เกี่ยวกับข้อเสนอในการพัฒนานโยบายเพื่อการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ผลการวิจัยในตอนต้นที่ 3 นี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอแยกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบ ที่ 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การตอบแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์ ในรอบที่ 2 เพื่อตรวจสอบข้อเสนอที่ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน และมีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดสำหรับนำมาจัดทำเป็นนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบ ที่ 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้มาจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 17 คน โดยผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยเป็นและเป็นผู้มีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบายการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.05 เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารระดับสำนักในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 เป็นและเคยเป็นผู้บริหารในสถาบันผลิตครู จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และนักวิชาการอิสระ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนด้วยตนเอง โดยทั่วไปใช้เวลาในการสัมภาษณ์อยู่ระหว่าง 30 นาที - 1 ชั่วโมง แล้วแต่กรณี การสัมภาษณ์ดำเนินการในช่วงเวลาระหว่าง เดือนพฤษภาคม 2558 – สิงหาคม 2558 ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. ข้อเสนอการพัฒนานโยบายด้านการเตรียมการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอที่สอดคล้องกันในประเด็นต่อไปนี้

1) การคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการคัดเลือกใหม่ที่มีมาตรฐานสูง 2) ต้องมีการควบคุมปริมาณการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการ 3) ควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคนที่มีผลการเรียนในกลุ่มคะแนนสูง 50% แรก ต้องมีการวัดเจตคติ วัดแววความเป็นครูที่มีเกณฑ์คะแนนที่สูงขึ้น กำหนดให้มีการวัดทักษะการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ 4) ใช้การสอบคัดเลือก 5) ยกเลิกระบบรับเข้าแบบไม่เลือก โดยใช้ระบบแอดมิชชันกลาง 5) ต้องจัดทำแผนแม่บทการรับนักศึกษาครู ทั้งระยะ 5 ปี 10 ปี และ 15 ปี 6) การคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนแบบโครงการต่างๆ ควรใช้เป็นบางกรณี บางช่วงเวลา ไม่ควรทำแบบต่อเนื่องถาวร โดยกระทรวงศึกษาควรกำหนดให้ชัดเจนว่าต้องการอย่างไร 7) พัฒนาข้อสอบในการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพสูง 8) ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีการผลิตครูที่รองรับการจัดการศึกษาระดับ

ประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ การกำหนดนโยบายการผลิตครูเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ผู้ผลิตและผู้สรรหาครู ไม่แยกแยะว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหลายระดับการศึกษา และแต่ละระดับการศึกษาต้องการครูที่มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอการพัฒนานโยบายด้านการเตรียมการผลิตครู

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอที่สอดคล้องกันในประเด็นต่อไปนี้

- 1) การกำหนดหลักสูตรผลิตครูต้องเป็นนโยบายระดับชาติ 2) ต้องมีหลักสูตรที่ผลิตครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ เป็นแบบครูประจำชั้นคือสอนทุกวิชาที่เด็กต้องเรียนได้ 3) จำเป็นต้องกำหนดนโยบายผลิตครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ 4) ครูของครู ต้องมีประสบการณ์ตรงกับครู 5) ต้องผลิตให้ครูประถมศึกษา มีคุณลักษณะที่มีความรู้ดีและมีทักษะการสอนสูง มีความรู้ทางจิตวิทยาเพียงพอในการทำหน้าที่เป็นครูแนะแนว ต้องมีภาวะผู้นำ มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความเสียสละ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นตัวแบบของนักเรียน 6) การผลิตต้องเน้นเทคนิคการสอน 7) เร่งจัดหาอัตราครูให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างจริงจัง 8) สถาบันผลิตครู ต้องดำเนินการให้คณาจารย์ในสถาบันมีทักษะด้านการสอนและความเป็นครูวิชาชีพที่มีกฎหมายรับรอง 9) การผลิตครูในขณะนี้ควรดำเนินการในระบบปิด เพื่อให้ทุกสถาบันพัฒนาคุณภาพการผลิตของตนเองให้เข้าสู่มาตรฐานที่กำหนด แสดงความเชี่ยวชาญการผลิตครูในแต่ละสาขา ที่เน้น ความสำคัญในวิชาชีพครู ควบคู่ไปพร้อมกับวิชาเฉพาะ

3. ข้อเสนอการพัฒนานโยบายด้านการเตรียมเข้าสู่วิชาชีพครู

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอที่สอดคล้องกันในประเด็นต่อไปนี้

- 1) สพฐ. ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าครูที่อยากได้ ครูที่เหมาะสมกับการสอนในระดับประถมศึกษาควรมีลักษณะหรือสมรรถนะอย่างไร และมีปริมาณความต้องการเท่าใด 2) หน่วยงานนโยบายควรต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสรรหา การสอบคัดเลือก และการบรรจุครูประถมศึกษา ให้ชัดเจนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ 3) ควรพิจารณาหาแนวทางกระจายอำนาจให้โรงเรียนสามารถสรรหาครูได้เอง 4) การสรรหาและบรรจุครูประถมศึกษา ต้องกำหนดสรรหาโดยหน่วยงานผู้ใช้ครู และให้บุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์สรรหาครูด้วย 5) การสรรหาครูประถมศึกษา ควรต้องกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติและสมรรถนะของครูที่ต้องการให้ชัดเจน โดยต้องสอนได้ทุกวิชา มีทักษะการสอนดี มีทักษะด้านภาษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ดี 6) ต้องมีแผนการบรรจุครูที่ชัดเจน 7) มีนโยบายกำหนดให้ ก.ค.ศ. พัฒนาเกณฑ์ต่างๆในการสรรหาครูให้สอดคล้องกับการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา 8) ก.ค.ศ. ต้องมีความรู้ที่ครูประถมศึกษาควรมีคุณสมบัติและสมรรถนะอย่างไร ผู้ผลิตใช้ข้อกำหนดอะไรในการกำหนดคุณลักษณะครูที่ทำการผลิต 9) ต้องมีการทดสอบ จะได้ว่าคนเก่งที่สอบได้คะแนนสูง สอนเป็นหรือไม่ 10) การประเมินครูใหม่ผ่านการทดลองงานก็ต้องทบทวนให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง 11) ครูใหม่จำเป็นต้องมีการ

coaching มีครูพี่เลี้ยง ที่มีความเชี่ยวชาญจริงๆ 12) ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจและนำครูให้สอนอย่างมีคุณภาพ ต้องนิเทศและให้คำปรึกษาครูเพื่อให้พัฒนาการสอนแบบต่างๆได้ 13) ครูสภาต้องพัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น สามารถรับรองคุณภาพผู้ที่ได้รับใบอนุญาตได้จริง และสามารถบ่งชี้ระดับการศึกษาที่ผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะไปทำหน้าที่สอน โดยต้องนำผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมาพิจารณาประกอบด้วย 14) ควรมีการสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยข้อสอบและกระบวนการจัดสอบต้องมีมาตรฐานสูง เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะคล้ายกับการทดสอบภาษาอังกฤษของสถาบันภาษาที่มีมาตรฐานสูงต่างๆ 15) ต้องมีระบบการแทรกแซงเพื่อยกเลิกใบอนุญาตฯ 16) ครูสภาในฐานะเป็นหน่วยงานที่ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ต้องติดตามกำกับกระบวนการฝึกสอนให้มีมาตรฐานสูงและนำผลมาใช้พิจารณาร่วมในการให้ใบอนุญาตฯ 17) ครูสภาต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกสอนที่มีมาตรฐานสูงสำหรับทุกสถาบันผลิตครู 18) ครูสภาควรต้องทบทวนกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู ที่ต้องมีความครอบคลุมบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูทั้งระบบ 19) การมีค่าตอบแทนที่ดีและมีโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เห็นชัดเป็นรูปธรรม ก็เป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนดีคนเก่งสนใจอยากเป็นครูมากขึ้น 20) ควรกำหนดนโยบายด้านค่าตอบแทนสำหรับครูที่ต้องไปสอนในพื้นที่ที่มีความเฉพาะ ซึ่งอาจจะเดินทางยากลำบาก บนภูเขา บนเกาะแก่งต่างๆ รวมถึงพื้นที่ที่เสี่ยงเรื่องความปลอดภัย เป็นบัญชีพิเศษที่มีเงื่อนไขที่ชัดเจนครอบคลุมถึงการย้ายของครูด้วย 21) ต้องพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม มีการแสดงความเชี่ยวชาญที่ตรวจสอบได้โดยอาศัยระบบฐานข้อมูล ในการบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ครูแต่ละคนต้องทำการบันทึกลงในฐานข้อมูลด้วยตนเองมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่บันทึกทุกอย่างในช่วงเวลาที่จะทำการขอวิทยฐานะ เพื่อแสดงถึงพัฒนาการของครู รวมทั้งการกำหนดให้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องสำคัญๆ เช่น ความสามารถในการสอน ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางการคิดคำนวณ ในลักษณะที่ครูต้องไปทำการทดสอบผ่านระบบที่มีหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ คล้ายๆกับการสอบภาษาอังกฤษของสถาบันที่มีชื่อเสียง เช่น TOFEL เป็นต้น แล้วนำผลมาบันทึกลงฐานข้อมูล ที่มีโปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล เมื่อครูได้ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ระบบประมวลผลก็จะแสดงว่าครูคนนั้นผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมที่เท่าเทียมกันทุกคน และจะทำให้ระบบอุปถัมภ์ค่อยๆหายไปได้ในที่สุด 22) ต้องมีการพัฒนาระบบและกระบวนการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสูง ทั้งการกำหนดโรงเรียนที่ฝึกสอน การเลือกครูพี่เลี้ยง สำคัญของการฝึกสอนและการประเมินผลผ่านการฝึกสอนที่มีมาตรฐานเดียวกัน 23) การกำหนดระยะเวลาในการฝึกสอนที่มีการกระจายเวลา พัฒนาเป็นลักษณะเรียนไปฝึกไป เพื่อการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง 24) การฝึกสอนควรจัดให้นักศึกษา

ได้ฝึกสอนกับโรงเรียนหลากหลายลักษณะเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง การเลือกแต่โรงเรียนที่ดีที่สุด อาจไม่สามารถสร้างประสบการณ์กรณีต้องไปสอนในโรงเรียนที่แย่ที่สุด 25) พัฒนาระบบความร่วมมือและความรับผิดชอบในการฝึกสอนของสถาบันผู้ผลิตและโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกให้ชัดเจน ภายใต้หลักเกณฑ์กลางที่คุรุสภาควรวางแนวทางร่วมกับ สกอ. และ สพฐ. เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐานของภาระหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจในด้านเกียรติประวัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูของแต่ละฝ่าย ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการนิเทศการฝึกสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 26) ควรกำหนดเป็นนโยบายสำคัญในกระบวนการเตรียมครูประถมศึกษา

4. ข้อเสนอการพัฒนานโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูประถมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอที่สอดคล้องกันในประเด็นต่อไปนี้

- 1) การจะได้มาซึ่งครูที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ต้องการของโรงเรียน เป็นครูที่สอนเก่ง จะต้องมีความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 2) รัฐจำเป็นต้องกำหนดนโยบายหรือมาตรการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับครูมารับผิดชอบต่อผลผลิตและผลลัพธ์ร่วมกัน
- 3) ต้องมีการสะท้อนกลับของผลการดำเนินงาน มีการติดตามกำกับอย่างใกล้ชิดจริงจัง
- 4) ควรต้องยกระดับผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ให้มีบทบาทในการติดตามกำกับการบริหารจัดการขององค์กรทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษา
- 5) ควรมีการพัฒนาเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาให้มีความสัมพันธ์กันและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
- 6) ต้องมีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อการจัดทำแผนแม่บทที่เกี่ยวกับการผลิต การใช้ การสรรหา การพัฒนา การรับรองครู ร่วมกันทุกองค์กร และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง
- 7) ควรมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ประสานการปฏิบัติงานตามนโยบาย การติดตามกำกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย และการให้ข้อเสนอแนะนโยบายย้อนกลับ เพื่อพัฒนาให้กระบวนการเตรียมครูบรรลุเป้าหมายของผู้ให้นโยบาย ซึ่งกรณีนี้ สกศ. น่าจะเป็นหน่วยงานที่เหมาะสม
- 8) ต้องมีการบริหารฐานข้อมูลร่วมกันด้วย
- 9) การจัดทำแผนแม่บทด้านการใช้และการผลิตครูที่ทุกองค์กรต้องใช้แผนเดียวกันในการปฏิบัติงาน
- 10) ควรมีการกำหนดมาตรการความรับผิดชอบต่อผลผลิตของแต่ละองค์กรที่มีระบบการตรวจสอบแบบ double check
- 11) นโยบายควรกำหนดด้วยว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการกำหนดมาตรฐานต่างๆเกี่ยวกับครู การรับรองครู ต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการจัดการศึกษาในระดับต่างๆ และต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูด้วย จึงจะเข้าใจได้ที่กำลังสรรหาหรือรับรองสิ่งใดอยู่ เพราะองค์กรเหล่านี้มีความสำคัญต่อระบบการศึกษามาก

นอกจากข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบาย ทั้ง 4 ด้านที่ได้นำเสนอผลการวิจัยมาแล้วข้างต้น ยังพบว่า มีผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความคิดเห็นไว้แตกต่างจากข้อเสนอพัฒนานโยบายทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ควรทบทวนการผลิตครูว่า มีความจำเป็นหรือไม่ที่ครูทุกระดับต้องจบปริญญาตรี การผลิตครู ปก.ศ. หรือ ปก.ศ.สูง ในอดีตมีข้อบกพร่องอะไร ที่ทำให้เราต้องยึดหลักว่าครูต้องจบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป เพราะในทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการลงทุน กล่าวว่าการเข้าสู่งานเร็วจะช่วยลดต้นทุนการผลิต 2) ควรมีการขึ้นทะเบียนครูเชี่ยวชาญประเภทต่างๆ ที่มีกฎหมายรองรับ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เชี่ยวชาญในฐานะครูพี่เลี้ยง ครูผู้สอนแนะ (coach) แก่ครูใหม่ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่สามารถปฏิบัติหน้าที่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ในกระบวนการเกี่ยวกับครูนั้น ควรมีการกำหนดสัดส่วนให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่การคัดเลือกนักศึกษาเข้าสู่ระบบการผลิตครู ไปจนถึงการจ้างงานและการพัฒนาครู เพื่อท้องถิ่นจะได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน ควรต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของผู้บริหารในทุกด้าน เพราะโดยส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนมักสนใจบริหารงานด้านอื่น ๆ มากกว่าด้านวิชาการและการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ 5) นอกจากจะพัฒนานโยบายเกี่ยวกับครูแล้ว ยังต้องให้ความสนใจกับหนังสือเรียนของเด็ก โดยเฉพาะวิชาสังคมศึกษามีเนื้อหามากเกินไปที่จะสอนได้หมดและเนื้อหาที่มีความยาก ทำให้ครูทั้งหลายเร่งสอนตัวหนังสือ ไม่ได้ฝึกทักษะทางสังคม เช่น คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประชาธิปไตย ใ้กับเด็ก และที่สำคัญหนังสือเรียนของเด็กต้องไม่ใช่คู่มือของครู 6) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นการประเมินผลผลิตและผลลัพธ์มากกว่าการประเมินระบบหรือกระบวนการ การประเมินระบบและกระบวนการทำให้ทุกสถานศึกษา ทุกสถาบันต้องใช้กระบวนการแบบเดียวกัน ไม่เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้น 7) ในระบบการศึกษา ควรมีนโยบายแทรกแซงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กรณีที่มีผลไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้ ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องได้รับการแทรกแซงให้ออกจากการปฏิบัติงาน ณ หน่วยปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีศักยภาพเข้ามาดำเนินการต่อเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 8) ต้องไม่ยุบโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องให้ท้องถิ่นรู้สึกว่ามีกำลังใจกับโรงเรียน เขาจะเห็นความสำคัญของการศึกษา แต่ต้องหาครูที่เหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้ นโยบายของรัฐมีความสำคัญในการชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ของตนเองที่เหมาะสมนโยบายต้องกำกับคุณภาพให้ได้

ขั้นตอนที่ 2 การตอบแบบสอบถามที่ได้จากการสัมภาษณ์ ของผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 เพื่อคัดเลือกข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาโดยในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ทำการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน โดยมีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 15 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

1. ด้าน การคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู	สภาพความ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 (QR) ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา								
1	ร่วมกันกำหนดมาตรฐานกลาง คุณลักษณะและสมรรถนะของ คนที่จะคัดเลือกมาเรียนครู	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2	เลือกจากกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 50% แรก	70.6	29.4	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	ไม่ สอดคล้อง
3	เลือกจากกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 30% แรก	29.4	70.6	2	2.00	ไม่พึง ประสงค์	น้อย	ไม่ สอดคล้อง
4	มีผลการเรียนเฉลี่ยระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย สูงกว่าปานกลาง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
5	มีผลการเรียนระดับมัธยม- ศึกษาตอนปลายรายวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ สูง กว่าปานกลาง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
6	กำหนดผลการทดสอบวัดแนว ความเป็นครูให้สูงกว่าระดับ ปานกลาง	100		5	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ต่อข้อเสนอการพัฒนา นโยบายด้าน
คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู สอดคล้องกันในทุกประเด็น ร้อยละ 100 ยกเว้นประเด็น เลือก
จากกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 30% แรก ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ ร้อยละ 29.4 โดยเห็นว่ามีโอกาส
ความเป็นไปได้เล็กน้อย

ตารางที่ 16 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ข้อ 1.2 การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

1. ด้าน การคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู		สภาพความ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
1.2 การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูประถมศึกษา								
1	ร่วมกันกำหนดเกณฑ์กลางการ คัดเลือกใหม่ ที่มีมาตรฐานสูง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2	กำหนดคุณลักษณะของ วิชาเอกที่บ่งชี้ว่าจะไปเป็นครู ในระดับใด	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
3	คัดเลือกโดยระบบ แอดมิชชันกลาง	88.2	11.8	5	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
4	ใช้สัดส่วน แอดมิชชันจาก ส่วนกลาง 70% อีก 30 % ให้ รับตรงตามความต้องการของ ท้องถิ่น	11.8	88.2	2	1.00	ไม่พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
5	การคัดเลือกคนเข้าเรียนแบบ โครงการต่างๆ แต่ควรใช้เป็นบางกรณี บางช่วงเวลา ไม่ควรทำ แบบต่อเนื่องถาวร	88.2	11.8	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
6	ระบบรับเข้าแบบไม่เลือกต้อง ยกเลิก ถ้าจะรับตรงต้องสอบ แบบเดียวกับแอดมิชชัน กลางต้องเกณฑ์เดียวกัน	88.2	11.8	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
7	ยกเลิกระบบการรับตรง	88.2	11.8	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
8	สพฐ. ต้องบอกมาล่วงหน้าว่า ต้องการครูเท่าไร เอก อะไรบ้าง	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

1. ด้าน การคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู		สภาพความ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3- Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
9	ควบคุมปริมาณการผลิตให้ สอดคล้องกับความต้องการ	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
10	จัดทำแผนทั้ง 5 ปี 15 ปี ที่ชัดเจนว่าต้องการเท่าไร	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
11	กระทรวงศึกษาควรกำหนด นโยบายให้ชัดเจนว่าต้องการ ครูประเภทอย่างไร	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
12	สถาบันผู้ผลิตสอบสัมภาษณ์	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
13	สร้างแรงจูงใจโดยการให้ ทุนการศึกษาหรือการประกันการ มีงานทำที่มีเงื่อนไขระบุพื้นที่ที่ จะไปปฏิบัติงานภายหลังเรียนจบ	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับข้อเสนอเพื่อพัฒนา
นโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาที่พึงประสงค์ ด้านกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู โดยมี
ระดับความเป็นไปได้มากที่สุด ใน 9 ประเด็น ได้แก่ ร่วมกันกำหนดเกณฑ์กลางการคัดเลือกใหม่ ที่มี
มาตรฐานสูง กำหนดคุณลักษณะของวิชาเอกที่บ่งชี้ว่าจะไปเป็นครูในระดับใด คัดเลือกโดยระบบ
แอดมิชชันกลาง สถาบันผู้ผลิตสอบสัมภาษณ์ สร้างแรงจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษาหรือการประกันการมี
งานทำที่มีเงื่อนไขระบุพื้นที่ที่จะไปปฏิบัติงานภายหลังเรียนจบ สพฐ. ต้องบอกมาล่วงหน้าว่าต้องการครู
เท่าไร เอกอะไรบ้าง ควบคุมปริมาณการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการ และกระทรวง
ศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่าต้องการครูประเภทอย่างไร

นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียม
ครูประถมศึกษา ในด้านที่ไม่พึงประสงค์ และมีระดับความเป็นไปได้น้อย คือ ใช้สัดส่วนแอดมิชชันจาก
ส่วนกลาง 70% อีก 30 % ให้รับตรงตามความต้องการของท้องถิ่น

ตารางที่ 17 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.1 นโยบายด้านการเตรียมผลิตครู ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.1 นโยบายเพื่อการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา								
1	กำหนดนโยบายให้มีการผลิตครู เพื่อโรงเรียนประถมศึกษาเป็น การเฉพาะ	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2	กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เกี่ยวกับ”คุณลักษณะและ สมรรถนะของครูประถมศึกษา คุณภาพสูง” เพื่อใช้ในการ ดำเนินการของทุกองค์กรที่ เกี่ยวข้อง	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
3	นโยบายเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการผลิตครู ประถมศึกษาของสถาบันผู้ผลิต ครู	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
4	กำหนดให้จัดทำแผนการผลิตครู ประถมศึกษาที่สอดคล้องกับความ ต้องการใช้ครูทั้งด้านปริมาณและ คุณภาพ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะ ยาว	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
5	กำหนดนโยบายปฏิรูประบบการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มี มาตรฐานสูง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
6	พัฒนาระบบการติดตามกำกับ คุณภาพการผลิตครู โดยเน้นที่ ผลผลิตและผลลัพธ์	100	-	3	1.25	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบาย การเตรียมครูประถมศึกษาที่พึงประสงค์ด้านนโยบายเพื่อการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา โดยมี ระดับความเป็นไปได้มากที่สุด 4 ประเด็นได้แก่ กำหนดนโยบายให้มีการผลิตครูเพื่อโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการเฉพาะ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับ ”คุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษา คุณภาพสูง” เพื่อใช้ในการดำเนินการของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้จัดทำแผนการผลิตครู ประถมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และ ระยะยาว และกำหนดนโยบายปฏิรูประบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีมาตรฐานสูง

ตารางที่ 18 ข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.2 หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โนม้การพัฒนา นโยบาย	โอกาส ความเป็นไป ได้	ความ สอด คล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.2 หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา								
1	ต้องมีหลักสูตรที่ผลิตครู ประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอด คล้อง
2	ต้องพัฒนาหลักสูตรแบบเจาะ ลักษณะพิเศษให้เหมาะสมกับ ห้องเรียนแต่ละแบบ	100	-	3	1.25	พึง ประสงค์	มาก	สอด คล้อง
3	หลักสูตรการผลิตครู ประถมศึกษาต้องคิดถึงโรงเรียน ขยายโอกาสด้วย	29.4	70.6	4	1.00	ไม่พึง ประสงค์	มาก	สอด คล้อง
4	หลักสูตรการผลิตครู ประถมศึกษาต้องคิดถึงโรงเรียน ขนาดเล็กด้วย	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอด คล้อง
5	หลักสูตรการผลิตครู ประถมศึกษาควรเป็นหลักสูตร ครูประจำชั้น	88.2	11.8	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอด คล้อง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
6	หลักสูตรผลิตครูประถม ศึกษาต้องเน้นเรื่องการรู้จัก เด็กเป็นรายบุคคล	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
7	หลักสูตรผลิตครูประถม ศึกษาต้องเน้นการแนะแนว	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
8	จัดทำหลักสูตรสาขาสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
9	หลักสูตรการผลิตครูต้องระบุ ระดับการศึกษาที่จะไปทำการ สอนได้เมื่อจบการศึกษา	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่ เน้นทักษะทางด้านการสอนที่ เข้มข้น	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่ พัฒนาลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ของความเป็นครู	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่ เน้นความเชี่ยวชาญในศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่จะไปทำการ สอน	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบาย
การเตรียมครูประถมที่พึงประสงค์ ด้านหลักสูตรการผลิตครู โดยมีระดับความเป็นไปได้ในระดับมาก
ที่สุด 7 ประเด็นได้แก่ ต้องมีหลักสูตรที่ผลิตครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ หลักสูตรการผลิตครู
ประถมศึกษาต้องคิดถึงโรงเรียนขนาดเล็กด้วย หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษาควรเป็นหลักสูตรครู
ประจำชั้น หลักสูตรผลิตครูประถมศึกษาต้องเน้นการแนะแนว หลักสูตรการผลิตครูต้องระบุระดับ
การศึกษาที่จะไปทำการสอนได้เมื่อจบการศึกษา และปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นทักษะ
ทางด้านการสอนที่เข้มข้น ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่พัฒนาลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของความเป็นครู

โดยอีก 5 ประเด็นผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบาย การเตรียมครูประถมศึกษาที่พึงประสงค์ โดยมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ทุกประเด็น นอกจากนี้มีหนึ่งประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านที่ไม่พึงประสงค์ คือ หลักสูตร การผลิตครูประถมศึกษาต้องคิดถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วย แม้จะมีความเห็นว่ามี โอกาสความเป็นไปได้ในระดับมากก็ตาม

ตารางที่ 19 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.3 ด้านกระบวนการผลิตครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความเป็นไป ได้	ความ สอด คล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.3 กระบวนการผลิตครูประถมศึกษา								
1	เร่งรัดผลิตครูสาขาวิชาขาด แคลนสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา	-	100	3	1.00	ไม่พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอด คล้อง
2	เร่งรัดการผลิตครูในหลักสูตร ครูประจำชั้น	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอด คล้อง
3	ควบคุมปริมาณการผลิตให้ เป็นไปตามแผนการผลิตและ สอดคล้องกับความต้องการใช้ ครูประถมศึกษา	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอด คล้อง
4	พัฒนากระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นการนำ ความรู้ทางทฤษฎีมา ประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอด คล้อง
5	พัฒนากระบวนการจัดการ เรียนการสอนที่สร้างคุณ- ลักษณะทางวิชาชีพครูให้ เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอด คล้อง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
6	จัดการเรียนการสอนที่เน้น ความเป็นเลิศในทักษะการสอน	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
7	จัดการเรียนการสอนที่สามารถ สร้างคุณลักษณะของผู้เรียน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
8	จัดการเรียนการสอนที่สามารถ สร้างอุดมการณ์ในวิชาชีพครู	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
9	จัดการเรียนการสอนที่สามารถ สร้างจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู และการเป็นตัวอย่างที่ดี	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
10	จัดการเรียนการสอนที่สามารถ สร้างให้มีภาวะผู้นำ	100	-	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
11	จัดการเรียนการสอนที่เน้น กระบวนการฝึกปฏิบัติ	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
12	ครูของนักศึกษาครูต้องมี ทักษะการสอนที่เป็นเลิศ	100	-	4	0.50	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
13	ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิ และความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
14	ครูของนักศึกษาครูต้องมี คุณวุฒิและความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพครู	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันในข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายด้านกระบวนการผลิตครูประถมศึกษา ในทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นเร่งรัดผลิตครูสาขาวิชาขาดแคลนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าไม่พึงประสงค์และโอกาสความเป็นไปได้ที่จะบรรลุความพึงประสงค์ในประเด็นนี้มีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายที่พึงประสงค์ ที่มีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดมี 4 ประเด็น ได้แก่ เร่งรัดการผลิตครูในหลักสูตรครูประจำชั้น ควบคุมปริมาณการผลิตให้เป็นไปตามแผนการผลิตและสอดคล้องกับความต้องการใช้ครูประถมศึกษา จัดการเรียนการสอนที่เน้นความเป็นเลิศในทักษะการสอน จัดการเรียนการสอนที่สามารถสร้างจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู และการเป็นต้นแบบที่ดี จัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการฝึกปฏิบัติ ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน และครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู

ตารางที่ 20 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ข้อ 2.4 ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนว โน้มการ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความเป็นไป ได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
2.4 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน)								
1	สกอ. และ สพฐ. ต้องทำความเข้าใจ ร่วมมือในการฝึกสอนของนักศึกษา ครู โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเคร่งครัด	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2	การพัฒนากระบวนการและกระบวนการ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีคุณภาพและ มีมาตรฐานสูง	100		5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
3	สถาบันผลิตครู และโรงเรียน ประถมศึกษาต้องจัดทำข้อกำหนด เกี่ยวกับบทบาท อำนาจ และหน้าที่ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อการ ฝึกสอนของนักศึกษาครู	100	-	4	0.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
4	กำหนดนโยบายให้โรงเรียน ที่เป็นหน่วยฝึกสอน ดำเนินการ อย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพสูง โดยให้ถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญใน การปฏิบัติงาน	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ นิเทศของสถาบันผู้ผลิต ต้องทำ หน้าที่ร่วมกันในการนิเทศและ ประเมินผลผ่านการฝึกสอนอย่าง เคร่งครัด	100	-	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
6	การกำหนดมาตรฐานของครูพี่เลี้ยง ที่เน้นเรื่องของความเชี่ยวชาญใน การสอน	100	-	2	0.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
7	สถาบันผลิตครูต้องจัดหา วิธีการให้เกียรติยศแก่ครูพี่ เลี้ยงและโรงเรียน เพื่อสร้าง แรงจูงใจ	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
8	พัฒนากาฝึกสอนในโรงเรียนที่มี บริบทแตกต่างกันเพื่อนำ ประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
9	ปรับปรุงระยะเวลาในการฝึกสอนให้ มีการกระจายเวลาที่สอดคล้องกับ เนื้อหาสาระที่เรียน โดยไม่ต้องรอ การฝึกแบบเต็มรูปแบบ	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

2. ด้าน การเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
10	การฝึกสอนในห้องเรียน ของนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษที่ต้องการ การดูแลช่วยเหลือในการเรียนรู้	100	-	2	0.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
11	ครูสภาควรต้องเป็น ผู้รับผิดชอบต่อกระบวนการ การฝึกสอนเพราะเป็น ผู้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และการฝึกสอน	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
12	ทบถนและกำหนดหลักเกณฑ์ด้าน ระบณการฝึกสอนด้มรูปแบบซึ่งอาจ ใช้เวลา1ภาคเรียนทงมการกระจายผล ในการฝึกสอนที่ทําให้นักศึกษาได้ พัฒนาการสอนอย่างครอบคลุม	88.2	11.8	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
13	ครูสภาควรกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการวัดและ ประเมินผลผ่านการฝึกสอน เพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกัน	82.3	17.7	3	1.00	พึง ประสงค์	ปาน กลาง	สอดคล้อง
14	กำหนดให้มีการสอน ที่มีการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
15	ครูสภาเป็นคนควบคุมมาตรฐาน วิชาชีพครู จึงต้องไปกำกับกระบวนการ การฝึกสอนให้ได้ตามมาตรฐานที่ กำหนด	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
16	ครูสภาต้องเป็นคนกลางกำกับ การฝึกประสบ- การณวิชาชีพครูทั้งผู้ผลิตและผู้ จะใช้ผลผลิตครูในอนาคต	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ในข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบาย ด้านกระบวนการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สอดคล้องกัน ร้อยละ 100 เกือบทุกประเด็น ยกเว้นประเด็นทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ด้านระยะเวลาการฝึกสอนเต็มรูปแบบซึ่งอาจใช้เวลา 1 ภาคเรียนหากมีการกระจายเวลาในการฝึกสอนที่ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาการสอนอย่างครอบคลุม แล้ว และครูสภาควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการวัดและประเมินผลผ่านการฝึกสอนเพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกัน ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์แตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละที่พึงประสงค์ 88.2 และ 82.3 ตามลำดับ โดยใน 2 ประเด็นนี้ มีความเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และปานกลาง ตามลำดับ

ในประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ ร้อยละ 100 และมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 ประเด็น ได้แก่ สกอ. และ สพฐ. ต้องทำความตกลงร่วมมือในการฝึกสอนของนักศึกษาครู โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเคร่งครัด การพัฒนาระบบและกระบวนการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูง สถาบันผลิตครูต้องจัดหาวิธีการให้เกียรติยศแก่ครูพี่เลี้ยงและโรงเรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจ พัฒนาการฝึกสอนในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อนำประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต ปรับปรุงระยะเวลาในการฝึกสอนให้มีการกระจายเวลาที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เรียน โดยไม่ต้องรอการฝึกแบบเต็มรูปแบบ ครูสภาควรต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อกระบวนการฝึกสอน เพราะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและการฝึกสอน กำหนดให้มีการสอบสอนที่มีการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ครูสภาเป็นคนควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู จึงต้องไปดูแลกำกับกระบวนการฝึกสอนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และครูสภาต้องเป็นคนกลางกำกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ผลผลิตครูในอนาคต

ส่วนในประเด็นที่ ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน ร้อยละ 100 และมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับน้อย จำนวน 3 ประเด็น ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์นิเทศของสถาบันผู้ผลิต ต้องทำหน้าที่ร่วมกันในการนิเทศและประเมินผลผ่านการฝึกสอนอย่างเคร่งครัด การกำหนดมาตรฐานของครูพี่เลี้ยง ที่เน้นเรื่องของความเชี่ยวชาญในการสอน และการฝึกสอนในห้องเรียนของนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษที่ต้องการการดูแลช่วยเหลือในการเรียนรู้

ตารางที่ 21 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู ประถมศึกษา ข้อ 3.1 ด้าน การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
3.1 การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู								
1	ระบบการให้ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูต้องมีความเข้มข้น มีความ ซึ้ง และมีความหมาย	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
2	พัฒนากฎหมาย และหลัก เกณฑ์ และกระบวนการต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณค่าและ มาตรฐานของใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครู	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
3	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้อง สามารถรับรองคุณภาพผู้ที่ได้รับ ใบอนุญาตได้จริง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	ใบอนุญาตฯ ต้องสามารถจำแนกระดับ การศึกษาหรือสาขาวิชาที่ได้รับ ใบอนุญาตฯ จะไปทำการสอนได้	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
5	การให้ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูอาจให้แบบเป็นราย สาขาวิชา	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
6	ควรมีการสอบเพื่อขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และมีการสอบเมื่อต่ออายุ ใบอนุญาตฯ	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
7	ในการต่อใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูควรอยู่ในช่วง 5 ปี	88.2	11.8	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
8	ต้องมีระบบการแทรกแซงเพื่อ ถอดถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูด้วย	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 21 (ต่อ)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
9	การสอบเป็นเรื่องดี แต่จะอย่างไร ให้แน่ใจได้ว่าข้อสอบและกระบวนการ จัดสอบมีมาตรฐานจริงๆ	100	-	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
10	เกณฑ์คะแนนจากการสอบเพื่อการ ให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องเข้าใจตรงกันยอมรับกันได้	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
11	การให้ใบอนุญาตฯควรใช้การสอบ เนื้อหาสาระหรือเทคนิควิธีการที่ผู้ ได้รับจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่วัดความรู้ในวิชาที่เรียนมา และต้องไม่ใช่ข้อสอบที่เน้นการ ท่องจำ	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
12	คุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นครู ต้องสัมพันธ์กับใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
13	การกำหนดเกณฑ์การผ่านการ ทดสอบ ต้องนำผลการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูมา พิจารณาร่วมด้วย	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
14	ถ้าพื้นฐานไม่ดีทางการสอนมากก็ไม่ ควรให้ เพื่อผลการฝึกสอนจะได้มี ประโยชน์จริงจัง	100	-	2	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
15	ต้องทบทวนกระบวนการอบรม เพื่อขอรับใบอนุญาตฯว่าได้ผลิตครู คุณภาพจริงหรือไม่	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
16	พัฒนาหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานสูง และ ได้รับการยอมรับจากสถาบันผู้ผลิตใน การใช้ผลการให้ใบอนุญาตฯ เป็น เครื่องมือชี้วัดคุณภาพสถาบันผลิตครู							

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันในทุกประเด็น มีค่าร้อยละ 100 ยกเว้นประเด็นในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูควรอยู่ในช่วง 5 ปี ที่มีค่าความพึงประสงค์ ร้อยละ 88.2 โดยข้อเสนอนโยบายจากโอกาสความเป็นไปได้ ที่มีระดับมากที่สุด ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มี 10 ประเด็น ได้แก่ พัฒนากฎหมาย และหลักเกณฑ์ และกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณค่าและมาตรฐานของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องสามารถรับรองคุณภาพผู้ที่ได้รับใบอนุญาตได้จริง ใบอนุญาตฯ ต้องสามารถจำแนกระดับการศึกษาหรือสาขาวิชา ที่ผู้ได้รับใบอนุญาตจะไปทำการสอนได้ การให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอาจให้แบบเป็นรายสาขาวิชา ควรมีการสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และมีการสอบเมื่อต่ออายุใบอนุญาตฯ ต้องมีระบบการแทรกแซงเพื่อถดถอยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วย การให้ใบอนุญาตฯ ควรใช้การสอบเนื้อหาสาระหรือเทคนิควิธีการที่ผู้ได้รับจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่ใช่วัดความรู้ในวิชาที่เรียนมาและต้องไม่ใช่ข้อสอบที่เน้นการท่องจำ เกณฑ์คะแนนจากการสอบเพื่อการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องเข้าใจตรงกันยอมรับกันได้ คุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นครูต้องสัมพันธ์กับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การกำหนดเกณฑ์การผ่านการทดสอบ ต้องนำผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมาพิจารณาด้วย ต้องทบทวนกระบวนการอบรมเพื่อขอรับใบอนุญาตว่าได้ผลิตครูคุณภาพจริงหรือไม่ และพัฒนาหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานสูง และได้รับการยอมรับจากสถาบันผู้ผลิตในการใช้ผลการให้ใบอนุญาตฯ เป็นเครื่องมือนำวัดคุณภาพสถาบันผลิตครู

ส่วนประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ 100 แต่มีความเห็นว่าโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การสอบเป็นเรื่องดี แต่จะอย่างไรให้แน่ใจได้ว่าข้อสอบและกระบวนการจัดสอบมีมาตรฐานจริงๆ และถ้าพื้นฐานไม่ดีทางการสอนมาก็ไม่ควรให้ เพื่อผลการฝึกสอนจะได้มีประโยชน์จริงจัง

ตารางที่ 22 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.2 ด้านการสรรหาครู ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
3.2 การสรรหาครูประถมศึกษา								
1	ผู้ใช้ครูประถมศึกษาต้องบอก จำนวนของครูประถม ศึกษาในแต่ละแบบ หรือแต่ละ รายวิชาที่ต้องการ ในแต่ละปีให้ชัดเจน	100	-	4	1.00	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
2	ต้องพัฒนาหลักเกณฑ์การสรรหา ให้สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนประถมศึกษาและการผลิต ครูประถมศึกษา	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
3	ต้องนำนิยามศัพท์เกี่ยวกับ คุณลักษณะและสมรรถนะครู ประถมศึกษามาใช้ในการกำ หนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
4	ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา ครูที่มีความเฉพาะของแต่ละระดับ การศึกษา	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
5	ต้องให้บุคคลภายนอกที่มีส่วน ได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการ กำหนดเกณฑ์สรรหาครู ประถมศึกษา	100	-	2	0.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
6	องค์กรที่สรรหา ต้องสรรหาครู ประถมศึกษาที่มีคุณ ลักษณะและสมรรถนะตามที่ใช้ ครูต้องการ	100	-	5	0.50	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 22 (ต่อ)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3- Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
7	องค์กรที่สรรหา ต้องนำข้อมูลด้าน คุณลักษณะและสมรรถนะของ บัณฑิตตามหลักสูตรการผลิตครู มาใช้ในการกำหนดเกณฑ์การสรรหา และสอบคัดเลือกครู ประถมศึกษา	100	-	4	0.75	พึง ประสงค์	มาก	สอดคล้อง
8	การสอบคัดเลือกต้องมีการปรับปรุง แบบทดสอบให้สามารถวัดการนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้มากกว่าสอบ เนื้อหาทฤษฎีและกฎระเบียบต่างๆ ที่มาจากกาห้องจำ	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
9	ในการสรรหาต้องมีการวัดทักษะด้าน การอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการ ผลิตและการใช้ครู	100	-	5	0.50	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
10	การทดสอบต้องเน้นการวัดความรู้และ ทักษะในสิ่งที่จะไปทำการสอน	100	-	5	0.00	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
11	ต้องมีการสอบสอนสำหรับคนที่ผ่าน การคัดเลือกจากการสอบข้อเขียน มาแล้ว รวมทั้งต้องมีการวัดเจตคติใน วิชาชีพครูโดยใช้แบบวัดทางจิตวิทยา ที่มีมาตรฐานสูง	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
12	ปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้ สพฐ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา เพื่อให้ได้ครูตรงกับความต้องการ และ ให้ ก.ค.ศ. เป็น ผู้ดำเนินการสรรหา	94.1	5.9	1	1.25	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
13	ปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้โรงเรียน เป็นผู้สรรหาครู	64.7	35.3	1	2.00	ไม่พึง ประสงค์	น้อย	ไม่ สอดคล้อง

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันในข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโยบายด้านการสรรหาครูประถมศึกษา ร้อยละ 100 ในทุกประเด็น ยกเว้น ประเด็นปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้ สพฐ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา เพื่อให้ได้ครูตรงกับความต้องการ และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกัน ร้อยละ 94.1 โดยเห็นว่าโอกาสของความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย และประเด็นปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้โรงเรียนเป็นผู้สรรหาครู ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ไม่สอดคล้องกัน โดยมีค่าความพึงประสงค์ที่ร้อยละ 64.7 และพิจารณาจากโอกาสความเป็นไปได้ พบว่าอยู่ในระดับน้อย

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีความสอดคล้องกันของความพึงประสงค์ ที่ร้อยละ 100 แต่มีความเห็นว่าโอกาสของความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ประเด็นต้องให้บุคคลภายนอกที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์สรรหาครูประถมศึกษา

ตารางที่ 23 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.3 ด้านการเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
3.3 การเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน								
1	กำหนดมาตรการจัดการครูเข้าสอนให้สอดคล้องกับคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกมา	100	-	2	1.00	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
2	ขั้นตอนการประเมินครูใหม่ผ่านการทดลองงานต้องทบทวนให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง	100	-	4	1.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
3	ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินครูใหม่ผ่านการทดลองงานที่มีมาตรฐานสูง ที่ทำให้แน่ใจว่าโรงเรียนได้ครูคุณภาพสูง ภายใต้อการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	100	-	5	1.00	พึงประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 23 (ต่อ)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
4	กำหนดหลักเกณฑ์การเป็นครู สอนแนะ(coach) เพื่อช่วยพัฒนา ครูใหม่ รวมถึงหลักเกณฑ์กรณีที่ โรงเรียนไม่มีครูเชี่ยวชาญด้าน การสอน	100	-	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
5	การประเมินผลผ่านการทดลอง ปฏิบัติของครูใหม่งานควรมีผล พัฒนาการทางด้านการเรียนของ นักเรียนที่สอนมาพิจารณาด้วย	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
6	กำหนดมาตรการให้ผู้บริหาร โรงเรียนดำเนินการนิเทศและให้ คำปรึกษาแก่ครูใหม่อย่างจริงจัง รวมถึงความรับผิดชอบ- ขอต่อการประเมินครูใหม่ผ่าน การทดลองงาน กรณีที่พบว่าครู ใหม่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน ภายใน 2 ปี หลังได้รับ การประเมินผ่าน	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
7	การประเมินผลครูใหม่ผ่าน การทดลองปฏิบัติงาน ควรใช้ การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันทุกประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอในการพัฒนานโยบายด้านการเตรียมครูใหม่ปฏิบัติงาน โดยมีค่าความพึงประสงค์ ร้อยละ 100 ในทุกประเด็น

ในประเด็นที่พึงประสงค์และมีโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีอยู่ 4 ประเด็น คือ ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินครูใหม่ผ่านการทดลองงานที่มีมาตรฐานสูง ที่ทำให้แน่ใจว่าโรงเรียนได้ครูคุณภาพสูง ภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดมาตรการให้ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่อย่างจริงจัง รวมถึงความรับผิดชอบต่อการประเมินครูใหม่ผ่านการทดลองงาน กรณีที่พบว่าครูใหม่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ภายใน 2 ปี หลังได้รับการประเมินผ่าน การประเมินผลผ่านการทดลองปฏิบัติของครูใหม่งานควรนำผลพัฒนาการทางด้านการเรียนของนักเรียนที่สอนมาพิจารณาร่วมด้วยและการประเมินผลครูใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ควรใช้การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในประเด็นที่พึงประสงค์และมีโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย มีอยู่ 2 ประเด็น คือ กำหนดมาตรการการจัดครูเข้าสอนให้สอดคล้องกับคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกมา และกำหนดหลักเกณฑ์ในการเป็นครูสอนแนะ(coach) เพื่อช่วยพัฒนาครูใหม่ รวมถึงหลักเกณฑ์กรณีที่โรงเรียนไม่มีครูเชี่ยวชาญด้านการสอน

ตารางที่ 24 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ข้อ 3.4 ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้มนโยบาย	โอกาส ความเป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
3.4 ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู								
1	ควรมีการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนสำหรับครูที่ต้องไปสอนในพื้นที่ที่มีความเฉพาะ	100	-	4	1.00	พึงประสงค์	มาก	สอดคล้อง
2	ทบทวนอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของครูที่ให้มีเงินเดือนเริ่มต้นสูง เพื่อจูงใจครูดีครูเก่งให้เข้าสู่ระบบและมีเงินเดือนขั้นสุดท้ายแตกต่างจากเงินเดือนขั้นต้นไม่เกิน50%	100	-	2	1.00	พึงประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
3	กำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจการไปปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะหรือโรงเรียนที่มีการขาดแคลนครูเรื้อรัง โดยกำหนดอัตราเงินเดือนบัญชีพิเศษที่มีความแตกต่างจากบัญชีปกติอย่างเด่นชัด โดยมีเงื่อนไขของการโยกย้าย เช่น ท้ายออกจากพื้นที่ ต้องไปเปรียบเทียบใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีปกติ	100	-	5	1.25	พึงประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง
4	ทบทวนกติกาการณีนครุเปลี่ยนสายงาน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบ	100	-	3	1.00	พึงประสงค์	ปานกลาง	สอดคล้อง
5	การย้ายของครูก็ต้องทบทวนหลักเกณฑ์ใหม่ให้เหมาะสม มิเช่นนั้นก็จะส่งผลกระทบเพราะครูดีๆมักย้ายมาอยู่รวมกันในเมือง	100	-	5	1.00	พึงประสงค์	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

3. ด้าน การเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครู		ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤ 1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
		พึง	ไม่พึง					
6	ทบทวนระบบการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ให้มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
7	การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรใช้หลักการเดียวกับการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญมากกว่าการทำอัตชีวประวัติด้านความเชี่ยวชาญ	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันในข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ร้อยละ 100 ในทุกประเด็น โดยประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด มี 4 ประเด็น ได้แก่ กำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ หรือโรงเรียนที่มีการขาดแคลนครูเรื้อรัง โดยกำหนดอัตราเงินเดือนบัญชีพิเศษ ที่มีความแตกต่างจากบัญชีปกติอย่างเด่นชัด โดยมีเงื่อนไขของการโยกย้าย เช่น หากย้ายออกจากพื้นที่ ต้องไปเปรียบเทียบใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีปกติ การทบทวนหลักเกณฑ์การย้ายของครูใหม่ให้เหมาะสม ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเพราะครูดีๆ มักย้ายมาอยู่รวมกันในเมือง ทบทวนระบบการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ให้มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม และการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรใช้หลักการเดียวกับการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ มากกว่าการทำอัตชีวประวัติด้านความเชี่ยวชาญ โดยในประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ ในระดับน้อย คือ ทบทวนอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของครูที่ให้มีเงินเดือนเริ่มต้นสูง เพื่อจูงใจครูดีครูเก่งให้เข้าสู่ระบบวิชาชีพครูและมีเงินเดือนขั้นสุดท้ายแตกต่างจากเงินเดือนขั้นต้นไม่เกิน 50%

ตารางที่ 25 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายที่พึงประสงค์ในการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ด้านการบริหารจัดการในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts)

4. ด้าน ปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการใน องค์กรเพื่อการเตรียมครู ประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น
	พึง	ไม่พึง					
1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเตรียม ครูประถมศึกษา ด้านคุณลักษณะและ สมรรถนะของครู และมาตรฐาน คุณภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
2 พัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ทุกองค์กร ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานไปในทิศทาง เดียวกัน ร้อยรัดกันเป็นกระบวนการ	100	-	5	1.25	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
3 ปฏิรูปการบริหารงานขององค์กรที่ เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
4 กำหนดมาตรการด้านความรับผิดชอบ ทั้งทางบวกและ ทางลบที่มีความสัมพันธ์และกระทบ ถึงกันของทุกองค์กร ที่เกี่ยวข้อง	100	-	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
5 พัฒนาระบบการติดตามกำกับและ ตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผลการปฏิบัติ ที่มีการสะท้อน กลับเพื่อการพัฒนาในทุกองค์กรที่ เกี่ยวข้อง	100	-	2	1.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
6 กำหนดพันธกิจด้านการเตรียมครู ประถมศึกษาคุณภาพสูงที่มีความ เชื่อมโยงกันทุกองค์กร	100	-	5	0.75	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

4. ด้าน ปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการใน องค์กรเพื่อการเตรียมครู ประถมศึกษา	ภาพที่ พึงประสงค์ (%)		ฐาน นิยม (Mo)	Q3-Q1 ≤1.5	แนวโน้ม การ พัฒนา นโยบาย	โอกาส ความ เป็นไปได้	ความ สอดคล้อง ของ ความ คิดเห็น	
	พึง	ไม่พึง						
7	ปฏิรูประบบฐานข้อมูลให้มีการ เชื่อมต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ผ่านระบบ และมีระบบประมวลผล กลาง ในการสร้างฐานข้อมูลเพื่อการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	100	-	2	0.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
8	แชร์และใช้ฐานข้อมูล ชุดเดียวกันเพื่อการบริหารอัตรากำลัง ครู	100	-	2	0.00	พึง ประสงค์	น้อย	สอดคล้อง
9	จัดทำแผนแม่บททุกด้านที่เกี่ยวข้อง กับครู ประถมศึกษาเพื่อทุกองค์กรนำ แผนแม่บทดังกล่าวใช้เป็นแผน แกนกลางในการปฏิบัติงาน และจัดทำ เป็นแผนแม่บทของแต่ละองค์กร	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง
10	กำหนดให้มืองค์กรกลางเป็นผู้ ประสานนโยบาย ติดตามกำกับกรนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกรณี สกศ. มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นองค์กร ที่มีองค์ความรู้ในทุกด้านจากการวิจัย	100	-	5	1.00	พึง ประสงค์	มาก ที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่สอดคล้องกันในประเด็นข้อเสนอเพื่อ
การพัฒนานโยบายด้านปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อการเตรียมครูประถมศึกษา
ร้อยละ 100 ในทุกประเด็น โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 6
ประเด็น ได้แก่ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเตรียมครูประถมศึกษา ด้านคุณลักษณะและสมรรถนะ
ของครู และมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและ
ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ร้อยรัดกันเป็น
กระบวนการ ปฏิรูปการบริหารงานขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่

เกี่ยวข้อง กำหนดพันธกิจด้านการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงที่มีความเชื่อมโยงกันทุกองค์กร จัดทำแผนแม่บททุกด้านที่เกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษาเพื่อทุกองค์กรนำแผนแม่บทดังกล่าวใช้เป็น แผนแกนกลางในการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นแผนแม่บทของแต่ละองค์กร และกำหนดให้มีองค์กร กลางเป็นผู้ประสานนโยบาย ติดตามกำกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกรณี สกศ. มีความ เหมาะสมเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้ในทุกด้านจากการวิจัย

โดยในประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีโอกาสความเป็นไปได้ ในระดับน้อย มี 4 ประเด็น ได้แก่ กำหนดมาตรการด้านความรับผิดชอบต่อทั้งทางบวกและทางลบที่มีความสัมพันธ์และกระทบถึง กันของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบการติดตามกำกับ และตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผลการปฏิบัติ ที่มีการสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนาในทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ปฏิรูประบบฐานข้อมูล ให้มีการเชื่อมต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบ และมีระบบประมวลผลกลางในการ สร้างฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันและแชร์และใช้ฐานข้อมูลชุดเดียวกันเพื่อการบริหารอัตรากำลังครู

ตอนที่ 4 นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา นโยบายตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามการวิจัย ในรอบที่ 2 โดยพิจารณาเลือกประเด็น ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์ (Consensus) มีความสอดคล้องกันในความพึงประสงค์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าว่าประเด็นข้อเสนอนั้นมีโอกาความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด แล้วคัดเลือกข้อเสนอดังกล่าว นำมาเขียนเป็นนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ประถมศึกษา ได้นโยบายดังต่อไปนี้

1. การมุ่งเน้นการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นการเฉพาะ

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย :

1.1 เร่งระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูประถมศึกษาจากทุก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นของครูประถมศึกษา และ นำไปใช้เป็นเกณฑ์กลางในการดำเนินการเตรียมครูประถมศึกษาทั้งระบบ

1.2 กำหนดเป้าหมายเพื่อการเตรียมครูประถมศึกษาให้มีคุณภาพสูง โดยสอดคล้อง กับคุณลักษณะและสมรรถนะครูประถมศึกษาที่กำหนดไว้ในข้อ 1.1

1.3 เร่งรัดปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ มีความขัดแย้งกัน หรือมีข้อจำกัด เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถดำเนินการเตรียมครู ประถมศึกษาได้สอดคล้องกันทั้งระบบ

1.4 พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านอัตราครูประถมศึกษา ปริมาณความขาดแคลนครูประถมศึกษาที่แท้จริง และความต้องการครูแต่ละประเภทหรือสาขาวิชา ให้มีความถูกต้องและเชื่อมโยงกันทั้งระบบ สามารถนำไปใช้ได้ทันทีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 เร่งรัดจัดทำแผนแม่บททั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เกี่ยวกับการใช้และการผลิตครูประถมศึกษา ให้มีความสมดุลและเป็นไปตามสภาพความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

1.6 ทบทวนการแก้ปัญหาขาดแคลนครู ที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงด้านอัตราครูที่มีอยู่และสามารถบรรจุจริง รวมทั้งเร่งรัดการได้มาซึ่งอัตราครูประถมศึกษาที่จำเป็น

2. การยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าเรียนเพื่อเป็นครูประถมศึกษา

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย :

2.1 จำแนกการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูตามระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอน ภายหลังจบการศึกษา

2.2 ยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนเพื่อเป็นครูประถมศึกษา โดยยึดตามคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่กำหนด โดยคัดเลือกจากบุคคลที่มีผลคะแนนการทดสอบในกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 50% แรก นำผลการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมาพิจารณาประกอบ เน้นผลการเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ รวมถึงการมีคะแนนทดสอบเจตคติหรือการวัดแววความเป็นครูที่มีคะแนนสูงกว่าระดับปานกลาง

2.3 วิธีการหรือกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูให้ใช้ระบบการทดสอบกลาง(Admission) เป็นหลัก โดยให้มีคณะกรรมการหรือสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ร่วมกันพิจารณาเป็นรายกรณี ในกรณีที่สถาบันผู้ผลิตครูต้องการใช้ระบบการรับตรงในการรับบุคคลเข้าเรียนครู ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามแผนแม่บทการใช้และการผลิตครูที่ได้กำหนดไว้

3. การมุ่งเน้นการเตรียมผลิตครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย :

3.1 สถาบันผลิตครูเร่งรัดพัฒนาหลักสูตรการผลิตสำหรับครูประถมศึกษาที่สามารถรองรับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น โดยคำนึงถึงสภาพการจัดการเรียนการสอนแบบครูประจำชั้น (Classroom teacher) เน้นให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการสอนในทุกวิชาที่ต้องไปทำการสอน และรวมถึงต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่ได้กำหนดไว้

3.2 ในการผลิตครูทุกหลักสูตร ต้องมีเป้าหมายในการสร้างคุณลักษณะครูประถมศึกษาที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน นอกจากนี้ต้องสร้างทักษะทางด้านจิตวิทยาเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดขึ้นในคุณลักษณะและสมรรถนะของนักศึกษาครู

3.3 ในกระบวนการผลิตครูประถมศึกษา ต้องดำเนินการให้ครุมีทักษะทางด้านการสอน โดยนำความรู้จากทฤษฎีไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 เร่งรัดพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(การฝึกสอน) ให้มีประสิทธิภาพสูง ภายใต้ความร่วมมือและความรับผิดชอบอย่างจริงจังของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุรุสภา สกอ. สพฐ. สถาบันผลิตครู และโรงเรียนประถมศึกษา โดยจัดทำเป็นข้อกำหนด หรือประกาศ ที่ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติโดยถือว่าเป็นภาระหน้าที่อย่างเคร่งครัด

3.5 เร่งรัดพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สร้างประสบการณ์สอนในโรงเรียนที่หลากหลายบริบท และทบทวนการกำหนดระยะเวลาในการฝึกสอน ให้มีการกระจายเวลาที่สอดคล้องกับการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากห้องเรียน เพื่อสามารถนำความรู้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

3.6 เร่งรัดให้มีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู โดยต้องมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ด้านการสอนที่ทำให้มั่นใจได้ว่า มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการสอนและคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี และสามารถถ่ายทอดทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 เร่งรัดพัฒนาให้มีระบบหรือกลไกในการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครู ที่ยึดผลผลิตหรือผลลัพธ์ เป็นเป้าหมายสำคัญ

3.8 ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาครูประจำการหรือบุคคลที่ไม่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพครู เพื่อให้มีคุณวุฒิทางครู โดยการตรวจสอบและติดตามกำกับคุณภาพด้านหลักสูตรการผลิตคุณภาพอาจารย์ผู้สอน ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของสถาบันผู้ผลิตที่ต้องมี คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการ มหาวิทยาลัย

4. การมุ่งเน้นการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย :

4.1 พัฒนาระบบการสรรหาครูประถมศึกษา ที่ต้องเป็นไปตามแผนแม่บทการใช้ครูประถมศึกษา และสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา

4.2 ต้องนำคุณลักษณะและสมรรถนะครูประถมศึกษาที่กำหนดไว้มาใช้ในการสรรหา โดยเน้นที่การมีความรู้ในทุกวิชาที่จะต้องสอน และมีทักษะการสอนในวิชาเหล่านั้นเป็นอย่างดี

4.3 เร่งรัดพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู(การสอบบรรจุ) ให้มีประสิทธิภาพสูงในการคัดกรองบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นครูประถมศึกษาเข้าสู่ระบบ ด้วยการปรับปรุงระบบการทดสอบ ที่ต้องเน้นการวัดสมรรถนะที่สำคัญของครูประถมศึกษาที่ต้องการ ด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ และวัดความรู้ที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สำหรับบุคคลที่สอบข้อเขียนผ่านมาแล้วต้องมีการทดสอบทักษะการสอน และทดสอบเจตคติต่อการประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งนำผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มาพิจารณาประกอบการคัดเลือก

4.4 เร่งรัดให้มีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการสรรหาครู

4.5 พัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงในการรับรองคุณภาพของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตฯ ได้จริง และสามารถบ่งชี้ระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอนได้ นอกจากนี้ต้องมีระบบการแทรกแซงเพื่อการยกเลิกหรือถอดถอนใบอนุญาตฯ กรณีที่พบว่าขาดคุณสมบัติในภายหลัง

4.6 พัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยให้การทดสอบที่มีมาตรฐานสูง ซึ่งอาจใช้ระบบการทดสอบแบบการทดสอบภาษาอังกฤษของสถาบันภาษา เช่น TOEFL, TOEIC หรือ CU-TEP ฯลฯ โดยมุ่งเน้นการทดสอบความรู้ในสาระวิชาที่จะไปทำการสอน ทักษะการสอน ทักษะทางด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ตรวจสอบผลจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการทดสอบเจตคติต่อวิชาชีพครู

4.7 ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิและสมรรถนะของครูที่ได้รับมาจากการสรรหา รวมทั้งการจัดครูพี่เลี้ยงหรือครูสอนแนะ (Coach) ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนที่ผ่านการรับรองตามหลักเกณฑ์หรือมีกฎหมายรับรองเพื่อการเตรียมครูใหม่ให้มีความพร้อมสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ครู และการประเมินผลผ่านการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่ต้องมีการดำเนินการอย่างเข้มงวด จริงจัง โดยกำหนดให้ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินต้องรับผิดชอบต่อผลการประเมินนั้น

4.8 กำหนดมาตรการผู้บริหารโรงเรียนประสิทธิภาพสูงด้านวิชาการ มุ่งเน้นการมีทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทักษะการสอนที่เป็นเลิศ ทักษะการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน และความสามารถในการสื่อสารและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

4.9 พัฒนาระบบค่าตอบแทนกรณีพิเศษหรือบัญชีพิเศษ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจสำหรับครูที่ไปบรรจุในโรงเรียนที่มีบริบทเฉพาะ เช่น อยู่ในพื้นที่ห่างไกลเดินทางยากลำบาก พื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัย พื้นที่ที่ต้องการความสามารถเฉพาะ เช่น การใช้ภาษาถิ่น การดำเนินชีวิตตามบริบทวัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่น เป็นต้น

4.10 ทบทวนและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หรือการเลื่อนวิทยฐานะ โดยมุ่งเน้นที่ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจผ่านกระบวนการวิจัย ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่อาศัยระบบการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านวารสารทางวิชาการต่างๆ ร่วมกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ครูแต่ละคนต้องบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองลงในระบบอย่างต่อเนื่อง แล้วนำมาพิจารณาประกอบกับผลการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผ่านการประมวลผลของระบบ ซึ่งจะแปลผลว่าครูคนนั้นควรได้รับการเลื่อนวิทยฐานะในระดับใด

5. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย :

5.1 กำหนดให้มืองค์กรกลางทำหน้าที่ในการถ่ายทอดนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูง เพื่อนำสู่การปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจน เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายตามนโยบายให้ทุกองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในกรณีนี้ควรเป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

5.2 องค์กรทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู การผลิตครูประถมศึกษา การสรรหาครูประถมศึกษา การบรรจุแต่งตั้งครูประถมศึกษา การปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา และการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องร่วมมือกันโดยมีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จในการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูง

5.3 กำหนดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ทันต่อเหตุการณ์

5.4 ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลได้อย่างต่อเนื่อง มีระบบวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างทันต่อสถานการณ์ ซึ่งในกรณีนี้ควรเป็นหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5.5 กำหนดมาตรการและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำหน้าที่ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครู องค์กรที่ทำหน้าที่ให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และองค์กรต้นสังกัดของสถาบันผลิตครู ให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีความรู้และความเข้าใจที่ลึกซึ้งอย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรียงลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเชิงทฤษฎีของนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
2. สภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา
3. การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 แนวคิดเชิงทฤษฎีของนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ผลจากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการเตรียมครูประถมศึกษาให้มีคุณภาพสูง เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา สรุปได้ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการกำหนดนโยบายการผลิตครู ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการปฏิรูปการจัดการศึกษา ต้องมีการกำหนดนโยบายที่มีความเฉพาะเจาะจงในการเตรียมครู โดยเน้นที่การเตรียมครูในระดับประถมศึกษาเป็นลำดับแรก ภายใต้ความเชื่อที่ว่า หากนักเรียนไม่มีความรู้พื้นฐานและทักษะสำคัญที่ต้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ในระดับชั้นที่สูงขึ้นไป ก็ย่อมเป็นการยากที่จะปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ และต้องมีการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์กลางในการผลิตครูเป็นการเฉพาะ รวมทั้งมีความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายครู

2) ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายเพื่อกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนที่มีความเข้มข้นมาก ส่วนมากใช้วิธีการสอบ เน้นการวัดสมรรถนะด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ในการคัดเลือกจะคัดเลือกจากผู้มีคะแนน 10%-30% แรกของกลุ่มผู้มีคะแนนสูง

3) ด้านหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดหลักสูตรการผลิตครูที่จำแนกตามระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอนภายหลังจบการศึกษา โดยใช้หลักสูตรครูประจำชั้น (Classroom Teacher) สำหรับผลิตครูประถมศึกษา ซึ่งในประเทศอเมริกาใช้ชื่อหลักสูตรว่า Multi-subjects Teacher ส่วนครูระดับมัธยมศึกษา ใช้หลักสูตรการผลิตครูรายสาขาวิชา

(Subject Teacher) โดยผู้เรียนต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมาจากสาขาที่ต้องการมีความเชี่ยวชาญมาก่อน แล้วจึงมาเรียนต่อในหลักสูตรครูประจำวิชาในสถาบันผลิตครู ส่วนในฟินแลนด์ ใช้หลักสูตรการผลิตร่วมระหว่างคณะที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาเอกกับคณะที่ทำการผลิตครู

4) ด้านการฝึกและการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(การฝึกสอน)

ผลการวิจัยพบว่า ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนที่หน่วยฝึกสอนและสถาบันผลิตครูอย่างจริงจัง โดยบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการฝึกประสบการณ์จะให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกสอนในทุกด้าน โดยสถาบันผู้ผลิตจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ประสานงานให้การฝึกประสบการณ์ดำเนินไปอย่างราบรื่นตลอดระยะเวลาของการฝึกสอน ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่ใช้การฝึกแบบกระจายเวลา ในลักษณะแบบเรียนไปฝึกไป หมายความว่า เมื่อเรียนทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใดในห้องเรียนแล้ว ก็ไปฝึกปฏิบัติในเรื่องนั้นในโรงเรียนโดยทันที ส่วนการฝึกสอนเต็มรูปแบบมักใช้ระยะเวลา 1-2 ภาคเรียน และเน้นการไปฝึกสอนในห้องเรียนเด็กพิเศษด้วย สำหรับการสอบสอนใช้รูปแบบคณะกรรมการร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในฐานะผู้ผลิตและผู้ใช้ครู การตัดสินผ่านการฝึกสอนเป็นอำนาจของคณะกรรมการร่วมจากภายนอกสถาบันผู้ผลิต

5) ด้านการจบการศึกษาของนักศึกษาครู

ผลการวิจัยพบว่า การจบของนักศึกษาครู ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลคะแนนสอบในแต่ละรายวิชาที่เรียนมาเท่านั้น แต่จะมีการทดสอบอย่างเข้มข้นทั้งด้านองค์ความรู้สำหรับรายวิชาที่จะไปทำการสอน ทักษะด้านการสอนและคุณลักษณะสำคัญของการเป็นครู ทักษะทางด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ รวมทั้งการวัดเจตคติในการเป็นครูอีกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่า นักศึกษาครูที่ผ่านการประเมินจบการศึกษาจะเป็นครูที่มีคุณภาพสูงอย่างแท้จริง

6) ด้านการให้ใบรับรองเพื่อประกอบวิชาชีพครู

ผลการวิจัยพบว่า ใบรับรองการประกอบวิชาชีพครูมีความสำคัญมาก การให้การรับรองมีการจำแนกระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอนได้ โดยส่วนใหญ่ใช้การทดสอบเพื่อวัดทักษะทางด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ และความรู้ในระดับขั้นที่จะไปทำการสอน จิตวิทยาคลินิกและเด็กพิเศษ สำหรับระยะเวลาในการรับรองนั้นมีขั้นตอนและวิธีการที่หลากหลาย

7) ด้านการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ใช้การสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นครู โดยกำหนดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญจากความรู้ในรายวิชาที่จะไปทำการสอนและรายวิชาชีพครู ต้องมีใบรับรองคุณวุฒิและ/หรือใบรับรองการประกอบวิชาชีพครู และต้องผ่านการสอบคัดเลือก จะมีการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษ การสาธิตการสอน และทดสอบเจตคติจากการสัมภาษณ์

จากผลการวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การที่ประเทศมีนโยบายที่ชัดเจน ชัดเจน ชี้เฉพาะ มีการกำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะของครู มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำให้ความจริงจังกกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีการติดตามที่เข้มข้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินงานไปด้วยกัน ภายใต้นโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์เดียวกัน ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จ

5.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา จาก การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูประถมศึกษา จำนวน 104 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยดำเนินการสัมภาษณ์ ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 การสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยเทคนิค EFR โดยตั้งคำถามสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน 11 องค์ประกอบ ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นตามความพึงประสงค์ เพื่อให้รัฐมีทางเลือกในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษา ทั้งสิ้น 79 ทางเลือก โดยมี 52 ทางเลือกที่เกิดจากการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีความพึงประสงค์สอดคล้องกันต่อทางเลือกนั้น คิด เป็นร้อยละ 100 และมีทางเลือกที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกันเพียง 2 ทางเลือก ได้แก่ ด้านการเตรียมการผลิตครูประถมศึกษา ในหัวข้อหลักสูตรการผลิตครู ประเด็นจัดทำ หลักสูตรครูประจำวิชาสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และหัวข้อกระบวนการผลิตครู ประถมศึกษา ประเด็นเร่งรัดผลิตครูสาขาวิชาขาดแคลนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา นอกจากนี้ใน 79 ทางเลือก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่ามีโอกาสเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 2 ทางเลือก ระดับ มาก 24 ทางเลือก ระดับปานกลาง 39 ทางเลือก และระดับน้อย 14 ทางเลือก โดยทางเลือกที่มี ระดับความเป็นไปได้มากที่สุด คือด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู ประเด็นมีผลการเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป และมีผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายรายวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ เฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป

5.1.3 นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยใน ขั้นตอนนี้ เพื่อหาคำตอบของคำถามการวิจัยที่ว่า นโยบายที่เหมาะสมในการการเตรียมการผลิตครู เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทยควรเป็นอย่างไรโดยผู้วิจัยได้ใช้การวิจัย อนาคต (Future Research) โดยเทคนิค Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR) ซึ่ง เป็นการอาศัยบรรทัดฐานทางสังคม(Normative forecasting) วิธีการทำนายแบบ Normative forecasting ที่ยึดบรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม มีการเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วม และใช้เพื่อ ตอบคำถามว่า “อะไรคืออนาคตที่ต้องการ” (Textor, 1990, p. 139) ในการหาข้อเสนอเพื่อการ

พัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 16 คน ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน และเป็นผู้ที่มีบทบาท หน้าที่ในการกำหนดนโยบายการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารระดับสำนักในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3 เป็นผู้ที่เคยหรือเคยเป็นผู้บริหารในสถาบันผลิตครู และกลุ่มที่ 4 เป็นนักวิชาการอิสระ โดยการวิจัยขั้นตอนนี้ดำเนินการในช่วงเวลา ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2558 – เดือนตุลาคม 2558 ผลการวิจัยพบว่าจำนวนข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Experts) มีทั้งสิ้น 120 ข้อเสนอโดยผู้เชี่ยวชาญมีความพึงประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อเสนอ และมีข้อเสนอจำนวน 5 ข้อเสนอที่ไม่พึงประสงค์ จึงได้ประเด็นข้อเสนอแนะนโยบายที่คัดเลือก จำนวน 72 ข้อเสนอ โดยนำมาเขียนเป็นนโยบายได้ 5 ข้อ 32 เป้าหมาย ดังนี้

1) การมุ่งเน้นการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นการเฉพาะ เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย ได้แก่ 1) กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นของครูประถมศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นเกณฑ์กลางในการดำเนินการเตรียมครูประถมศึกษาทั้งระบบ 2) กำหนดเป้าหมายการเตรียมครูประถมศึกษา 3) ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลครูประถมศึกษา 5) จัดทำแผนแม่บททั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และ 5) ทบทวนการแก้ปัญหาขาดแคลนครู ที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงด้านอัตราครู

2) การยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าเรียนเพื่อเป็นครูประถมศึกษา เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย ได้แก่ 1) จำแนกการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูตามระดับการศึกษา 2) ยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนเพื่อเป็นครูประถมศึกษา โดยยึดตามคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่กำหนด 3) ใช้ระบบการทดสอบกลาง (Admission) เป็นหลัก

3) การมุ่งเน้นการเตรียมผลิตครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย ได้แก่ 1) เร่งรัดพัฒนาหลักสูตรการผลิตสำหรับครูประถมศึกษา 2) มีเป้าหมายในการสร้างคุณลักษณะครูประถมศึกษาที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ 3) ต้องดำเนินการให้ครูมีทักษะทางการสอน โดยนำความรู้จากทฤษฎีไปสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) เร่งรัดพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(การฝึกสอน) ให้มีประสิทธิภาพสูง ภายใต้ความร่วมมือและความรับผิดชอบอย่างจริงจังของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) เร่งรัดพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สร้างประสบการณ์สอนในโรงเรียนที่หลากหลายบริบท และทบทวนการกำหนดระยะเวลาในการฝึกสอน 6) เร่งรัดให้มีการ

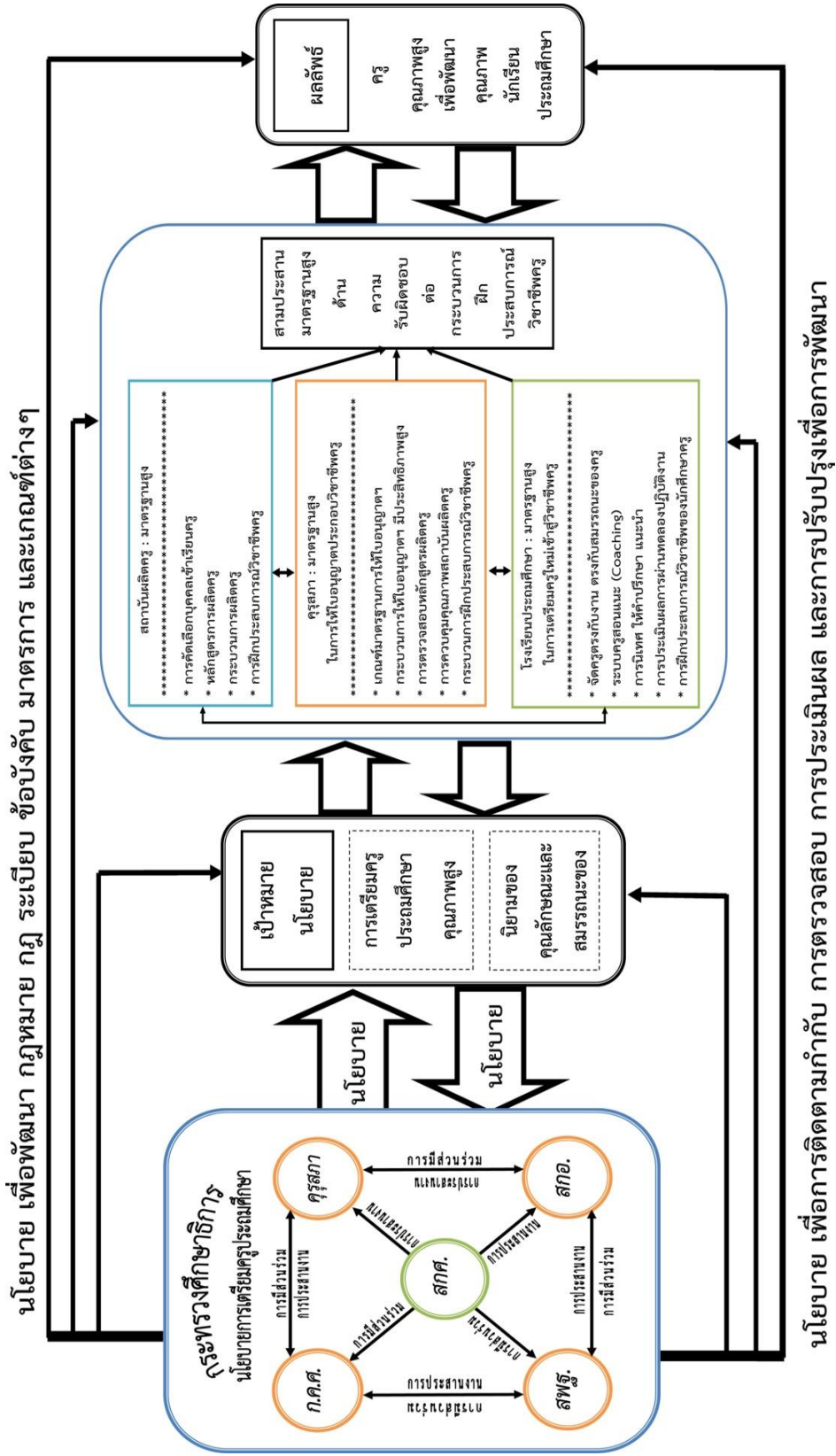
กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู 7) เร่งรัดพัฒนาให้มีระบบหรือกลไกในการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครู ที่ยึดผลผลิตหรือผลลัพธ์ เป็นเป้าหมายสำคัญ และ 8) ยกมาตรฐานการพัฒนาครูประจำการหรือบุคคลที่ไม่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพครูเพื่อให้มีคุณวุฒิทางครู เน้นการผลิตครูในสถาบันผลิตที่ต้องมีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

4) การมุ่งเน้นการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย ได้แก่ 1) พัฒนาระบบการสรรหาครูประถมศึกษา ที่ต้องเป็นไปตามแผนแม่บท 2) ต้องนำคุณลักษณะและสมรรถนะครูประถมศึกษาที่กำหนดไว้มาใช้ในการสรรหา 3) เร่งรัดพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู (การสอบบรรจุ) ให้มีประสิทธิภาพสูงในการคัดกรองบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นครูประถมศึกษาเข้าสู่ระบบ 4) เร่งรัดให้มีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการสรรหาครู 5) พัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงในการรับรองคุณภาพของผู้ที่ได้รับใบอนุญาตฯ ได้จริง และสามารถบ่งชี้ระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอนได้ 6) พัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยใช้การทดสอบที่มีมาตรฐานสูง 7) ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิและสมรรถนะของครูที่ได้รับมาจากการสรรหา การจัดครูพี่เลี้ยงหรือครูสอนแนะ (Coach) ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน และการประเมินผลผ่านการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่ต้องมีการดำเนินการอย่างเข้มงวด จริงจัง 8) กำหนดมาตรการผู้บริหารโรงเรียนประสิทธิภาพสูงด้านวิชาการ 9) พัฒนาระบบค่าตอบแทนกรณีพิเศษหรือบัญชีพิเศษ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจ สำหรับครูที่ไปบรรจุในโรงเรียนที่มีบริบทเฉพาะ และ 10) ทบทวนและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หรือการเลื่อนวิทยฐานะ โดยมุ่งเน้นที่ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจผ่านกระบวนการวิจัย

5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย ได้แก่ 1) กำหนดให้มีองค์กรกลางเป็นศูนย์กลางในการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายตามนโยบาย ซึ่งในกรณีนี้ควรเป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2) องค์กรทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันโดยมีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จในการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูง 3) กำหนดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ 4) ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลได้อย่างต่อเนื่อง มีระบบวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ซึ่งในกรณีนี้ควรเป็นหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 5) กำหนดมาตรการและหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรต้นสังกัดให้เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

เพื่อให้เห็นกระบวนการของการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษา ตามข้อค้นพบของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แสดงภาพของกระบวนการดังกล่าว
ตามแผนภาพที่ 5 ดังต่อไปนี้





แผนภาพที่ 4 ข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอนาคต มีจุดเน้นในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ภายใต้ความเชื่อที่ว่า รากฐานสำคัญของการศึกษา คือการศึกษาในระดับประถมศึกษา ดังนั้นครูประถมศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมาก ดังคำกล่าวที่ว่าคุณภาพของระบบการศึกษาจะไม่สามารถสูงกว่าคุณภาพของครู (เบลล์นิกา เจมส์ และ แบรินธ์ รอน, 2554) การดำเนินการวิจัยนี้ ใช้เทคนิค EDFR (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2540) ในการกลั่นกรองความคิดเห็นที่เป็นเอกฉันท์ของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) 104 คน และผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ที่เคยเป็นและเป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทต่อการกำหนดนโยบายในกระทรวงศึกษาธิการ และนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของประเทศไทย จำนวน 17 คน เพื่อหาคำตอบว่าการพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนานักเรียนประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร และผลจากการวิจัยพบว่า เพื่อให้ได้มา ซึ่งครูประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูงในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ควรมีการพัฒนานโยบาย 5 ประการ ดังนี้

5.2.1 นโยบายมุ่งเน้นการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นการเฉพาะ จากผลการศึกษาพบว่า การกำหนดนโยบายด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นการกำหนดแบบกว้างๆ ไม่เจาะจงลงไปในแต่ละระดับการศึกษา ยกเว้นการอาชีวศึกษาที่รัฐบาลทุกสมัยให้ความสำคัญโดยมีการกำหนดนโยบายเป็นการเฉพาะตลอดมา นอกจากนี้ยังพบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา จนถึงปี พ.ศ. 2558 รัฐบาลทุกคณะต่างก็มีการกำหนดนโยบายการเร่งรัดผลิตครูสาขาขาดแคลน ซึ่งได้แก่ สาขาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, 2557) นับได้ว่า 25 ปีที่ผ่านมา รัฐยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของนโยบายด้านความขาดแคลนครูคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่ลดถอยลงเรื่อยมา สอดคล้องกับ เจอรัลด์ ดี โกรว์ฟ (2555) กล่าวว่า หากเราดูจากลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไทย 20 กว่าปีมานี้ เป็นผลที่น่าผิดหวัง ดูเหมือนว่าการศึกษาไทยจะติดอยู่ในห้วงเวลาคือ สิ่งที่ทำได้ผลดีในอดีต และไม่ยอมทำสิ่งที่ได้ผลดีในอนาคต ส่วนในเรื่องของวิสัยทัศน์ก็ไม่แน่ใจว่ารัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษาของไทย เคยมีวิสัยทัศน์ไว้ว่าประเทศไทยจะเป็นอย่างไรในอนาคต ดังนั้นหากรัฐไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนานโยบายเสียใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน ก็ย่อมจะเป็นการยากที่จะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งเจอรัลด์ ดี โกรว์ฟ ได้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Rolf Smith มาอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศไทยว่า Rolf Smith ได้สร้างเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลองค์กร และประเทศ สามารถเข้าใจว่าสภาพปัจจุบันที่กำลังดำเนินอยู่เป็นเช่นไร และจะต้องปรับให้

เป็นอย่างไรในอนาคต หากต้องการประสบความสำเร็จ โดยเขาเรียกเทคนิคนี้ว่า “ระดับการเปลี่ยนแปลงทั้งเจ็ด” (7 Levels of Change) ดังนี้

ระดับ	การให้ความสำคัญ	ความหมาย
1	ประสิทธิผล	การทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2	ประสิทธิภาพ	การทำสิ่งนั้นอย่างถูกต้อง
3	การปรับปรุง	การทำสิ่งนั้นให้ดีขึ้น
4	การตัดทอน	การล้มเลิกบางอย่าง
5	การปรับตัว	การทำสิ่งที่คนอื่นเขาทำกัน
6	ความแตกต่าง	การทำสิ่งไม่เคยมีใครทำมาก่อน
7	ความก้าวหน้า	การทำสิ่งที่ไม่สามารถทำได้

ที่มา: Rolf Smith. (1970, p. 107) อ้างถึงใน เจอราลด์ ดี โกรว์ฟ (2555)

ถ้ามองย้อนกลับไปดูระบบการศึกษาไทยใน 10-20 ปีที่ผ่านมา แล้วตั้งคำถามว่า ประเทศไทย ได้ผ่านระดับการเปลี่ยนแปลงของ Rolf Smith ไปถึงระดับไหนแล้ว หากยังอยู่ในระดับ 1-3 ก็หมายถึงว่ายังไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาไม่คืบหน้า อย่างไรก็ตามการจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงนี้ หากเทียบเคียงกับกระบวนการแปรรูปของ (Transformations Model) ของ Miles เขาให้น้ำหนักอยู่ที่วิสัยทัศน์ของผู้นำ ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด หากวิสัยทัศน์ของผู้นำขาดความชัดเจน การปฏิบัติการในกระบวนการอื่น ๆ ที่จะตามมา ก็จะไม่สามารถทำได้เต็มศักยภาพ ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กระบวนการแปรรูปการศึกษาไทยประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ของการศึกษาไทยต้องมีความสำคัญมากกว่าผู้นำ พรรคการเมือง ผู้บริหาร หรือคุณครู วิสัยทัศน์จะต้องได้รับความสำคัญในระดับชาติตลอดเวลา ประเทศไทยกำลังตกอยู่ในความเสี่ยง หากวิสัยทัศน์ของไทยไม่ยั่งยืนและต่อเนื่อง บ่อยครั้งที่องค์การทำการเปลี่ยนแปลงโดยมองข้ามการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติ อันได้แก่ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ให้รับกับวิสัยทัศน์ใหม่ หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานก็แสดงว่าล้มเหลวในการลงมือเปลี่ยนแปลงเสียแล้ว” (เจอราลด์ ดี โกรว์ฟ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ต้องมีการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นการเฉพาะ โดยต้องมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบายที่สำคัญคือ ต้องทบทวนการแก้ปัญหาขาดแคลนครู ที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงด้านอัตราครู ต้องกำหนดเป้าหมายการเตรียมครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ และต้องปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ

ข้อค้นพบของการวิจัยนี้ ชี้ไปที่การพัฒนานโยบายเพื่อการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยสาเหตุ 2 ประการได้แก่ ประการที่ 1 คุณภาพการศึกษา จะขึ้นอยู่กับตัวแปรสำคัญคือ คุณภาพของครูประถมศึกษา และประการที่ 2 การศึกษาระดับประถมศึกษาถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาในระดับอื่นๆ หากนักเรียนระดับประถมศึกษามีทักษะพื้นฐานทางด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณไม่ดี ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาในระดับอื่นๆ ดังงานวิจัยของบริษัท Mckinsey ที่พบว่า ผลการศึกษาในรัฐเทนเนสซี ที่ทำการทดลองให้นักเรียนอายุ 8 ปี ที่มีผลการเรียนปานกลาง 2 คน คนหนึ่งไปเรียนกับครูที่สอนเก่ง อีกคนหนึ่งให้ไปเรียนกับครูที่สอนไม่เก่ง พบว่า ใน 3 ปี ผลการเรียนของนักเรียนทั้ง 2 คน มีความแตกต่างกันมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ในไคล์ ส่วนในดัลลัส พบว่า นักเรียนที่ไปเรียนกับครูที่สอนเก่ง 3 คนติดต่อกัน มีคุณภาพการเรียนรู้อีกกว่านักเรียนที่ไปเรียนกับครูที่สอนไม่เก่ง 3 คนติดต่อกัน ถึง 49 เปอร์เซ็นต์ หรือ 3 เท่า จากการวิจัยทั้ง 2 แห่ง พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งติดต่อกันหลายปี จะมีความล่าช้าทางการศึกษาไปอย่างที่ไม่สามารถจะหวนกลับคืนมาได้ สอดคล้องกับการทดลองที่ประเทศอังกฤษ ที่พบว่า นักเรียนอายุ 11 ปีที่มีผลการเรียนไม่ดี มีโอกาสที่จะทำคะแนนได้ตามเกณฑ์มาตรฐานเพียงร้อยละ 25 และเมื่ออายุ 14 ปี โอกาสที่นักเรียนจะจบการศึกษาตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้เพียงร้อยละ 6 เท่านั้น ข้อมูลจากผลการศึกษาข้างต้นยืนยันได้ว่า นักเรียนที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพตั้งแต่ช่วงแรกของการศึกษาเนื่องจากครูผู้สอนขาดคุณภาพ มีโอกาสน้อยมากที่จะแก้ไขในสิ่งที่สูญเสียไปจากการขาดโอกาสเหล่านั้น แม้ว่าจะได้กลับมาเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพดีในภายหลังก็ตาม Barber (2007) และ Darling-Hammond (2000) ที่ยืนยันผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพว่า การกำหนดนโยบายพัฒนาครูให้มีคุณภาพส่งผลต่อพัฒนาการทางการเรียนรู้ของนักเรียน และการเตรียมครูที่มีความพร้อมที่จะสอนและมีความวุฒิที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์ แม้ว่านักเรียนจะเคยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมาก่อนก็ตาม

ส่วนเป้าหมายนโยบายที่เกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นของครูประถมศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นเกณฑ์กลางในการดำเนินการเตรียมครูประถมศึกษาทั้งระบบ พบว่า สอดคล้องกับผลการทดสอบของประเทศอเมริกา ที่พบว่าสมรรถนะครูด้านความสามารถในการใช้ภาษา มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนมากกว่าคุณสมบัติด้านอื่นๆ ของครู ดังนั้น The United State Department of Education จึงให้ความหมายครูคุณภาพสูงว่าหมายถึง 1) ต้องมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) ได้รับการรับรองจากรัฐอย่างเต็มรูปแบบ 3) สามารถแสดงสมรรถนะ 3 ประการคือ คุณภาพการเรียนรู้ที่มีทักษะที่จำเป็น ความรู้ในเนื้อหาของรายวิชาที่จะสอน และความเป็นครูมืออาชีพ (Glatthorn, Brenda, & Bullock, 2006, pp. 3-6)

5.2.2 นโยบายยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าเรียนเพื่อเป็นครูประถมศึกษา จากบทเรียนความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่างๆ พบว่า ปัจจัยสำคัญในการดึงดูดคนเก่งเข้าสู่อาชีพครู คือระบบโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีงานวิจัยที่แสดงว่า การได้มาซึ่งโรงเรียนที่มีคุณภาพ จะเกิดขึ้นได้หากมีระบบการรับบุคคลที่จะเข้าสู่อาชีพครูอย่างเข้มงวด โดยพัฒนากระบวนการคัดเลือกให้ได้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ Barber (2007) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกมีอยู่ 2 ทางเลือกคือ 1) คัดเลือกก่อนที่จะเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครู ที่มีการกำหนดจำนวนผู้เข้าเรียนเฉพาะผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มข้นเท่านั้น และ 2) คัดเลือกเมื่อจบการศึกษาจากสถาบันผลิตครู โดยเลือกเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาที่ดีที่สุดไปเป็นครู ซึ่งการวิจัยพบว่า กลุ่มประเทศที่ประสบความสำเร็จ จะเลือกทางเลือกที่ 1 เพราะการไม่สามารถจำกัดจำนวนรับนักศึกษาในสถาบันผลิตครู จะส่งผลให้มีผู้สมัครเข้าศึกษามากเกินความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของครูในอนาคต และการที่มีนักศึกษามากเกินไป โปรแกรมการผลิตครูจะมีคุณภาพลดลงด้วย

ดังนั้นหากประเทศไทยต้องการได้ครูดีมีคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบ ก็จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูที่มีเกณฑ์มาตรฐานสูง และควรมีการจำกัดจำนวนการรับนักศึกษาครูด้วย ดังผลการวิจัยนี้ที่ระบุว่า เป้าหมายในการดำเนินนโยบาย คือการยกระดับมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนเพื่อเป็นครูประถมศึกษา ที่ยึดตามคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่กำหนด โดยใช้ระบบการทดสอบกลาง (Admission) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า ความพยายามในการปฏิรูปที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริงจะไม่มีวันประสบความสำเร็จได้เลย หากไม่สามารถดำเนินการคัดคนที่เหมาะสมมาเป็นครู Barber (2007) แสดงให้เห็นว่า ประเทศเกาหลีใต้ ฟินแลนด์ สิงคโปร์และฮ่องกง คัดเลือกผู้เข้าเรียนครูจากผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ 5 ร้อยละ 10 และร้อยละ 30 จากกลุ่มผู้มีคะแนนสูงสุด ตามลำดับ และให้ข้อสังเกตว่าการรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่สอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 30 ท้ายเข้ามาเป็นนักศึกษาครู ส่งผลถึงคุณภาพที่ต่ำลงของนักศึกษาครูและผู้สำเร็จการศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพของความรู้และทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด ข้อมูลนี้เกิดจากการยืนยันของผู้กำหนดนโยบายในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ที่รับผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนต่ำอยู่ใน 3 ลำดับสุดท้ายเข้ามาเป็นนักศึกษาครู โดยกล่าวว่า “บุคคลไม่สามารถให้ในสิ่งที่ตนไม่มีแก่คนอื่นได้”

5.2.3 นโยบายมุ่งเน้นการเตรียมผลิตครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา จากผลการวิจัยนี้พบว่า กระบวนการเตรียมครูประถมศึกษา ทั้งในด้านหลักสูตรการผลิต คุณภาพของกระบวนการผลิต คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน และคุณภาพของสถาบันผู้ผลิตครู ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทั้งสิ้น ซึ่งผู้กำหนดนโยบายจำเป็นต้องเร่งรัดให้มีการพัฒนาโดยเร่งด่วน จากการศึกษาหลักสูตรผลิตครูในปัจจุบัน พบว่า หลักสูตรการผลิตครูของประเทศไทย ส่วนใหญ่กำหนดเป็น

หลักสูตรรายวิชา โดยมีสถาบันผลิตครูจำนวนน้อยที่ทำการผลิตครูหลักสูตรสาขาการประถมศึกษา จากการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครู 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยนเรศวร และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า หลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษาของแต่ละสถาบันมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยส่วนใหญ่ใช้ชื่อว่า สาขาวิชาการประถมศึกษา แม้ว่าจะมีการระบุสาขาวิชาเฉพาะประถมศึกษา แต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดโครงสร้างหลักสูตร กระบวนการในการจัดการเรียนการสอน และจำนวนหน่วยกิต ไม่แตกต่างกันกับหลักสูตรอื่นๆ จะมีความแตกต่างกันบ้าง โดยสถาบันผู้ผลิตบางแห่งกำหนดให้นักศึกษาเลือกเรียนวิชาเอก 2 วิชาคู่กัน แต่ส่วนใหญ่นักศึกษาจะต้องเลือกวิชาเอก อย่างน้อย 1 วิชา นอกจากนั้นจะมีเพียงกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่แตกต่างกัน โดยสาขาวิชาการประถมศึกษาเน้นการไปฝึกในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทั่วไปจะมีการกำหนดหน่วยกิต ตลอดหลักสูตรอยู่ระหว่าง 160 – 174 หน่วยกิต ในจำนวนนี้เป็นวิชาเอก อยู่ระหว่าง 69 – 84 หน่วยกิต เป็นวิชาชีพครู ซึ่งรวมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อยู่ระหว่าง 51 – 57 หน่วยกิต และในจำนวนนี้ แยกเป็นรายวิชาวิธีการสอน อยู่ระหว่าง 9 – 18 หน่วยกิต จำนวนหน่วยกิตที่เหลือจะอยู่ในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปและวิชาเลือกเสรี จากจำนวนหน่วยกิตดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหลักสูตรการผลิตครูของประเทศไทยให้ความสำคัญกับเนื้อหาเชิงทฤษฎี มากกว่าสมรรถนะสำคัญของครู คือ ทักษะในด้านการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2558) ที่พบว่า โครงสร้างหลักสูตรศึกษาศาสตรไทย ยังให้ความสำคัญกับความรู้และสมรรถนะเฉพาะของวิชาชีพครู ซึ่งเรียกกันว่า “ความรู้และทักษะด้านเนื้อหาวิชาสำหรับการจัดการเรียนรู้” (Pedagogical Content Knowledge: PCK) น้อยเกินไป ที่ผ่านมามีประเทศไทยมีความพยายามเพิ่มหน่วยกิตกลุ่มวิชาเอก เพราะเชื่อว่าครูไทยมีปัญหาอ่อนด้านเนื้อหา โดยให้นักศึกษาต้องเรียนวิชาเอกและไปเรียนกับคณะที่สอนวิชาเอก ซึ่งเน้นการเรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เช่น เรียนคณิตศาสตร์เพื่อเป็นนักคณิตศาสตร์ ขณะที่การเรียนวิชาครูส่วนใหญ่เป็นการจัดการสอนทั่วไปซึ่งไม่ได้ผสมผสานเข้ากับเนื้อหาวิชา เช่น หลักการศึกษาและความเป็นครู จากการสัมภาษณ์คณบดีคณะศึกษาศาสตร์และการสุ่มเอกสารหลักสูตร พบว่าบางแห่งมีวิชาบังคับที่เป็นวิชา PCK เพียง 6 หน่วยกิตจาก 160 หน่วยกิต ในขณะที่ ระบบการศึกษาที่ได้รับการยอมรับว่าครูมีคุณภาพสูง ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้าน PCK เช่น ประเทศสิงคโปร์มีกลุ่มวิชา PCK คิดเป็นร้อยละ 18 ของหน่วยกิตทั้งหมด ส่วนมหาวิทยาลัยในเกาหลีใต้มีกลุ่มวิชา PCK ประมาณร้อยละ 20-40 และมหาวิทยาลัยเฮลซิงกิในประเทศฟินแลนด์มีกลุ่มวิชา PCK ประมาณร้อยละ 21 โดยออกแบบการจัดการเรียนร่วมกับคณะที่สอนวิชาเอก ดังนั้นจึงควรปรับโครงสร้างหลักสูตรให้มีกลุ่มวิชา PCK หรือสนับสนุนให้คณะศึกษาศาสตร์ออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับคณะที่สอนวิชาเอก และจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการรับรองหลักสูตรซึ่งปัจจุบันเน้นตรวจหน่วยกิตและเอกสารหลักสูตร มาให้ความสำคัญกับผลการเรียนรู้ของนักศึกษามากขึ้น

ในขณะที่ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา มีการกำหนดหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ โดยส่วนใหญ่ใช้ชื่อหลักสูตรว่า Classroom Teacher หรือหลักสูตรครูประจำชั้น โดยเป็นการผลิตที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน ที่ครูจะต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในทุกสาระวิชาที่นักเรียนจะต้องเรียน ส่วนการผลิตครูในหลักสูตรที่เรียกว่า Subject Teacher หรือ หลักสูตรครูประจำวิชานั้น จะทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป และหากว่าครูที่จบการศึกษาในหลักสูตรครูประจำวิชาต้องการจะไปทำการสอนในระดับประถมศึกษา จะไม่สามารถไปปฏิบัติการสอนได้จนกว่าจะได้รับการรับรองว่าจบการศึกษาในหลักสูตรครูประจำชั้นมาแล้ว ในกรณีนี้ Atagi (2011) ที่ทำการศึกษาเรื่องนโยบายครูมัธยมศึกษาของประเทศไทย ได้ชี้ว่า ประเทศไทยมีเป้าหมายนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพทางด้านวิชาการของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในขณะที่ไม่พบนโยบายใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพครูระดับประถมศึกษาเลย

ส่วนกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของประเทศไทยในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นกระบวนการสร้างเสริมทักษะของการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพสูงอย่างแท้จริง ดังที่ ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2558) ทำการศึกษาพบว่า แม้หลักสูตรศึกษาศาสตร 5 ปี จะกำหนดให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน โดยมีครูพี่เลี้ยงดูแล 1 ปี แต่นักศึกษาจำนวนมากยังไม่ได้รับการดูแลจากครูพี่เลี้ยงสม่ำเสมอ โดยอ้างผลการสำรวจของโครงการทดสอบความรู้ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอกคณิตศาสตร์ ปีสุดท้าย ปี 2551 (Teacher Educational Development Study-Mathematics หรือ TEDS-M 2008) ที่พบว่าร้อยละ 57 ของนักศึกษาฝึกสอนทั้งหมด ได้รับการดูแลน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และประมาณกว่าร้อยละ 50 ของกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ได้รับการดูแลนี้ ถูกปล่อยให้เข้าสอนจริงมากกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาการฝึก นอกจากนี้ นักศึกษาฝึกสอนจำนวนมากไม่นำเอาแนวคิดและทฤษฎีมาฝึกคิดฝึกปฏิบัติ เพราะโรงเรียนและครูพี่เลี้ยงมีแนวทางการสอนแตกต่างจากคณะศึกษาศาสตร์ ผลการสำรวจของโครงการ TEDS-M พบว่า มีนักศึกษาเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่มองว่าโรงเรียนมีแนวทางและหลักการสอนที่ดีและสอดคล้องกับแนวทางของคณะศึกษาศาสตร์

นอกจากนี้ ข้อมูลของคุรุสภา ในช่วงปี 2550-2554 แสดงว่ามีสถานศึกษาสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4,070 จากทั้งหมด 5,200 แห่ง เป็นโรงเรียนสังกัด สพฐ. ซึ่งโดยทั่วไป ยังไม่มีความพร้อมด้านการดูแลครูรุ่นน้อง เพราะครูผู้สอนเองมีภาระงานหนักทั้งงานสอน งานเอกสาร และงานประเมิน และจากการสัมภาษณ์คณบดีและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ พบว่า คณะศึกษาศาสตร์พยายามสร้างความร่วมมือในการออกแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนในระยะยาว แต่ประสบปัญหาความไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน หรือแม้แต่โรงเรียนสาธิตบางแห่งก็ไม่ได้มีการออกแบบแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ (ศุภณัฐ

ศศิวิวัฒน์, 2558) ซึ่งเขาได้ยกตัวอย่าง มหาวิทยาลัยไลเดิน (Leiden) ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ที่ยกเลิกการเรียนวิชาทฤษฎีการศึกษาพื้นฐานและการสอนในมหาวิทยาลัย โดยให้นักศึกษาได้เรียนรู้แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เช่น การบริหารชั้นเรียน โดยนักศึกษาจะได้เรียนทฤษฎีคู่มือการสอน และทำการวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างกรอบการคิดและประเด็นถกเถียงก่อนการปฏิบัติจริง หรือในประเทศอเมริกา ที่มีบางมหาวิทยาลัยให้นักศึกษาได้สังเกตการสอนและแลกเปลี่ยนกับครูสอนดี หรือให้เก็บข้อมูลของนักเรียนในโรงเรียนมาวิเคราะห์เพื่อทำแผนการเรียน ซึ่งผลการค้นพบดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ผู้กำหนดนโยบายของประเทศไทย ต้องกำหนดนโยบายการเร่งรัดพัฒนาหลักสูตรการผลิตสำหรับครูประถมศึกษา เร่งรัดพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน) ให้มีประสิทธิภาพสูง ภายใต้อาจารย์ที่มีความร่วมมือและความรับผิดชอบอย่างจริงจังของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเร่งรัดพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สร้างประสบการณ์สอนในโรงเรียนที่หลากหลายบริบท และทบทวนการกำหนดระยะเวลาในการฝึกสอน ให้มีความสอดคล้องกับการเรียนเนื้อหาจากทฤษฎีและการนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติจริง

ส่วนนโยบายเร่งรัดให้มีการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู ให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ทำการสอน และต้องเชี่ยวชาญในศาสตร์ของวิชาชีพครู รวมทั้งมีทักษะการสอนที่เป็นเลิศ การเร่งรัดพัฒนาให้มีระบบหรือกลไกในการตรวจสอบคุณภาพการผลิตครู ที่ยึดผลผลิตหรือผลลัพธ์ เป็นเป้าหมายสำคัญ และ การยกระดับมาตรฐานการพัฒนาครูประจำการหรือบุคคลที่ไม่มีคุณวุฒิทางวิชาชีพครูเพื่อให้มีคุณวุฒิทางครู ที่ควรเน้นให้มีการผลิตครูเฉพาะในสถาบันผลิตที่ต้องมีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พงษ์ที ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2544) ที่กล่าวว่า วิกฤตด้านการผลิตครู อันเกิดจากการมีสถาบันการผลิตครูที่มีสังกัดที่หลากหลาย ทำให้มีการกำหนดนโยบายและแผนในการผลิตที่ขาดการประสานให้สอดคล้องกัน ทำให้ขาดมาตรฐาน และ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และคณะ (2556) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าว่า การที่กฎหมายครูของประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้ วิชาชีพครู เป็น วิชาชีพชั้นสูง ที่ต้องมีการควบคุม โดยจะประกอบวิชาชีพนี้ได้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อน แต่มีผลบังคับใช้เฉพาะผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่านั้น นับเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพครู เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู ไม่จำเป็นต้องมีการรับรองความเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงทำให้อาจารย์ผู้สอนครูส่วนใหญ่ไม่มีคุณวุฒิทางครู และไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการสอนมาก่อน จึงใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สามารถเป็นตัวอย่างและสร้างประสบการณ์ทางการสอนให้แก่นักศึกษาครูได้ สอดคล้องกับ คำกล่าวที่ Barber (2007) กล่าวว่า “บุคคลไม่สามารถเห็นสิ่งที่ตนไม่มีแก่คนอื่นได้” ดังนั้นภาครัฐยังไม่สามารถปรับปรุงนโยบายในเรื่องนี้ได้ เราก็จะยังไม่สามารถแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศได้เช่นเดียวกัน

5.2.4 นโยบายมุ่งเน้นการเตรียมการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษาได้นั้น จำเป็นต้องจัดหาคนที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครูประถมศึกษา การที่ประเทศไทยมีกระบวนการสรรหาครูเพียงกระบวนการเดียวสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีระดับการศึกษาหลายระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับปฐมวัย ไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาได้รับครูที่มีคุณลักษณะเฉพาะเป็นรายวิชามาทำการสอนแบบประจำชั้น ที่ต้องสอน 8 สาระวิชา ซึ่งครูส่วนใหญ่ก็จะสามารถสอนได้ดีในสาขาวิชาที่ตนเองจบการศึกษามา แต่ในสาระวิชาอื่นๆ ครูก็จะอาศัยประสบการณ์เฉพาะตัวของครูในการสอน ซึ่งส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถสร้างประสบการณ์เรียนรู้จริงแก่นักเรียนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวิชาที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ดังผลการสอบวัดความรู้ที่นักเรียนทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ ที่พบว่านักเรียนมีผลคะแนนจากการสอบอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานในทุกรายวิชา การที่รัฐพยายามแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ตกต่ำนี้ด้วยการกำหนดนโยบายเร่งรัดให้มีการผลิตครูในสาขาวิชาขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นับเป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาแท้จริง ดังเช่นในปี 2557 ที่ผ่านมา มีผู้มาสมัครสอบบรรจุเพื่อเป็นครูประมาณ 100,000 คน และมีการรับครูจำนวน 1,880 คน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2558) ในกรณีเช่นนี้ปัญหาจึงไม่น่าจะเป็นว่าเราขาดแคลนครู แต่กลายเป็นว่ามีนักศึกษาครูทั้งสาขาที่ขาดแคลน และไม่ใช่สาขาขาดแคลน ต้องไปทำงานอาชีพอื่น เพราะไม่สามารถสอบแข่งขันได้ ซึ่งอาจไม่ได้เกิดขึ้นเพราะผู้สมัครสอบขาดความรู้ที่แท้จริง แต่เป็นเพราะจำนวนในการรับบรรจุครูเมื่อเทียบอัตราส่วนกับจำนวนผู้มาสมัครสอบแตกต่างกันอย่างมากนอกจากนี้รัฐจะต้องทบทวนนโยบายการเร่งผลิตครูสาขาขาดแคลนแล้ว รัฐยังต้องเร่งรัดให้มีนโยบายการสรรหาครูที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการเร่งด่วน เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สพฐ. มีจำนวนมากกว่า 28,000 โรงเรียน และมีจำนวนห้องเรียนมากกว่า 277,000 ห้องเรียน ซึ่งจากการคำนวณขั้นต้นว่าหากรัฐจะจัดครูให้ครบทุกห้องเรียนๆ ละ 1 คน รัฐจะต้องหาอัตราเพื่อการบรรจุครูประมาณ 21,200 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ซึ่งแทบจะไม่มีโอกาสความเป็นไปได้ เพราะในแต่ละปีที่ผ่านมาสามารถบรรจุครูได้ไม่เกินปีละ 5,000 คน และมีแนวโน้มว่าจะมีอัตราบรรจุครูลดลงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษายังขับเคลื่อนไปได้ รัฐจึงควรต้องกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนากระบวนการสรรหาครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ หรือกระบวนการสรรหาครูควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ให้มีลักษณะเฉพาะตามแต่ความต้องการครูของแต่ละระดับการศึกษา เพื่อให้กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพสูงในการคัดกรองบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นครูประถมศึกษาเข้าสู่ระบบ ซึ่งต้องสอดคล้องกับคุณลักษณะและสมรรถนะของครูประถมศึกษาที่กำหนดไว้ และถ้าจะให้มีความครอบคลุมในการคัดเลือกครูที่ดีที่สุดเข้าสู่ระบบ

หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการสรรหาครูจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะของนักศึกษาครูที่สถาบันผลิตครูผลิตออกมา รวมทั้งต้องพัฒนาระบบข้อสอบให้มีการวัดผลที่ตรงประเด็น กล่าวคือ ต้องวัดว่าผู้สมัครมีความรู้ในสาขาวิชาหรือระดับการศึกษาที่จะไปทำการสอนหรือไม่ ไม่ใช่วัดว่าผู้สมัครคนนั้นเรียนรู้อะไรมา และข้อสอบต้องไม่เน้นการวัดความจำ หากเราต้องการครูที่คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ หรือคิดแก้ปัญหาเป็น ข้อสอบจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อคัดกรองให้ได้คุณลักษณะของครูที่ต้องการมาได้ อย่างไรก็ตาม วิทยาลัยครูในฐานเป็นผู้แสดงความต้องการครูจำเป็นต้องเข้าใจบริบทในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอง มิใช่ว่ารัฐมีนโยบายอะไรก็เลยต้องการอย่างนั้น แม้ว่าเมื่อได้รับครูที่ต้องการไปแล้ว ก็กลับให้ครูคนนั้นต้องไปทำหน้าที่สอนในสาระวิชาอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่ความเชี่ยวชาญของครูคนนั้นมาตั้งแต่ต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งโอกาสที่จะมีครูครบชั้นมีความเป็นไปได้น้อย ลักษณะนี้โรงเรียนอาจจำเป็นต้องได้ครูที่สามารถทำการสอนแบบคละชั้นในทุกทรายวิชาได้ มีผลการวิจัยของ พศิน แดงจวน (2554) ที่ทำการศึกษาคณะศนาพบ ว่า ครูประถมศึกษาที่มีอยู่เดิมมากกว่าร้อยละ 90 ไม่ได้จบการศึกษาเฉพาะวิชาเอกที่สอน ขาดคุณวุฒิและทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบมุ่งเนื้อหา โดยจากการศึกษาการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของครู 24 คน จาก 24 โรงเรียน ใน 6 จังหวัดภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าครูที่สอนคณิตศาสตร์ส่วนใหญ่ จบการศึกษาในวิชาเอกภาษาไทย เกษตร พลศึกษา และสังคมศึกษา ซึ่งปัจจัยนี้นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2549) และ Atagi (2002) ที่กล่าวไว้ว่า วิกฤตที่จะเป็นปัญหาต่อไปในอนาคตและจะต้องเร่งแก้ปัญหา คือ การขาดครู โดยจะต้องมาคิดว่าเราขาดแคลนครูในสาขาวิชาใดบ้าง ต้องดูความต้องการครูที่แท้จริงประกอบด้วยว่า โรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยม ต้องการครูในสาขาใด ไม่ใช่มหาวิทยาลัยมีครุอาจารย์ในสาขาใดก็เปิดสอนในสาขานั้น โดยไม่คำนึงถึงสภาพความต้องการที่แท้จริง ทำให้มีบัณฑิตครูบางสาขามากเกินไปและตกงาน จนมีคำกล่าวว่ารระบบการศึกษาไทยขยายตัวในเชิงปริมาณได้อย่างน่าประทับใจ แต่ก็ยังมีปัญหาร้ายแรงในเชิงคุณภาพในหลายด้านด้วยกัน และด้านหนึ่งนั่นก็คือคุณภาพของครู ซึ่ง Barber (2007) กล่าวว่า หากต้องการพัฒนาคุณภาพนักเรียน จะต้องพัฒนาคุณภาพการสอนก่อน โดยจะต้องทำให้ครูมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) ครูแต่ละคนต้องตระหนักรู้จุดอ่อนในการสอนของตนเอง 2) ครูแต่ละคนต้องจำเป็นมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับตัวอย่างที่ดี (Best Practice) ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการบริหารจัดการนำสู่การปฏิบัติในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเท่านั้น และ 3) ครูแต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการจูงใจให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง แต่การศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีมาตรการปฏิรูปส่วนใหญ่ไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมาอย่างถาวรได้

จากกระบวนการสรรหาครูประถม ที่มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการสรรหาที่ทำให้ได้ครูที่เหมาะสมและมีคุณภาพมากที่สุดเข้าสู่ระบบแล้ว รัฐยังต้องตระหนักถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพ

การจัดครูเข้าสอนในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิและสมรรถนะของครูที่ได้รับมาจากการสรรหาแล้ว การจัดครูพี่เลี้ยงหรือครูสอนแนะ (Coach) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนให้กับครูบรรจุใหม่ก็มีความสำคัญจำเป็น รวมถึงการประเมินผลผ่านการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่ที่ต้องมีการดำเนินการอย่างเข้มงวด จริงจัง ซึ่งในส่วนนี้ Barber (2007) อธิบายว่า มาตรการที่ให้ครูเรียนรู้จากตัวอย่างที่ดีด้วยการประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรม หรือจากเอกสารข้อเขียนต่างๆ จะล้มเหลวในที่สุด เพราะครูจะไม่เกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน และไม่สามารถประยุกต์ไปสู่การปฏิบัติได้ เพราะมีข้อเท็จจริงที่ว่า การฝึกอบรมของวิชาชีพต่างๆ มักเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง เช่น แพทย์ พยาบาล ก็จะต้องไปฝึกในโรงพยาบาลที่มีผู้ป่วยจริง แต่วิชาชีพครูกลับต่างออกไป คือมักมีการฝึกปฏิบัติกันในห้องประชุม โดยไม่ได้ใช้ห้องเรียนจริงในการฝึกหัด ดังนั้นการสร้างทักษะความเป็นครูในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน จำเป็นต้องจัดให้มีครูพี่เลี้ยงหรือครูสอนแนะ (Coach) โดยกล่าวว่า ถ้าต้องการครูคุณภาพก็จำเป็นต้องให้ครูคุณภาพทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกอบรม โดยเน้นการให้คำแนะนำแบบตัวต่อตัว จากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ซึ่งอาจมีการสังเกตการสอนในห้องเรียน การให้คำแนะนำภายหลังการสอนเป็นรายบุคคล การสาธิตรูปแบบการสอนที่ดี โดยในประเทศไทย กำหนดให้ครูที่มีประวัติการสอนดีเด่นได้รับสิทธิในการลดชั่วโมงสอนลง เพื่อให้มีเวลาในการช่วยเหลือแนะนำครูอื่น

อย่างไรก็ดี มีงานวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นว่า ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนรองจากการสอนของครู จากการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ พบว่า การมีผู้นำที่ดีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลปฏิบัติอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการ จึงควรดำเนินการจากการสรรหาครูดีมาพัฒนาเป็นผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำทางด้านการศึกษา โดยเน้นในเรื่องการใช้เวลาของผู้บริหารโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำในการสอน

สำหรับการให้ใบรับรองเพื่อประกอบวิชาชีพครู พบว่าแม้จะมีความหลากหลายในวิธีการและหลักเกณฑ์ในการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่ทุกประเทศต่างก็ให้ความสำคัญกับการต้องมีใบรับรองเพื่อประกอบวิชาชีพครู และด้านการเข้าสู่วิชาชีพครูประถมศึกษา สอดคล้องกับประเทศอเมริกาที่ The National Council on Teacher Quality (2012) กำหนดหลักเกณฑ์การยกระดับมาตรฐานการให้ใบรับรองวิชาชีพครู โดยกำหนดให้นักศึกษาระดับประถมศึกษา ต้องผ่านการทดสอบเนื้อหาวิชาที่จะไปทำการสอน เพื่อให้มั่นใจว่ามีองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอที่จะไปทำการสอน ส่วนประเทศไทยก็ควรต้องมีการเร่งรัดพัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ให้มีมาตรฐานสูงโดยสามารถรับรองได้อย่างจริงจังว่าผู้ที่ได้รับใบอนุญาตฯ เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมอย่างแท้จริง รวมทั้งควรต้องระบุได้ว่าผู้ที่ได้รับใบอนุญาตฯ สามารถไปทำการสอนได้ในระดับการศึกษาใด การใช้ระบบการทดสอบน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งครูสภาอาจดำเนินการในลักษณะเดียวกับสถาบันภาษาที่มีมาตรฐานสูง เช่น TOEFL, TOEIC หรือ CU-TEP

ฯลฯ ซึ่งมีข้อสอบที่มีมาตรฐานเดียวกันหลายชุด หมุนเวียนสับเปลี่ยนไป มีการกำหนดระยะเวลาในการสอบเป็นระยะๆ อาจจำแนกสาระวิชาที่จะทำการทดสอบ เช่น การทดสอบความรู้ในสาระวิชาที่จะไปทำการสอน ทดสอบทักษะการสอน ทักษะทางด้านการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ทักษะทางด้านวิชาชีพครู เป็นต้น รวมถึงการนำผลจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการทดสอบเจตคติต่อวิชาชีพครู มาประกอบการพิจารณา

นอกจากนี้ Lan and Hogan (1994) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อการผลิต และพัฒนาครู และมีข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้ ผู้ที่ทำหน้าที่วางแผนการลงทุนด้านครู ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์สูงสุดจากการจัดครูลงตำแหน่งและการใช้ครูที่มีอยู่ ในลักษณะเช่นนี้ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ ต้องตอบปัญหาเหล่านี้คือ 1) ครูได้รับการกระจายไปทุกพื้นที่และทุกโรงเรียนอย่างเสมอภาคหรือไม่ 2) มาตรการใดที่จะช่วยเอาชนะความไม่เสมอภาคเหล่านั้น 3) ครูที่ได้รับการฝึกมาอย่างดี จะกระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ได้อย่างไร 4) จะจัดให้เกิดความสอดคล้องระหว่างความต้องการครูในวิชาต่าง ๆ ประสบการณ์ และแรงจูงใจของครูที่มีอยู่ให้สมดุลและสอดคล้องกันได้อย่างไร 5) ต้องทำอะไรบ้างเพื่อจะให้กับบุคคลที่มีความสามารถและผลงานได้บรรลุลงตำแหน่งที่เหมาะสมหรือได้รับการส่งเสริมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และได้รับผลตอบแทนมากขึ้น และ 6) นโยบายและโครงสร้างของการตอบแทน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างไร จึงจะช่วยปรับปรุงให้ครูเกิดแรงจูงใจ และใช้ประโยชน์จากครูได้สูงสุด และจากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ และเครื่องมือเครื่องใช้ของหลาย ๆ ประเทศ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของการจัดกำลังครูและการใช้ครู พบว่าการติดตามการบรรจุครูลงตำแหน่ง จะช่วยในการสร้างขีดความสามารถของประเทศเพิ่มมากขึ้น

5.2.5 นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า แม้ปัจจัยป้อนเข้าสู่ระบบครูประถมศึกษาจะถูกคัดสรรมาอย่างดีแล้ว ผ่านกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพสูง แต่ถ้ารัฐไม่มีนโยบายกำกับเพื่อให้ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงไปด้วยกันแล้ว การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้นยาก เพราะในข้อเท็จจริง ประเทศไทยยังมีการบังคับใช้กฎหมายในแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน และมีหลายประการที่ขาดความสัมพันธ์กัน เช่นระบบการผลิตครูมีกฎหมายกำกับว่าหลักสูตรการผลิตครูในแต่ละหลักสูตร นักศึกษาครูที่จบการศึกษาแล้วจะไปทำการสอนในระดับใดได้บ้าง ส่วนในระบบการสรรหาครู ไม่มีกฎหมายที่ใช้บังคับว่าต้องสรรหาครูที่จบการศึกษาในหลักสูตรใดให้กับโรงเรียนประถมศึกษา จึงทำให้การนำปัจจัยป้อนเข้าเข้าสู่ระบบการใช้ครูที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการผลิตครู ดังนั้นรัฐต้องกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ในทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีความร้อยรัดสัมพันธ์กัน จึงจะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และจะ

เป็นการดีต่อการดำเนินการตามนโยบาย หากรัฐจะสามารถกำหนดให้มีองค์กรกลางในการทำหน้าที่ประสานนโยบาย ติดตามกำกับ การปฏิบัติตามนโยบาย และนำเสนอผลการดำเนินงาน เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจพัฒนาหรือปรับปรุงนโยบาย ก็จะช่วยให้ นโยบายการเตรียมครู ประถมศึกษาคุณภาพสูงบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ Eleonora (2003) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในเอเชีย ตามโครงการของ UNESCO มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องคิดว่าเป็นกระบวนการระยะยาว ซึ่งเริ่มต้นจากการฝึกหัดครู และจบลงเมื่อครูนั้นเกษียณ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูมีผลกระทบอย่างมากต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา และต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องทำอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีการสนับสนุน มีทุนสนับสนุน และมีการวิจัยเพื่อประกันว่ากระบวนการนั้นมีประสิทธิภาพ 4) โรงเรียน สถาบันการผลิตครู และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องทำงานร่วมกันเพื่อที่จะประกันว่าการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น ต้องเริ่มต้นจากการเป็นนักศึกษาครู จนเข้าสู่ความเป็นครูโดยตลอดชีวิต 5) โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครู ต้องได้รับการประสานกันระหว่างหน่วยที่พัฒนาครู เพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน 6) ข้อเสนอแนะที่จะขยายหลักสูตรของระยะเวลาการเป็นนักศึกษาครู ควรเกิดขึ้นหลังจากมีการวิเคราะห์โครงสร้างของโปรแกรมการฝึกหัดครูที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างรอบคอบ พบข้อบกพร่อง ๆ ว่าความต้องการมักอยู่ที่การปรับโครงสร้างของหลักสูตรปัจจุบันมากกว่าที่จะขยายระยะเวลาเรียนในสถาบันการฝึกหัดครู 7) เป้าหมายของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะสอดคล้องกับหลักสูตรของสถาบันที่ครูทำการสอน 8) การฝึกหัดครูและการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่สามารถทดแทนการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องชักจูงคนเก่งเข้ามาสู่อาชีพครู และมีความจำเป็นที่โรงเรียนต้องสนับสนุนทรัพยากรที่จะช่วยให้เกิดการสอนที่มีคุณภาพ

อย่างไรก็ดี การดำเนินการที่มีความสอดคล้องกันของทุกระบบตามนโยบายที่กำหนด อาจล้มเหลวได้ ถ้าผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ ขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่สามารถบริหารจัดการทั้งครูใหม่และครูเก่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ได้แสดงบทบาทที่สำคัญในการกำกับติดตามคุณภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และครูประถมศึกษา รวมทั้งไม่มีมาตรการทางกฎหมายใดๆ ที่นำไปใช้ในการกำกับความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับต่างๆ เมื่อพบว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนโดยรวมต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

จากผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ถือว่าเป็นการวางรากฐานทางการศึกษาที่สำคัญของนักเรียน ภาวิช ทองโรจน์ (2551) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาทุกคนได้ประโยชน์หมดยกเว้นเด็ก ทุกคนรู้สึกเหมือนกันว่าคุณภาพของการศึกษาไทยไม่ดีขึ้น มีแต่ตกต่ำลงเรื่อยๆ การจะก้าวออกเดินไปข้างหน้าหรือเข้าศึกษาต่อ ถ้าคุณภาพ

การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ติดยาได้หวังว่าเราจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับ ประถมศึกษาจึงถือเป็นนโยบายของการกระทรวงศึกษาธิการที่จะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องโดย ธิบดีวน เจอราร์ด ดี โกรว์ฟ (2555) ที่กล่าวว่า น่าเสียดายที่ประเทศไทยหมดเวลาไปกับการพยายาม แบบเริ่ม ๆ หยุด ๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพครู การแก้ปัญหาขาดแคลน ครู โดยการประนีประนอมในเรื่องคุณภาพของตัวครูผู้สอนลง ทำให้ครูบางคนที่ไม่เคยได้รับการ ฝึกสอนเลยแม้แต่คนเดียวก็สามารถเป็นครูสอนในชั้นเรียนได้ การเปลี่ยนแปลงโดยมองข้าม แนวทางการปฏิบัติที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ในอดีต อันได้แก่ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ใ้รับกับวิสัยทัศน์ใหม่ ก็แสดงว่าล้มเหลวในการลงมือเปลี่ยนแปลงเสียแล้ว การปรับปรุงระบบการศึกษาไทยควรตั้งคำถามว่า เราต้องเริ่มเปลี่ยนที่จุดไหนการพยายามเปลี่ยนโดยไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะเป็นการสิ้นเปลือง ทรัพยากร ดังนั้นจึงต้องรู้ให้ได้ว่า จุดอ่อนของระบบการศึกษาไทยคืออะไร และต้องมุ่งที่จะขจัด มันทิ้งไป ไอส์ไตน์ เคยพูดไว้ว่า การทำสิ่งเดิมไปเรื่อยๆ โดยหวังให้ผลลัพธ์ออกมาไม่เหมือนเดิมคือ ความบ้า และการทำสิ่งเดิมซ้ำๆ ทั้งๆที่จุดมุ่งหมายเปลี่ยนไปแล้ว ก็คือการเดินออกจากเป้าหมาย นั้นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การนำนโยบายการเตรียมครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาเป็นการ เฉพาะไปใช้ มีความจำเป็นที่ต้องระดมความคิดจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด ความหมายของคุณลักษณะและสมรรถนะสำคัญจำเป็นของครูประถมศึกษา และมาตรฐานของ ครูประถมศึกษาที่ต้องการร่วมกันก่อนการพัฒนาหรือกระบวนการใด ๆ เพราะหากการกำหนด คุณลักษณะและสมรรถนะสำคัญของครูประถมศึกษา ยังไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นจากการที่หน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งเป็นผู้กำหนดขึ้น ขั้นตอนการนำไปใช้อาจเกิดอุปสรรค อันเนื่องมาจากความเข้าใจใน สารสำคัญไม่ตรงกัน หรือไม่เกิดการยอมรับระหว่างกัน

2) การนำนโยบายการเตรียมครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาไปใช้ รัฐจำเป็นต้องมีการกำหนดให้องค์กรกลางเป็นผู้ประสานงาน สืบเนื่องจากฐานะของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สพฐ. สกอ. ก.ค.ศ. และคุรุสภา เป็นหน่วยงานที่มีสถานะเทียบเท่ากัน หากแต่ละ หน่วยงานใช้การสั่งการเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างกัน อาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการ ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการกำหนดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นผู้ประสานนโยบายและผลักดันให้เกิด การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ก็ย่อมจะทำให้เกิดการยอมรับและการขับเคลื่อนนโยบายไปพร้อมๆกัน ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเนื่องจาก สกศ. เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางของการวิจัย และมี

บทบาทหน้าที่โดยตรงในการนำเสนอข้อคิดเห็นต่างๆแก่ผู้กำหนดนโยบาย จึงเป็นเหตุผลอันสมควรที่จะทำหน้าที่นี้ ซึ่งจะเกิดการยอมรับของหน่วยงานทั้งสี่มากขึ้น

3) การน่านโยบายการเตรียมครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาไปใช้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการสังเคราะห์ข้อมูลสำคัญจำเป็นเพื่อการดำเนินการตามนโยบาย ให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานนโยบายจำเป็นต้องจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลมาจากฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน และต้องเปิดช่องทางให้มีการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานและหน่วยงานกลาง นอกจากนี้ยังต้องมีการกำหนดแผนแม่บทร่วมกัน ทั้งแผนการรับนักศึกษาครูสาขาประถมศึกษา แผนการสรรหาครูประถมศึกษา แผนการบรรจุครูประถมศึกษา แผนความขาดแคลนและความต้องการครูประถมศึกษา และแผนการผลิตครูประถมศึกษา เพื่อให้เกิดความสมดุลของอุปทานและอุปสงค์เกี่ยวกับครูประถมศึกษา

4) การน่านโยบายการเตรียมครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาไปใช้ นอกเหนือจากการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว นโยบายยังต้องถูกถ่ายทอดไปสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โรงเรียนประถมศึกษา และคุรุสภา ในเรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู(การฝึกสอน) โดย 3 หน่วยงานนี้จำเป็นต้องมีการดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการฝึกสอน ที่คุรุสภาควรทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนกระบวนการนี้ให้นำไปสู่มาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนดไว้ นอกจากนี้คุรุสภาควรนำผลการฝึกสอนมาใช้ประกอบการพิจารณาในการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพราะผลจากการฝึกสอนนี้แสดงถึงทักษะการสอนและทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพครู ดังนั้นจึงต้องมีการกำกับและการนำผลมาใช้อย่างจริงจังและเข้มงวด องค์กรใดที่กระบวนการฝึกสอน จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดย สกอ. โรงเรียนประถมศึกษา โดย สพฐ. และคุรุสภา ต้องมีการพัฒนากฎหมายหรือข้อบังคับที่ชี้ชัดว่าความร่วมมือในกระบวนการฝึกสอนถือเป็นภาระหน้าที่ตามกฎหมาย โดยกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนของแต่ละฝ่าย

5) การน่านโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนานักเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีองค์กรที่เกี่ยวข้องหลายองค์กร ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบในแต่ละองค์กร ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุปสรรคต่อนโยบาย จึงควรอาศัยกลไกทางรัฐศาสตร์และกฎหมายประกอบการดำเนินการอย่างรอบคอบ รวมถึงการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งนับเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร

6) การนำนโยบายการเตรียมครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาไปใช้ รัฐควรนำนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมครู เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา มาบังคับใช้กับองค์กรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การใช้ และการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูประถมศึกษา โดยกำหนด เป้าหมายให้มีการร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินการระหว่างองค์กร เพื่อการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูง โดยให้มีการปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบเหล่านั้นเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในลักษณะ พัฒนาไปพร้อมกันทั้งระบบ เพราะนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษานี้ จะไม่สามารถสำเร็จได้เลย หากทุกหน่วยงานไม่ขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กันทั้งระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยในรายละเอียดของกระบวนการผลิตครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของครู ในอนาคต เช่น คุณภาพของหลักสูตร คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน คุณภาพและวิธีการในการจัดการ เรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในแต่ละหลักสูตร การ วัดและประเมินผลการเรียนการสอน เนื่องจากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะ มุ่งเน้นไปที่การหาคำตอบว่าหลักสูตรการผลิตครูควรเป็นอย่างไร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้าง ของหลักสูตรเป็นหลัก ซึ่งยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาว่าหลักสูตรการผลิตครูที่เหมาะสมกับ โรงเรียนประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร การวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นนี้จะช่วยให้สถาบันผลิตครูมี แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ประถมศึกษาของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักในระดับภูมิภาคที่ควรจะต้องมีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาไปสู่ความสำเร็จ แต่จากการศึกษาวิจัย พบว่า มีการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญจำเป็นในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน้อยมาก และโดยที่ประเทศไทยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามากกว่า 180 แห่ง ถ้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติไปในทิศทางหรือเป้าหมายของนโยบายพร้อมๆ กัน ย่อมจะมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จได้ไม่ยาก และจากการวิจัยในครั้งนี้ ที่ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 28 แห่ง ได้รับการสะท้อนความคิดเห็นดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ว่า “...การดำเนินงานตามนโยบายในปัจจุบันนี้ รัฐเป็นผู้กำหนดเสียเป็นส่วนใหญ่ โอกาสที่พื้นที่จะ ดำเนินการพัฒนาระบบการใช้ครูเอง มีความเป็นไปได้น้อย ส่วนการสรรหาครู อำนาจเต็มก็เป็นของ

อ.ก.ค.ศ...” และอีกหนึ่งตัวอย่างของคำสัมภาษณ์คือ “...ก็ไม่เข้าใจนะว่าเขาจะมีสำนักงานเขตพื้นที่
ทำไม เดิยวั้นนโยบายสั่งการจาก สพฐ. หรือ กระทรวง ตรงถึงโรงเรียนเลย เราไม่ต้องคิดอะไร มีหน้าที่
แค่ไปติดตามและทำรายงานส่งต้นสังกัด สพป. เดิยวนี้ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเอกสารเท่านั้น อำนาจ
จริงที่โรงเรียนเขาก็คือ ก.ค.ศ. และ สมศ. เพราะมีผลต่ออัตรากำลังครู และการเลื่อนวิทยฐานะ
ส่วน สมศ. โรงเรียนเขาก็ต้องทุ่มเท เพื่อให้ได้รับการประเมินผ่าน...”

ดังนั้นการนำนโยบายการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ
เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบาย จึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือกันอย่างจริงจังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กาญจนา คุณารักษ์ และ ประกอบ คุณารักษ์. (2540). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พี.ที.พรี้นท์ จำกัด.

กมล สุดประเสริฐ. (2540). *รายงานการสังเคราะห์การปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่าง ๆ และวิเคราะห์เปรียบเทียบกับการศึกษาไทย*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: อรรถพลการพิมพ์.

กฤษดา กฤตทอง. (2530). “การวิจัยเชิงอนาคต (Future Research).” *การวิจัยเพื่อการพัฒนา*. (3): 14-15.

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2555). *สมรรถนะวิชาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผลิตตำราเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เจอราร์ด ดี โกรว์ฟ. (2555). *การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างยั่งยืนในประเทศไทย มุมมองจากภายในสู่ภายนอกในเรื่องการสร้างชาติ ภูมิภาควิวัฒน์ และโลกาวิวัฒน์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์วัชรินทร์ พี.พี.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). *การวิจัยอนาคตแบบ EDFR ในแบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุมพล หนิมพานิช. (2547). *การวิเคราะห์นโยบาย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยเอกสารสภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยเอกสารสภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศออสเตรเลีย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ชมพูนุท ร่วมชาติ. (2548) *อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดิเรก พรสีมา และคณะ. 2541. *รายงานการวิจัยประกอบร่าง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครู*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ดิเรก พรสีมา และคณะ. 2546. *การพัฒนาวิชาชีพครู*. สืบค้นใน <http://www.onec.go.th/Act>

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดพิงษ์. 2541. *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เสนาธรรม.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2544). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์

- เบลล์นกา, เจมส์, และ แบรนต์, รอน. (2554). *การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, และ อธิป จิตตฤกษ์. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส.
- เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. (2554). *การปฏิรูปการศึกษารอบสอง: การผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นจาก www.mua.go.th/8_01.pdf
- พคิน แต่งจวน. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิ่ง.
- พรชูลี อาชาวอรุณ. (2537). กลวิธีวิจัยอนาคต กระบวนการอนาคตปริทัศน์. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 6, (2) : 76-91.
- พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบูรณ์. (2551). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2544). *ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545- 2554)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่อง คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และคณะ. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยสู่สากล: เปรียบเทียบประเทศจีน เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลี เยอรมัน ฟินแลนด์ และประเทศไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และคณะ. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศจีนและ เวียดนาม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และคณะ. (2556). *วิกฤติการศึกษา: ทางออกที่รอการแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัคตร์วิภา โพธิ์ศรี. (2551). *กระบวนการพัฒนานโยบายการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). *อะไรคือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี*. *กรมวิชาการ*, 2(2), 2-9.
- ภาวิช ทองโรจน์. (2551). “10 อาการที่ต้องผ่าตัดใหญ่การศึกษาไทย (1) คุณภาพตกต่ำปัญหาโครงสร้างครู”. *มติชนรายวัน*. (9 พฤศจิกายน 2551: หน้า 7).
- ยอดชาย วิถีพานิช. (2549). “นโยบายสาธารณะ: นโยบายของรัฐจากฝ่ายการเมืองสู่ฝ่ายบริหาร.” *รัฐสภาสาร* 54(2) (กุมภาพันธ์ 2549): 78-79.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : บริษัทบพิตรการพิมพ์ จำกัด.

- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2550). *ครูกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย*. เอกสารการบรรยายพิเศษเรื่อง ครูกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ. วันที่ 27 สิงหาคม 2550.
- วิทยากร เชียงกูล. (2551). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550/2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพ ของการศึกษาไทย”*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วิทยากร เชียงกูล. (2553). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2552/2553 “จะปฏิรูปการศึกษาให้ได้ผลจริงได้อย่างไร”*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- วีระชัย เตชะวิจิตร. (2554). *ปฏิรูปการศึกษาไทยในรัฐบาลยุคใหม่เริ่มกันตรงไหนดี*. สืบค้นใน <http://blog.eduzones.com/anisada/83518>. [31 สิงหาคม 2555].
- วรเดช จันทรศร. (2556). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2554). *นโยบายสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2558). *ทีดีอาร์ไอ แนะนำแก้ปัญหา “ครูไม่ครบชั้น” โรงเรียนขนาดเล็ก 1.2 หมื่นแห่ง ขาดครู 4.3 หมื่นคน*. สืบค้นใน <http://thaipublica.org/2015/07/tdri-14-7-2558> [14 กรกฎาคม 2558]
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2555). *ผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2555*. สืบค้นใน <http://www.moc.moe.go.th/upload/0cec311887.pdf>
- สฤณี อาชวานันทกุล. (2554). *“ความตกต่ำของการศึกษาไทย: O-NET และ PISA บอกอะไรกับเรา”* สืบค้นใน <http://www.thaiteach.net/articles/41927096> [5 พฤศจิกายน 2554]
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2558). *“ประเทศไทยกับอนาคตใหม่ทางการศึกษา”* สืบค้นใน <http://tdri.or.th/tdri-insight/20150326-3/> [26 มีนาคม 2558]
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. 2555. *นโยบายสาธารณะ : แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ*. พิมพ์ครั้งที่ 25 กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543. *สาระสำคัญของนโยบายการผลิตและพัฒนาครู*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ลิปพนนท์ เกตุทัต. (2538). *การวิจัยอนาคต: สร้างสรรค์ปัญญาเพื่อพัฒนาประเทศ*. *วารสารศศ* *เศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย*. 38(1) : 40-56.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กลุ่มสารสนเทศ [ออนไลน์], สิงหาคม 2556.

สืบค้นใน http://www.bopp-obec.info/home/?page_id=5993

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานฉบับสังเคราะห์ : จากวิกฤตสู่โอกาส สิ่งที่ยังท้าทายการปฏิรูปการศึกษาของไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). *ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*, เอกสารประกอบการเสวนางานวิจัยเอกสารเรื่อง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา.(2557). คำแถลงนโยบายรัฐบาล. สืบค้นใน <http://library2.parliament.go.th/giventake/statement.html> [10 กันยายน 2557]

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *สรุปบทคัดย่อ เอกสารจากสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการวางแผนด้านการศึกษา (UNESCO:International Institute for Educational Planning-IIEP)*. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด., 2549.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *การวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่าง ๆ*. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *ระบบการศึกษาของสาธารณรัฐฟินแลนด์*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *ระบบการศึกษาของสมาพันธรัฐสวิส*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (2551-2555)*. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลก ขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 - 2552*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาตาม
มาตรฐานการศึกษาของชาติ : ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการ
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2555.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- หลี่, หลานชิง. (2552). การศึกษาเพื่อประชากร 1,300 ล้าน. แปลโดย เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์.
กรุงเทพฯ: ไอกรู๊ป เพรส จำกัด.
- อมรวิชัย นาคธรรมพ. (2540). “ครูเก่ง เปล่งประกายทั่วแผ่นดินและครูในจิตวิญญาณ” ความจริง
ของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : เจฟิล์มโปรเซสจำกัด.
- อำรุง จันทวานิช. 2544. โรงเรียนที่ปราศจากความล้มเหลว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น.
กรุงเทพฯ : เจฟิล์มโปรเซสจำกัด.

ภาษาอังกฤษ

- American Federation of teachers. (2001). *Teacher salaries fail to keep up with inflation* Retrieved (May, 2001) from: <http://www.ael.org>.
- Anderson, J. E. (1994). *Public Policy Making: An Introduction*. 2nd. ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Atagi, R. (2002). “*The Thailand Educational Reform Project : School Reform Policy*” paper presented to the ADB and ONEC, May 2002.
- Atagi, R. (2011). *Secondary Teacher Policy Research in Asia: Secondary Teachers in Thailand*. Bangkok: UNESCO Bangkok.
- Audrey, A. B. (2006). *Teacher Research Informing Policy: An Analysis of Research on Highly Qualified Teaching and NCLB*. Abstract form Dissertation abstracts online. Item: Vol.17.
- Barber, M. (2007). How the world’s best-performing school systems come out on top. Retrieved 2007 September, from www.knit.or.th/scienceandmath/docs/Mckinsey%20report.pdf
- Bosso, C. J. (1994). “*The Practice and Study of Policy Formation*”, in Stuart S. Nagel. Ed. *Encyclopedia of Policy Studies*. New York: Marcel Dekker, Inc.
- Boyer, W. (1971). *Policy Making by Government Agencies: The National*

- Administrative System*. New York: John Wiley&Sons.
- Calderon, L. A. (1989). " *Characteristics of the excellent teacher as perceived by student, teacher and administrators in the Los Angeles Community College*" *Dissertation Abstracts International*, 49(9): 2512- A.
- Cruickshank, R. D., Bainer, L. D., & Metcalf, K. (1999). *The Act of Teaching*. 2 nd ed. Newyork : McGraw-Hill.
- Darling-Hammond, L. (2000). "Teacher Quality and Student achievement: A review of state policy evidence." *Education Policy Analysis Archives*, January, 8(1).
- Dluhy, M. J., & Lind, R. (1967). " *Skill Phases in the Policy Process*," in *Strategic Perspectives on Social Policy*. Edited by John E. Tropman. New York: Pergamon.
- Dror, Y. (1983). *Public Policy Making Reexamined*. London: Transaction Books.
- Dye, T. R. (1992). *Understanding Public Policy*. Engelwood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Eleonora, V. R. (2003). *Teacher Professional Development : An International Review of the Literature*. Paris, France : UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- Friedrich, C. J. (1966). *Public Administration and Policy*. New York: Harper and Row Publishers, Inc.
- Galluzzo, G. R. (2002). *The Responsibility For Assessing beginning Teachers*. Retrieved from: <http://www.c-b-e.org/be/iss0206/a2galluzzo.htm>.
- Glatthorn, A. A., Brenda. J. K., and Bullock, A. A. (2006). *Developing Highly Qualified Teachers*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Goh, C. B., & Gopinathan, S., (2007). *The Development of Education in Singapore Since 1965*. Washington, DC: The World Bank.
- Greenwald, R., Hedges, L. V., & Laine, R. D. (1996). *The Effect of School Resources on Student Acheivement*. *Review of Educational Research* (66)3, p.361-396.
- Grissmer, D., Flanagan, A., Kawata, J. & Williamson, S. (2000). *Improving Student Achievement: What NAEP Test Scores Tell Us*. Santa Monica, CA: RAND.
- Hal K. C. (2006). *The Work of Policy: An International Survey*. Lexington Books.
- Hanushek, E. A., Kain, J. K., & Rivkin, S. G. (1999). Do Higher Salaries Buy Better Teacher? *National Bureau of Economic Research: Cambridge, MA*. Retrieved

- (February 15, 2005) from: <http://www.nber.org/papers/w7082.pdf>
- Knezevich, S. J. (1969). *Administration of Public Education*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Ian, H., & Hogan, J. (1994). *The management of teachers: Developing a Database for Teacher Management*. Paris, France : UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- Lasswell, H.D., และ Kaplan, A. (1970). *Power and Society*. New Haven: Yale University Press.
- Lorin W. A. (2004). *Fundamentals of Educational Planning # 79: Increasing Teacher Effectiveness*. Paris, France : UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- Massie, J. L. & Douglas, J. (1981). *Managing: A Contemporary Introduction*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Nagel, S. 1992. *Public Policy Evaluation: Making Super-Optimum Decisions*. Alderstot, Ashgate.
- Parkay, F.W., & Stanford, B. (2001). *Becoming a Teacher*, 5th Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Ryan, Kevin, & Cooper, J. M. (1998). *Those Who can teach*. 8th ed. USA : Houghton Mifflin.
- Sarah A. S., Hanspeter K., และ David A. S. (2007). *The Blackwell Companion to Social Movements*. Wiley-Blackwell.
- Sergiovanni, T. J., Burlingame, M., และ Coombs, F. S. (1987). *Educational Governance and Administration*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Strain, L. B. (2007). *Documenting Characteristics of Highly Qualified Teachers*. Bowie State University. Retrieved from: <http://forumonpublicpolicy.com/archivesum07/starain.pdf>
- Summers, A. A., & Wolfe, B. L. (1977). *Do School Make a Difference? American Economic Review*, 67, p.639-652.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- Textor, R. B. (1990). *The middle path for the future of Thailand: Technology in harmony with culture and environment*. Bangkok : Thai Watana Panich.

The National Council on Teacher Quality. (2012). *2012 State Teacher Policy Yearbook: Improving Teacher Preparation National Summary*. Retrieved from http://www.nctq.org/dmsView/2012_State_Teacher_Policy_Yearbook_.pdf.

Wang, H.A., Coleman, B.A., Coley, J.R., Phelps P.R. and Educational Testing Service. (2003). *Preparing Teachers Around the World*. New Jersey: Educational Testing Service.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เรียงลำดับตามการให้สัมภาษณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

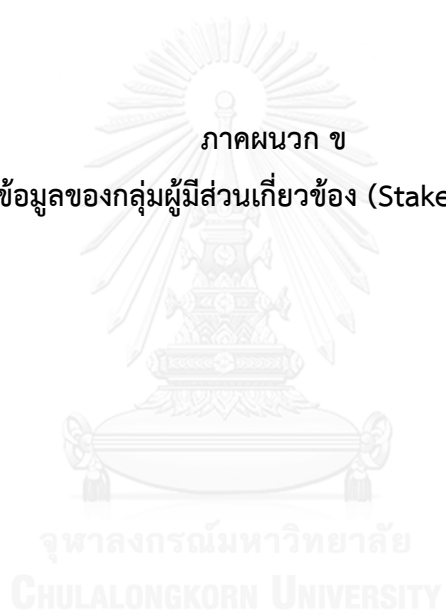
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Experts) เรียงลำดับตามการให้สัมภาษณ์

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง ณ วันที่ดำเนินการสัมภาษณ์
1	ดร. พิษณุ ตูลสุข	-รองเลขาธิการสภาการศึกษา -อดีตผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ -อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2	ดร. อัจจง ชุมสาย ณ อยุธยา	-ผู้บริหารโรงเรียนสัจจวิทยา -กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน -นักวิชาการอิสระ
3	นายกมล ศิริบรรณ	-รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ -เลขาธิการคุรุสภา -อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก สุขสุนัย	-ประธานหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขา หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี -อดีตเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน 8 สพฐ.
5	รองศาสตราจารย์ ดร. กฤษมันต์ วัฒนานรงค์	-อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือ -คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง ณ วันที่สัมภาษณ์
6	ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก	-รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน -อดีตผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สพฐ.
7	ดร. สายสวาท วิชัย	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส	-อดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ต -อดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
9	รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งแสง อรุณไพโรจน์	-อดีตหัวหน้าภาคจิตวิทยาการศึกษาและ การแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ -อดีตนายกสมาคมแนะแนวแห่ง ประเทศไทย
10	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารีย์ วชิรวราการ	-นายกประธานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี -อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี
11	ดร. คุณหญิง กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา	-อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ -อดีตอธิบดีกรมสามัญศึกษา -อดีตเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
12	รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ชลาภิรมย์	คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง ณ วันที่สัมภาษณ์
13	ดร. สมเกียรติ ชอบผล	-ที่ปรึกษาโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี -อดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
14	นายปิยะบุตร ชลวิจารณ์	-ประธานอำนวยการ และรองประธาน กรรมการ สถาบันคีนันแห่งเอเชีย -อดีตผู้ช่วยรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ
15	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์	-คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ (รักษาการ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต -อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย -อดีตประธานกรรมการคุรุสภา
16	นายนิพนธ์ ลิ้มแหลมทอง	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตและ ฝ่ายพัฒนากายภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
17	รองศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ภาคผนวก ข
ข้อมูลของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)



ข้อมูลของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) กลุ่มผู้ใช้ครู

ที่	ภาค	จังหวัด	ผอ.สพป. เขต	โรงเรียน	ตำแหน่ง
1	กรุงเทพและ ปริมณฑล	กรุงเทพ	เขต 3	รร.วัดนาคปรก	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.1
2		นครปฐม	เขต 1	วัดไทยवास	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 6
3			เขต 2	วัดหอมเกร็ด	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 6
4	ภาคกลาง	พิจิตร	เขต 1	บ้านบึงตะโกน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 1
5			เขต 2	บ้านศรีศรัทธา มิตรภาพที่ 176	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 4
6		ลพบุรี	เขต 1	อนุบาลลพบุรี	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 2
7		นครนายก	**	วัดอรุณรังษี	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 4
8	ภาคเหนือ	อุตรดิตถ์	เขต 1	วัดวังยาง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป. 2
9			เขต 2	ท่าปลาอนุสรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.1
10		น่าน	เขต 1	บ้านน้ำพาง	ครูประจำชั้น ป.3
					ครูประจำชั้น ป.2
11	ภาคเหนือ	เชียงราย	เขต 3	บ้านปางสา	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.5
12		เชียงใหม่	เขต 2	บ้านหนองหาร	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.5

ที่	ภาค	จังหวัด	ผอ.สพป. เขต	โรงเรียน	ตำแหน่ง	
13	ภาคใต้	นราธิวาส	เขต 1	อนุบาล	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
				นราธิวาส	ครูประจำชั้น ป.1	
14				เขต 3	บ้านไอสะเตียร์	ผู้อำนวยการโรงเรียน
						ครูประจำชั้น ป.5
15			ชุมพร	เขต 1	บ้านดอนนง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
						ครูประจำชั้น ป.5
16				เขต 2	วัดหาดทราย แก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียน
						ครูประจำชั้น ป.4
17		นครศรีธรรม- ราช	เขต 3	บ้านนา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
18	ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครพนม	เขต 1	สุนทรวิจิตร	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
					ครูประจำชั้น ป.3	
19				เขต 2	บ้านดอนดี	ผู้อำนวยการโรงเรียน
						ครูประจำชั้น ป.2
20			ศรีสะเกษ	เขต 1	บ้านหนอง บัวแดง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
						ครูประจำชั้น ป.1
21			ขอนแก่น	เขต 1	ชุมชนบ้านท่า พระ	ผู้อำนวยการโรงเรียน
						ครูประจำชั้น ป.1
22		บึงกาฬ	**	บ้านนาทราย	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
					ครูประจำชั้น ป.2	
23	ภาค	ชลบุรี	เขต 1	บ้านมาบคล้า	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
					ครูประจำชั้น ป.2	
24	ตะวันออกเฉียงเหนือ	สระแก้ว	เขต 2	อนุบาลตาพระ ยา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
					ครูประจำชั้น ป.5	
25		ตราด	**	อนุบาลเกาะกูด	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
					ครูประจำชั้น ป.4	

ที่	ภาค	จังหวัด	ผอ.สพป. เขต	โรงเรียน	ตำแหน่ง
26	ภาค ตะวันตก	ตาก	เขต 2	บ้านร่มเกล้า	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.3
27		เพชรบุรี	เขต 1	วัดดอนไก่เตี้ย	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.6
28		กาญจนบุรี	เขต 2	อนุบาลพนมทวน	ผู้อำนวยการโรงเรียน
					ครูประจำชั้น ป.3



ข้อมูลกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(Stakeholder) ด้านผู้ผลิตครู

ที่	ตำแหน่ง	ชื่อหน่วยงาน
1	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
2	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3	รองคณบดีคณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
4	รองคณบดีคณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
5	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6	อาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (2 คน)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
7	อาจารย์คณะครุศาสตร์ (2 คน)	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
8	อาจารย์คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
9	อาจารย์คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
10	อาจารย์คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
11	อาจารย์คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
12	อาจารย์คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
13	อาจารย์คณะครุศาสตร์ (2 คน)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
14	อาจารย์คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน



ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ (Experts)



ที่ ศธ 0512.6(2791):1214

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

11 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ดร. คุณหญิง กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรรตน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการศึกษา
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริ
บรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยการ
สัมภาษณ์ และแบบสอบถาม กับผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน
รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 600

ตัวอย่างหนังสือเชิญกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)



ที่ ศธ 0512.6(277:3222) -

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 กันยายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรรตน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริ
บรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบ
สัมภาษณ์ กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู
ประถมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 600



ที่ ศธ 0512.6(277:3222

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 กันยายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหอมเกร็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรัตน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริ
บรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วย
แบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และครูประถมศึกษาในสังกัดของท่าน จำนวน 1 คน
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY
อภิศร วิบูลผล

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 600



ที่ ศธ 0512.6(277) 3222

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 กันยายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

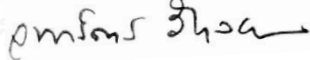
เรียน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดหอมเกร็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรัตน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริ
บรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วย
แบบสอบถาม กับครูประถมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 
CHULALONGKORN (อาจารย์ ดร. จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 600



ที่ ศธ 0512.6(277) 3222

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

29 กันยายน 2557

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดรุณี จำปาทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย

ด้วย นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรัตน์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน
งานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริ
บรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วย
แบบสอบถาม กับผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน
รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัย
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
CHULALONGKORN UNIVERSITY จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อภิศร วิบูลผล

(อาจารย์ ดร. จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 600



**แนวแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder)
สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน**

วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา” มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานโยบายให้เหมาะสมกับการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทย” ซึ่งจากการวิจัยเอกสาร ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปเรียบร้อยแล้ว บ่งชี้ว่า นโยบายเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางที่ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากเราจะยกระดับคุณภาพการศึกษา “นโยบาย” จึงจำเป็นต้องมีทิศทางที่ชัดเจน ถูกต้อง และมีความเป็นไปได้

ผู้วิจัย ในฐานะที่เคยปฏิบัติราชการ สังกัด สพฐ. มาไม่น้อยกว่า 15 ปี ก่อนจะเปลี่ยนสายงานมาทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จึงมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำการวิจัย เพื่อประโยชน์แก่ สพฐ. อย่างเต็มความสามารถ

ในการนี้ ผู้วิจัย จึงขอโอกาสจากท่านในฐานะ**ผู้ร่วมการวิจัย** ให้ข้อมูลตามความคิดเห็นของท่าน อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายด้านการเตรียมครูประถมศึกษาที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษาคุณภาพสูง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิรูปครูที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา และกระบวนการพัฒนานโยบาย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ สำหรับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อระบุทางเลือก**นโยบาย** ด้วยวิธีการสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ครูที่ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา และผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาภาพอนาคต ด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) สำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อระบุข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 เขียนร่างข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์ความคิดเห็นในขั้นตอนนี้เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การระบุทางเลือกนโยบาย

เพื่อให้การสัมภาษณ์ตามเวลาที่นัดหมาย มีความกระชับมากยิ่งขึ้น และรบกวนเวลาของท่านน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงขออนุญาตส่งแบบสัมภาษณ์ให้ท่านได้มีโอกาสทราบข้อความก่อนเวลานัดหมายสัมภาษณ์ หากท่านประสงค์จะตอบข้อความในแต่ละตอนก่อนเป็นเบื้องต้นก็โปรดพิจารณาดำเนินการตามที่ท่านเห็นสมควร โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพที่ท่านพึงประสงค์เกี่ยวกับทางเลือกเพื่อการพัฒนา นโยบายการเตรียมครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ตอนที่ 3 การประเมินความพึงประสงค์ และโอกาสที่เป็นไปได้ของความพึงประสงค์เกี่ยวกับทางเลือกเพื่อพัฒนา นโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้หรือเติมคำในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษาในระดับสูงสุด

- ปริญญาตรี สาขาวิชา.....
- ปริญญาโท สาขาวิชา.....
- ปริญญาเอก สาขาวิชา.....

2. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สพป.....เขต.....
- ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียน.....สพป.....เขต.....
- ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียน.....สพป.....เขต.....
- ผู้บริหารสถาบันผลิตครู คณะ.....มหาวิทยาลัย.....
- อาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู คณะ.....มหาวิทยาลัย.....

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

- ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี
- 16-20 ปี ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แนวคำถามสัมภาษณ์เพื่อหาทางเลือกในการพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษา

1. ท่านคาดหวังว่าครูที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาควรเป็นลักษณะครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา และเพราะเหตุใด และคุณ

.....

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าครูประถมคุณภาพสูงควรมีทักษะการสอนสูง มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะไปสอนเป็นอย่างดี และท่านเห็นว่าการกำหนดนิยามศัพท์เกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะสำคัญจำเป็นของครูประถมศึกษาคุณภาพสูง เพื่อใช้ร่วมกันในกระบวนการผลิต การสรรหา การรับรอง และการใช้ครูประถมศึกษา จะช่วยทำให้ได้ครูประถมศึกษาคุณภาพสูง

.....

3. การแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำในภาพรวมอย่างได้ผล ควรแก้ไขที่ระดับการศึกษาใดก่อน เพราะเหตุใด

.....

4. ท่านมีความเห็นว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูที่มีระบบการคัดเลือกที่มีเกณฑ์มาตรฐานสูง มีการใช้ผลการเรียนในระดับชั้นมัธยมปลายที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปานกลาง และดูผลการเรียนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ประกอบกับคะแนนวัดแววความเป็นครูที่สูงขึ้น จะช่วยให้ได้ครูดีคืนสู่ระบบโรงเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

5. จากคำกล่าวที่ว่า “ทุกวันนี้สถาบันผลิตครูมีมาตรฐานคุณภาพที่แตกต่างกันมาก โดยส่วนมากมักมีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ” ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

.....

6. หากมีการผลิตครูในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาใหม่เพื่อผลิตครูประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ เพิ่มเติมจากสาขาการประถมศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน จะช่วยให้นักเรียนประถมศึกษา ได้ครูที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ อย่างไร และท่านคิดว่าสถาบันผลิตครูควรจะมีผลิตครูประถมศึกษาในหลักสูตรใดบ้าง

.....

7. ท่านมีความเห็นว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หรือการฝึกสอน มีความสำคัญจำเป็นต่อการผลิตครูหรือไม่ อย่างไร และในการฝึกสอนใครควรเป็นผู้รับผิดชอบระหว่าง โรงเรียนกับสถาบันผลิตครู ในการสร้างเสริมคุณภาพให้เกิดขึ้นในตัวนักศึกษาครู และอย่างไร

.....

.....

8. การฝึกสอนแบบฝึกรวดเดียว 2 ภาคเรียน กับการฝึกสอนแบบกระจายช่วงเวลา โดยเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนรู้ในสาระสำคัญใดๆ ก็ควรไปฝึกการใช้ทฤษฎีหรือหลักการนั้นโดยทันที แบบใดจึงจะสร้างประสบการณ์ได้ดีกว่า หรือท่านมีข้อเสนอแนะเป็นอย่างอื่นอย่างไร

.....

.....

9. ผลจากการฝึกสอน กับกระบวนการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ควรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

10. ท่านรู้หรือมีความรู้เกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครูหรือไม่ และท่านคิดว่าหากอาจารย์ผู้สอนเก่งในเนื้อหาวิชาที่สอน แต่ใช้การสอนแบบบรรยายโดยใช้ power point เป็นสื่อ จะช่วยทำให้นักศึกษามีเทคนิคหรือทักษะการสอนสูงหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

11. ท่านเห็นว่าระบบการสรรหาครูในปัจจุบัน เป็นระบบที่ควรปรับปรุงหรือไม่ เพราะเหตุใด และท่านเห็นว่าการให้โรงเรียนได้สรรหาครูเองเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

12. ท่านเคยได้รับการประสานจาก ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ ในเรื่องข้อมูลความต้องการครู หรือหารือเกี่ยวกับเกณฑ์การสรรหาครูประถมศึกษาเพื่อให้ตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

13. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้โรงเรียนได้รับครูที่ดีที่สอนเก่งหรือไม่ อย่างไร ท่านจะเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาอย่างไรบ้าง

.....

14. หากท่านกำหนดเองได้ท่านจะกำหนดให้หน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการสรรหาและเพราะเหตุใด

.....

15. เมื่อโรงเรียนได้รับครูบรรจุใหม่มา ซึ่งตรงกับสาขาวิชาที่โรงเรียนแสดงความต้องการขอไป โรงเรียนได้จัดให้ครูกำลังกล่าวไปทำหน้าที่สอนตามรายวิชาเอกที่ครูกำลังนั้นเรียนมาหรือไม่ เพราะเหตุใด และครูกำลังนั้นสอนมีประสิทธิภาพอย่างไร

.....

16. ท่านเห็นว่าเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลครูใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในปัจจุบันมีคุณภาพในระดับใด และสามารถคัดกรองครูที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานออกจากระบบได้หรือไม่ หากเกิดกรณีครูใหม่ที่ได้รับการประเมินผ่านไปเรียบร้อยแล้ว ขาดคุณภาพในการปฏิบัติการสอน ใครคือผู้รับผิดชอบ และรับผิดชอบอย่างไร และจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบหรือไม่

.....

17. ท่านคิดว่าใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีความสำคัญจำเป็นต่อมาตรฐานคุณภาพครูหรือไม่ เพราะเหตุใด การใช้การทดสอบเพื่อให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นวิธีการที่เหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด หากท่านมีความเห็นต่าง ท่านคิดว่าวิธีการใดดีที่สุด

.....

18. ท่านมีความเห็นอย่างไรกับคำกล่าวที่ว่า ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูควรรับรองคุณภาพครูได้จริง และควรจำแนกได้ว่าผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจะไปทำการสอนได้ในระดับการศึกษาใด หรือรายวิชาใด

.....

19. ท่านคิดว่าควรมีความจำเป็นในการแทรกแซงเพื่อยกเลิกใบอนุญาตหรือระงับการใช้ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูหรือไม่ และกระบวนการต่ออายุใบอนุญาตฯ ควรใช้ระยะเวลาประมาณกี่ปี จึงจะเหมาะสม และควรใช้การทดสอบสมรรถนะหรือไม่ อย่างไร

.....
.....

20. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากต้องการให้การเตรียมครูประถมศึกษามีคุณภาพ องค์กรใดบ้างที่จำเป็นต้องมีส่วนร่วม และเพราะเหตุใด นอกจากนี้ท่านคิดว่าเพื่อให้การเตรียมครูบรรลุเป้าหมาย ควรมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ใดบ้าง

.....
.....



ตอนที่ 3 การประเมินความพึงประสงค์ และโอกาสที่เป็นไปได้ของความพึงประสงค์เกี่ยวกับทางเลือก เพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / หรือ X ลงในช่องที่ท่านพึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์ โดยให้คะแนนโอกาสความเป็นไปได้ของทางเลือกว่า เป็นไปได้ในระดับใดตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีความหมายของระดับความเป็นไปได้ 1 – 5 ดังนี้

- | | | | |
|---|----------------------------|---|-----------------------|
| 1 | หมายถึง เป็นไปไม่ได้ | 2 | หมายถึง เป็นไปได้น้อย |
| 3 | หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง | 4 | หมายถึง เป็นไปได้มาก |
| 5 | หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด | | |

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความเป็นไปได้				
		พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์	5	4	3	2	1
1	กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกให้สูงขึ้นเพื่อจะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู							
2	เลือกจากกลุ่มผู้มีคะแนนสูง 50% แรก							
3	มีผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป							
4	มีผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายรายวิชาภาษาไทย อังกฤษ และคณิตศาสตร์ เฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป							
5	กำหนดผลการทดสอบวัดแววความเป็นครูให้สูงกว่าระดับปานกลาง							
6	คัดเลือกโดยระบบแอดมิชชันกลาง							
7	ยกเลิกระบบการรับตรง							
8	จำกัดจำนวนการรับ							
9	สถาบันผู้ผลิตสอบสัมภาษณ์							
10	สร้างแรงจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษาหรือการประกันการมีงานทำที่มีเงื่อนไขระบุพื้นที่ที่จะไปปฏิบัติงานภายหลังเรียนจบ							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความ เป็นไปได้				
		พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์	5	4	3	2	1
11	กำหนดนโยบายให้มีการผลิตครูเพื่อโรงเรียน ประถมศึกษาเป็นการเฉพาะ							
12	กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับ” คุณลักษณะและสมรรถนะของครู ประถมศึกษาคุณภาพสูง” เพื่อใช้ในการ ดำเนินการของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง							
13	นโยบายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต ครูประถมศึกษาของสถาบันผู้ผลิตครู							
14	กำหนดให้จัดทำแผนการผลิตครูที่สอดคล้องกับ ความต้องการใช้ครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว							
15	กำหนดนโยบายปฏิรูประบบการฝึกสอนที่มี มาตรฐานสูง							
16	พัฒนาระบบการติดตามกำกับคุณภาพการ ผลิตครู โดยมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความ เป็นไปได้				
		พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์	5	4	3	2	1
17	จัดทำหลักสูตรครูประจำชั้นสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา							
18	จัดทำหลักสูตรครูประจำวิชาสำหรับโรงเรียนขยาย โอกาส							
19	จัดทำหลักสูตรครูประถมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก							
20	จัดทำหลักสูตรสาขาวิชาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา							
21	หลักสูตรการผลิตครูต้องระบุระดับการศึกษาที่จะไปทำ การสอนได้เมื่อจบการศึกษา							
22	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นทักษะทางการ สอนที่เข้มข้น							
23	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่พัฒนาลักษณะนิสัยและ บุคลิกภาพของความเป็นครู							
24	ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่จะไปทำการสอน							
25	เร่งรัดผลิตครูสาขาวิชาขาดแคลนสำหรับโรงเรียน ประถมศึกษา							
26	เร่งรัดการผลิตครูในหลักสูตรครูประจำชั้น							
27	ควบคุมปริมาณการผลิตให้เป็นไปตามแผนการผลิตและ สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูประถมศึกษา							
28	พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการนำ ความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง							
29	พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างคุณลักษณะทาง วิชาชีพครูให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน							
30	จัดการเรียนการสอนเน้นความเป็นเลิศในทักษะการสอน							
31	ครูของครูต้องมีทักษะการสอนที่เป็นเลิศ							
32	ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ ทำการสอน							
33	ครูของนักศึกษาครูต้องมีคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ครู							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความ เป็นไปได้				
		พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์	5	4	3	2	1
34	สกอ. และ สพฐ. ทำความตกลงร่วมมือในการฝึกสอนของ นักศึกษาคครู โดยถือเป็นการหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเคร่งครัด							
35	สถาบันผลิตครู และโรงเรียนประถมศึกษาต้องจัดทำข้อกำหนด เกี่ยวกับบทบาท อำนาจ และหน้าที่ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการฝึกสอนของนักศึกษาคครู							
37	ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์พิเศษของสถาบันผู้ผลิต ต้องทำ หน้าที่ร่วมกันในการนิเทศและประเมินผลผ่านการฝึกสอน อย่างเคร่งครัด							
38	ครูที่เป็นครูพี่เลี้ยงต้องมีความเชี่ยวชาญด้านการสอนและศาสตร์ ที่นักศึกษาฝึกสอน							
39	ปรับปรุงระยะเวลาในการฝึกสอนให้มีการกระจายเวลาที่ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่เรียน โดยไม่ต้องรอการฝึกแบบเต็ม รูปแบบ							
40	ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ด้านระยะเวลาการฝึกสอนเต็ม รูปแบบ ซึ่งอาจใช้เวลา 1 ภาคเรียน หากมีการกระจายเวลาในการ ฝึกสอนที่ทำให้นักศึกษาได้พัฒนาการสอนอย่างครอบคลุม							
41	พัฒนาการฝึกสอนในโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อนำ ประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต							
42	การฝึกสอนในห้องเรียนของนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษที่ต้องการ การดูแลช่วยเหลือในการเรียนรู้							
43	กำหนดให้มีการสอบสวนที่มีการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย							
44	พัฒนากฎหมาย และหลักเกณฑ์ และกระบวนการต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณค่าและมาตรฐานของใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู ให้สามารถรับรองคุณภาพของผู้ได้รับ ใบอนุญาตฯ ได้จริง							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความ เป็นไปได้				
		พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์	5	4	3	2	1
45	ใบอนุญาตฯ ต้องสามารถจำแนกระดับการศึกษาหรือสาขาวิชาที่ผู้ได้รับใบอนุญาตจะไปทำการสอนได้							
46	การให้ใบอนุญาตฯ ควรใช้การสอบเนื้อหาสาระหรือเทคนิควิธีการที่ผู้ได้รับจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่วัดความรู้ในวิชาที่เรียนมา และต้องไม่ใช่ข้อสอบที่เน้นการท่องจำ							
48	การกำหนดเกณฑ์การผ่านการทดสอบ ต้องนำผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมาพิจารณา							
49	ครูสภาในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูต้องมีส่วนร่วมในการกำกับกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้มีมาตรฐานสูง							
50	ครูสภาควรกำหนดมาตรการด้านเกียรติยศ สร้างแรงจูงใจในการเป็นครูที่เลี้ยงและโรงเรียนฝึกสอน							
51	พัฒนาหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานสูง และได้รับการยอมรับจากสถาบันผู้ผลิตในการใช้ผลการให้ใบอนุญาตฯ เป็นเครื่องมือชี้วัดคุณภาพสถาบันผลิตครู							
52	ต้องดำเนินการสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการหรือบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง							
53	ต้องพัฒนาหลักเกณฑ์การสรรหาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาและการผลิตครู							
54	ต้องนำนิยามศัพท์เกี่ยวกับคุณลักษณะและสมรรถนะครู ประถมศึกษามาใช้ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา							
55	ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาครูที่มีความเฉพาะของแต่ละระดับการศึกษา							
56	การสอบคัดเลือกต้องมีการปรับปรุงข้อสอบให้สามารถวัดการนำความรู้มาใช้มากกว่าสอบเนื้อหาทฤษฎีและกฎระเบียบต่างๆ ที่มาจากการท่องจำ							
57	ในการสรรหาต้องมีการวัดทักษะด้านการอ่าน เขียน และคิดคำนวณที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการผลิตและการใช้ครู							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความ เป็นไปได้				
		พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์	5	4	3	2	1
58	การทดสอบต้องเน้นการวัดความรู้และทักษะในสิ่งที่จะไป ทำการสอน							
59	ต้องมีการสอบสวนสำหรับคนที่ผ่านการคัดเลือกจากการ สอบข้อเขียนมาแล้ว รวมทั้งต้องมีการวัดเจตคติในวิชาชีพ ครูโดยใช้แบบวัดทางจิตวิทยาที่มีมาตรฐานสูง							
60	ปฏิรูประบบการสรรหา ให้โรงเรียนเป็นผู้สรรหาครู							
61	ปฏิรูประบบการสรรหา โดยให้ สพฐ. เป็นผู้กำหนด หลักเกณฑ์ในการสรรหา เพื่อให้ได้ครูตรงกับความต้องการ และให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา							
62	กำหนดมาตรการการจ้างครูเข้าสอนให้สอดคล้องกับคุณสมบัติที่ ได้รับการคัดเลือกมา							
63	กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำหน้าที่เป็นครูสอนแนะ (coach) ให้กับครูใหม่ รวมถึงกรณีที่โรงเรียนไม่มีครู เชี่ยวชาญด้านการสอนแนะ							
64	กำหนดมาตรการให้ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการนิเทศและ ให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่อย่างจริงจัง สม่ำเสมอ รวมถึงความ รับผิดชอบต่อการประเมินครูใหม่ผ่านเกณฑ์การทดลอง งาน กรณีที่พบว่าครูใหม่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ภายใน 2 ปี หลังได้รับการประเมินผลผ่าน							
65	การประเมินผลผ่านการทดลองปฏิบัติของครูใหม่งานควร นำผลพัฒนาการทางด้านการเรียนของนักเรียนที่สอนมา พิจารณาด้วย							
66	การประเมินผลครูใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ควรใช้การประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย							
67	ทบทวนอัตราค่าตอบแทนของครูที่ให้มีเงินเดือนเริ่มต้นสูง เพื่อจูงใจครูดีครูเก่งให้เข้าสู่ระบบและมีเงินเดือนขึ้น สุดท้ายแตกต่างจากเงินเดือนขั้นต้น ไม่เกิน 50%							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความเป็นไปได้				
		พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์	5	4	3	2	1
68	กำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจในการไปสอนในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ หรือโรงเรียนที่มีการขาดแคลนครูเรื้อรัง โดยกำหนดอัตราเงินเดือนบัญชีพิเศษ ที่มีความแตกต่างจากบัญชีปกติอย่างเด่นชัด มีเงื่อนไขการโยกย้ายหากย้ายออกจากพื้นที่ ต้องไปเปรียบเทียบกับใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีปกติ เป็นต้น							
69	ทบทวนระบบการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ที่ต้องมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านการเรียนของนักเรียนที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม							
70	การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะควรใช้หลักการเดียวกับการทำวิจัยและตีพิมพ์เผยแพร่เพื่อแสดงความเชี่ยวชาญ มากกว่าการทำอัตชีวประวัติด้านความเชี่ยวชาญ							
71	กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการเตรียมครูประถมศึกษา ด้านคุณลักษณะและสมรรถนะของครู และมาตรฐานคุณภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง							
72	พัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ร้อยรัดกันเป็นกระบวนการ							
73	ปฏิรูปการบริหารงานขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง							
74	กำหนดมาตรการด้านความรับผิดชอบทั้งทางบวกและทางลบที่มีความสัมพันธ์และกระทบถึงกันของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง							
75	พัฒนาระบบการติดตามกำกับ และตรวจสอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ และผลการปฏิบัติ ที่มีการสะท้อนกลับเพื่อการพัฒนาในทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง							
76	กำหนดพันธกิจด้านการเตรียมครูประถมศึกษาคุณภาพสูงที่มีความเชื่อมโยงกันทุกองค์กร							

ที่	ประเด็นความพึงประสงค์	ความพึงประสงค์		ระดับความ เป็นไปได้				
		พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์	5	4	3	2	1
77	ปฏิรูประบบฐานข้อมูลให้มีการเชื่อมต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านระบบ และมีระบบประมวลผลกลางในการสร้างฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกัน							
78	แชร์และใช้ฐานข้อมูลชุดเดียวกันเพื่อการบริหารอัตรากำลังครู							
79	จัดทำแผนแม่บททุกด้านที่เกี่ยวข้องกับครู ประถมศึกษาเพื่อทุกองค์กรนำแผนแม่บทดังกล่าวใช้เป็นแผนแกนกลางในการปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นแผนแม่บทของแต่ละองค์กร							
80	กำหนดให้มีองค์กรกลางเป็นผู้ประสานนโยบาย ติดตามกำกับหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกรณี สกศ. มีความเหมาะสมเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้ในทุกด้านจากการวิจัย							

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรรตน์
นิสิตระดับดุขฎิบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง
สำหรับผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา**

.....

เรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

วัตถุประสงค์ นำเสนอข้อเสนอเพื่อพัฒนานโยบายการเตรียมครู เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาของประเทศไทย

นิยามศัพท์ นโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา หมายถึง นโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งครูที่มีคุณภาพสูงสำหรับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยแบ่งนโยบายการเตรียมออกเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. การเตรียมผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ การคัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้าเรียนครู และคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู
2. การเตรียมการผลิตครู ได้แก่ หลักสูตรการผลิตครู การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู
3. การเตรียมกระบวนการเข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ การรับครูใหม่เข้าทำงาน การรับรองผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าของครู การประเมินผลพัฒนาการของครูใหม่ก่อนประจำการ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการองค์กร

คำชี้แจง จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ผลิตครู ครูผู้สอน และผู้ใช้ครู จำนวนทั้งสิ้น 104 คน จาก 14 จังหวัดทั่วประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดสรุปได้แนวโน้มทางเลือกในการพัฒนานโยบายที่สำคัญ 7 แนวโน้มหลัก และ 37 แนวโน้มย่อย ดังแสดงในตารางต่อท้ายข้อคำถามดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับแนวโน้มดังกล่าว อย่างไร
2. ผู้ทรงคุณวุฒิมีทัศนะอย่างไรเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในระดับนี้ ในแนวโน้มต่างๆ ที่ได้นำเสนอไว้ในตาราง โดยเน้นแนวโน้มที่เป็นไปได้ กรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับแนวโน้ม การพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาดังกล่าว ผู้ทรงคุณวุฒิมีทัศนะหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ อย่างไร

ในการนี้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการทำวิจัยอย่างเต็มความสามารถต่อไป

ด้วยความเคารพอย่างสูง

นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรรณ์

โทร 0819894030 อีเมลล์ sutidarat9@hotmail.com

ตารางสรุปแนวโน้มย่อย เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

แนวโน้มหลัก	แนวโน้มย่อย
<p>1. การคัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้ามาเรียนครู</p>	<p>1.1 เร่งปรับแผนการรับนักศึกษาครูระดับชาติ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เน้นความสอดคล้องระหว่างความต้องการครูที่แท้จริงของสถานศึกษา กับอัตรากำลังครูที่สามารถบรรจุได้จริง</p> <p>1.2 กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกนักศึกษาครู ให้มีการระบุหรือเลือกกระตือรือร้นที่จะไปทำการสอนเมื่อจบการศึกษา เพื่อหน่วยงานผู้ผลิตจะได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษาอย่างแท้จริง</p> <p>1.3 พัฒนาระบบการรับตรงของสถาบันผู้ผลิตครู โดยการกำหนดให้คัดเลือกผู้เรียนที่มีผลการเรียนรู้ในกลุ่มคะแนนสุร้อยละ 50 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งหมดของโรงเรียนนั้นๆ กำหนดเกณฑ์การวัดความรู้ที่สูงขึ้น โดยจำนวนนักศึกษาครูที่รับต่อมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและจำนวนของผู้สอนของสถาบันผู้ผลิต เพื่อจำกัดจำนวนผู้เข้าเรียนครู ให้ได้เฉพาะคนที่เหมาะสมเข้าสู่ระบบ และสอดคล้องไม่เชิงปริมาณกับอัตราการบรรจุครูประจำชั้นของ สพฐ.</p> <p>1.4 นำประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ที่กำหนดไว้ชัดเจนว่าสาขาวิชาที่นักศึกษาเลือกเรียน จะสามารถไปทำการศึกษาได้บ้าง มาบังคับใช้กับหน่วยงานผู้ผลิตอย่างจริงจัง เพื่อนักศึกษาครูจะต้องรู้ว่าสาขาที่ตนเองเลือกเรียน เมื่อจบการศึกษาแล้วจะไปทำการสอนได้ในระดับการศึกษาใด</p> <p>1.5 พัฒนาระบบการให้ทุนการศึกษาที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในอนาคต โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความต้องการเฉพาะ รวมถึงการประกันรายได้ และการมีงานทำ เพื่อจูงใจให้คนดี คนเก่ง เข้าเรียนครู</p>
<p>2. การรับครูใหม่เข้าทำงาน</p>	<p>2.1 พัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเกี่ยวกับ ปริมาณความขาดแคลนครูรายวิชาจำเป็นในโรงเรียนประถมศึกษา อัตราการบรรจุครูได้จริงสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา และความต้องการจำเป็นแท้จริงระหว่างครูสาขาวิชาขาดแคลนกับครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ในทุกรายสัปดาห์สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการสรรหา และการบรรจุครูประถมศึกษาย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นแท้จริงของสถานศึกษา</p> <p>2.2 หน่วยงานผู้ใช้ครู จัดทำแผนการใช้ครูระดับประถมศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในด้านปริมาณและคุณวุฒิ เพื่อหน่วยงานผู้จัดสรรอัตรากำลังครู และหน่วยงานผู้ผลิตครู จะได้ใช้เป็นแผนในการดำเนินการจัดหาและผลิตได้สอดคล้องกับความต้องการ</p> <p>2.3 จัดหาอัตรากำลังครูสำหรับการบรรจุครูประจำชั้นที่สอดคล้องกับสภาพความขาดแคลนแท้จริงของโรงเรียนในแต่ละพื้นที่</p>

ตารางสรุปแนวโน้มหลัก เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวโน้มหลัก	แนวโน้มย่อย
<p>2. การรับครูใหม่เข้าทำงาน(ต่อ)</p>	<p>2.4 หน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครู นำประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ที่กำหนดไว้ชัดเจนว่า สาขาวิชาใดบ้างที่นักศึกษาครูเรียนจบมาแล้ว จะสามารถไปทำการสอนได้ในระดับประถมศึกษา มาบังคับใช้อย่างแท้จริง เพื่อให้สถานศึกษาได้ครูที่ตรงกับงาน</p> <p>2.5 พัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุครูประเภทที่มีมาตรฐานสูงในด้านคุณวุฒิที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของเด็ก โดยเน้นครูที่เสถียรสอนได้ทุกสาขา หรือสอนแบบประจำชั้น โดยอาจบรรจุครูที่มีคุณวุฒิเฉพาะในแต่ละวิชา ลักษณะครูประจำวิชา ในช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) โดยโรงเรียนต้องจัดครูใหม่เข้าสอนให้ตรงตามคุณวุฒิ อย่างเหมาะสมกับระดับชั้นเรียนอย่างแท้จริง</p> <p>2.6 ปรับปรุงระบบการประเมินครูผู้ช่วยเข้าสู่ตำแหน่ง โดยกำหนดระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงาน 2-3 ปี เพื่อตรวจสอบแรงจูงใจในการเป็นครู และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีการทดสอบการสอน โดยมีคณะกรรมการร่วมระหว่างกรรมการภายในสถานศึกษา และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก อาทิ ครูเชี่ยวชาญหรือครูดีเด่นด้านการสอน เป็นต้น เพิ่มเติมจากการรายงานผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร รวมทั้งกำหนดมาตรการที่เข้มข้นด้านความรับผิดชอบ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการรับรองการผ่านการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่</p> <p>2.7 พัฒนาวิสัยทัศน์เกี่ยวกับหลักสูตรการผลิตครูต่างๆ โดยเฉพาะสาขาวิชาการประถมศึกษา หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสอน เพื่อหน่วยงานผู้สรรหา บรรจุ และใช้ครูประถมศึกษา จะสามารถดำเนินการคัดเลือกครูได้สอดคล้องกับ การผลิตและความเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาอย่างแท้จริง</p>
<p>3. การผลิตครูประถมศึกษา</p>	<p>3.1 กำหนดให้สถาบันผู้ผลิตครู พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นประถมศึกษา เช่น หลักสูตรสาขาวิชาประถมศึกษา หลักสูตรครูประจำชั้น หรือหลักสูตรแบบเอกคู่(สาขาวิชาเฉพาะกับสาขาวิชาด้านการสอน) เป็นต้น</p> <p>3.2 พัฒนาหลักสูตรผลิตครูประถมศึกษา ที่เน้นการพัฒนาทักษะด้านการสอนในทุกสายวิชาชีพที่นักเรียนประถมศึกษาต้องเรียนทักษะทางภาษาขั้นสูง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และทักษะทางคณิตศาสตร์ ให้แก่นักศึกษาครู อย่างจริงจัง เนื่องจากกลุ่มวิชาเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในทุกระดับการศึกษาของนักเรียน</p>

ตารางสรุปแนวโน้มย่อย เกี่ยวกับการพัฒนากรอบนโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวโน้มหลัก	แนวโน้มย่อย
3. การผลิตครูประถมศึกษา(ต่อ)	<p>3.3 กำหนดให้สถาบันผู้ผลิตครู พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา เน้นรายวิชาที่พัฒนาจิตพิสัยจากการมีปฏิบัติ เช่น คุณลักษณะของความเป็นครู จิตวิญญาณของความเป็นครู คุณธรรม จริยธรรมของครู และบุคลิกภาพของนักศึกษาครูที่เข้มข้น เพื่อให้ได้ครูที่ดีสอนเก่ง และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพในระดับสูง</p> <p>3.4 พัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพสูง โดยหน่วยงานผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ร่วมกันกำหนดมาตรฐานบทบาทหน้าที่ครูที่เลี้ยง โดยกำหนดให้เป็นภาระงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าตอบแทน โดยหน่วยงานผู้ผลิตต้องให้การสนับสนุนงบประมาณ ในลักษณะอาจารย์พิเศษ และการประเมินผลจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญนอก อาทิ ครูเชี่ยวชาญหรือครูดีเด่นด้านการสอน จากโรงเรียนอื่นเพิ่มเติม</p> <p>3.5 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณวุฒิและคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่เน้นคุณลักษณะทางวิชาชีพ เช่น ทักษะการสอน ทักษะทางด้านหลักสูตร ทักษะทางด้านการวัดและประเมินผล ทักษะทางจิตวิทยา ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ คุณลักษณะสำคัญของความเป็นครู และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ควบคู่ไปกับทักษะทางวิชาการในสาขาที่ทำการสอนอย่างจริงจัง เพื่อสามารถเป็นครูต้นแบบของนักศึกษาครูได้</p> <p>3.6 พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของครูประถมศึกษา โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ระหว่างหน่วยงานผู้ผลิตและผู้ใช้ครู เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาครูสอนได้ตรงตามเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู</p> <p>3.7 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการผลิตครูของสถาบันผู้ผลิต ที่ต้องมีมาตรการด้านความรับผิดชอบต่อผลผลิตของหน่วยงานผู้ผลิตครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำไปสัมพันธ์กับระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู อาทิ กรณีนักศึกษาครูได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในอัตราส่วนที่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทั้งหมดของสถาบันนั้น อาจถูกระงับการผลิตครูเป็นรายสาขาวิชา ตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น</p> <p>3.8 กำหนดให้สถาบันผู้ผลิตครู จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูที่เลี้ยง ครูเชี่ยวชาญ หรือครูดีเด่นต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ ได้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาการศึกษาครูและพัฒนาครูใหม่ รวมถึงครูประจำการในโรงเรียนในฐานะครูผู้สอนแนะ(coaching)</p>

ตารางสรุปแนวโน้มย่อย เกี่ยวกับการพัฒนาเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวโน้มหลัก	แนวโน้มย่อย
<p>4. การรับรองเพื่อการเข้าสู่อาชีพครู</p>	<p>4.1 พัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยการทดสอบวัดมาตรฐานวิชาชีพครูตามที่ครูสภากำหนด ในด้านพฤติกรรม ความคิด หรือการนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ที่ไม่ใช้การทดสอบความรู้ในเนื้อหา ทฤษฎี กฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือมาตรฐานความสามารถต่าง ๆ โดยการทดสอบต้องสามารถจำแนกระดับการศึกษาที่จะอนุญาตให้ไปทำการสอนได้จริง</p> <p>4.2 พัฒนาระบบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกับกลุ่มบุคคลที่ไม่มีวุฒิทางครู โดยกำหนดมาตรการคัดกรอง 2 ระดับ คือ ระดับสถาบันผู้ผลิต และระดับประเทศด้วยการทดสอบที่มีมาตรฐานสูง เพื่อที่จะรับรองได้ว่าบุคคลเหล่านั้นสามารถเป็นครูได้จริง</p>
<p>5. ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>5.1 พัฒนาระบบการกำหนดค่าตอบแทนครูที่บรรจุในพื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะ ให้มีความแตกต่างจากโรงเรียนในพื้นที่ปกติ เช่น โรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร หรือตามแนวชายแดนที่ห่างไกล โรงเรียนในพื้นที่เฉพาะที่มีความยากลำบากในการเดินทางและอยู่อาศัย หรือ โรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีอันตราย เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติหน้าที่ของครูใหม่</p> <p>5.2 พัฒนาระบบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ให้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับหลักฐานเชิงประจักษ์ในการสร้างและใช้นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนของตนเอง ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา มากกว่าการทำผลงานเอกสาร รวมทั้งโรงเรียนที่มีครูเกินควรมกำหนด มาตรการด้านความก้าวหน้าของอัตราเงินเดือนครู ให้มีความแตกต่างจากโรงเรียนที่ครูขาดแคลนครู</p> <p>5.3 พัฒนาระบบค่าตอบแทนครูให้มีมาตรฐานที่เป็นรูปธรรม โดยกำหนดหน่วยวัดค่าตอบแทน ที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณและคุณภาพของแต่ละภาระงานที่ครูปฏิบัติจริง ใน 3 ประเด็นหลักได้แก่ ภาระงานด้านการสอน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึง การเข้าร่วมการประชุมต่างๆ และภาระงานด้านการพัฒนาตนเองที่มีหลักฐานรองรับ และเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกรับค่าตอบแทนตามปริมาณงานและผลของงานที่ได้ปฏิบัติจริง โดยต้องมีวิธีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติได้ด้วย</p>

ตารางสรุปแนวโน้มนัยหลัก และแนวโน้มนัยย่อย เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวโน้มนัยหลัก	แนวโน้มนัยย่อย
<p>6. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษา</p>	<p>6.1 พัฒนาข้อกำหนดเกี่ยวกับภาระงานของครู ให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม โดยกำหนดสัดส่วนภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นภาระงานหลักและมากกว่าการมอบหมายภาระงานที่นอกเหนือจากภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>6.2 พัฒนาระบบครูผู้สอนแนะ (coaching) เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนครูใหม่และครูประจำการ โดยกำหนดให้ครูที่มีประวัติการสอนดีเด่น หรือครูเชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นผู้สอนแนะ ได้รับสิทธิในการลดชั่วโมงสอนลง เพื่อเข้าสู่สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน และให้คำแนะนำภายหลังการสอนเป็นรายบุคคล รวมทั้งการสาธิตรูปแบบการสอนที่ดี ให้แก่ครูใหม่และครูอื่นๆ</p> <p>6.3 เร่งรัดพัฒนาระบบการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู โดยจัดหัตถ์ตรากำลังใจสายสนับสนุนในทางปฏิบัติทางด้านอื่นๆ ของโรงเรียนประถมศึกษ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสในการปฏิบัติการสอนและพัฒนานักเรียนอย่างจริงจัง</p> <p>6.4 กำหนดมาตรการ “ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี ต้องเป็นผู้นำการสอนที่ดี” โดยกำหนดบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำทางวิชาการให้มีสัดส่วนมากกว่าการบริหารงานด้านอื่นๆ และการใช้เวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู โดยเฉพาะครูใหม่ ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดพฤติกรรมการบริหารได้อย่างจริงจัง</p>
<p>7. ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษา</p>	<p>7.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลระดับกระทรวง และระดับกรม กอง ต่าง ๆ ให้มีการใช้ฐานข้อมูลเดียวกันของทุกองค์กร โดยระบบสามารถตรวจสอบข้อมูลซึ่งกันและกันได้ รวมทั้งมีการจัดทำสารสนเทศที่มีความถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายต่าง ๆ ในหน่วยงานทุกระดับ</p> <p>7.2 พัฒนาการกำหนดนโยบาย การประสานนโยบาย และการติดตาม กำกับการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อการคัดเลือก การผลิต การใช้ และการพัฒนาครู ให้ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องมีการขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในเรื่องยุทธศาสตร์ มาตรการ ข้อกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อกำหนด แนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งกันและกัน</p> <p>7.3 พัฒนาระบบการคัดเลือกคนเข้าเรียนครู การสรรหาครู และการบรรจุครู ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครูศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์(หลักสูตร 5 ปี) ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ และตรงตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู</p>

ตารางสรุปแนวโน้มนโยบาย เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา (ต่อ)

แนวโน้มนโยบาย	แนวโน้มนโยบาย
<p>7. ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูประถมศึกษา(ต่อ)</p>	<p>7.4 พัฒนาระบบ Soft Ware เพื่อปรับปรุงมาตรฐานในการรับรองหลักสูตรการผลิตครูในแต่ละสาขาวิชา ทั้งในหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา โดยคำนึงถึงศักยภาพที่แท้จริงของสถาบันผู้ผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจำนวนและคุณภาพของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ปฏิบัติงานจริง ลดความซ้ำซ้อนในการเข้าจารย์ประจำหลักสูตรร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกของสถาบันผู้ผลิต</p> <p>7.5 พัฒนาระบบกลไกที่มีประสิทธิภาพ ในการติดตาม กำกับ และตรวจสอบคุณภาพและความเป็นมาตรฐานของสถาบันผู้ผลิตครู หลักสูตรการผลิตครู คุณภาพของอาจารย์ผู้สอน และระบบการคัดเลือกผู้เรียนครูของสถาบันผู้ผลิตครู ควรมีมาตรการควบคุมความรับผิดชอบสำหรับสถาบันผู้ผลิต ที่มีมาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>7.6 พัฒนาระบบประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ของทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกคนเข้าเรียนครู การผลิตครู และการใช้ครู ให้มีความเกี่ยวข้องกัน และมีทิศทางการประเมินไปในทิศทางเดียวกัน โดยเน้นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก</p> <p>7.7 พัฒนานโยบายและมาตรการที่เข้มข้น จริงจัง ทั้งทางบวกและทางลบ เกี่ยวกับคุณภาพด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน รวมถึงผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ ด้วย</p> <p>7.8 กำหนดให้มีการขึ้นและถอดถอนทะเบียนครูเชี่ยวชาญ ครูดีเด่น ที่สอนเก่ง โดยมีกฎหมายรับรอง เพื่อพัฒนาให้ครูเหล่านี้เป็นครูผู้สอนแนะ (coaching) ที่มีประสิทธิภาพที่โรงเรียนของตนเองและโรงเรียนอื่นได้อย่างมีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับได้โดยทั่วไป</p>

แบบสอบถามการวิจัยอนาคต (EDFR รอบที่ 2)

เรื่อง การพัฒนานโยบายการเตรียมครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนประถมศึกษา

แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นจากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นข้อเสนอเพื่อการพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นไว้ในรอบที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ประเมินซ้ำว่า แนวโน้มข้อเสนอกการพัฒนานโยบายการเตรียมครูประถมศึกษาดังกล่าว ท่านเห็นว่าพึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์ และมีโอกาสความเป็นไปได้ในระดับใด

โดยขอท่านโปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ท่านมีความเห็นว่า พึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์ และโปรดประเมินระดับความเป็นไปได้ของแต่ละข้อเสนอ แม้ว่าในข้อนั้นท่านไม่พึงประสงค์ โดยมีความหมายของระดับความเป็นไปได้ ดังนี้

- | | | | |
|---|----------------------------|---|-----------------------|
| 1 | หมายถึง เป็นไปไม่ได้ | 2 | หมายถึง เป็นไปได้น้อย |
| 3 | หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง | 4 | หมายถึง เป็นไปได้มาก |
| 5 | หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด | | |

และโปรดกรุณาตรวจสอบว่าแต่ละข้อเสนอนั้น ประเด็นใดเป็นประเด็นที่ท่านให้สัมภาษณ์ โดยทำเครื่องหมายลงในช่อง “แนวโน้มที่ท่านให้สัมภาษณ์” หากท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอเพิ่มเติม โปรดใส่ความเห็นเพิ่มเติมของท่านตามที่เห็นสมควร

สำหรับตัวเลขที่อยู่ในวงเล็บ ต่อท้ายข้อความแต่ละข้อความ คือจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในการสัมภาษณ์ รอบที่ 1

ผู้วิจัย ขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ ในความเมตตาของท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการทำวิจัยอย่างเต็มความสามารถต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวสุจิตรารัตน์ มัทธวรรตน์

นิสิตคุศุภบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านที่ 2 การเตรียมการผลิตครู	แนวโน้มที่จะ เกิดขึ้นหรือ เป็นไปได้ (เลือกได้ 1 ช่อง)					แนวโน้ม ทางเลือก นโยบาย (เลือกได้1ช่อง)		เหตุผล (ถ้ามี)	แนวโน้มที่ ท่านให้ สัมภาษณ์
	1	2	3	4	5	พึง ประสงค์	ไม่พึง ประสงค์		
68	ต้องเน้นการเรียนสาระวิชาครูที่เน้นการฝึกปฏิบัติ(10)								
69	ต้องไม่สอนแต่เนื้อหาทางทฤษฎี ที่เน้นการท่องจำไปสอบและไปสอน(15)								
70	ครูของครูต้องมีประสบการณ์ตรงกับครู (8)								
71	บทบาทของผู้ผลิตครูต้องเป็นผู้นำสังคม(10)								
72	ผู้ผลิตครูต้องผลิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ครูประถมศึกษา(13)								
73	ต้องมีมาตรการรับผิดชอบต่อผลผลิตอาจต้องรับผิดชอบร่วมกันกับโรงเรียนที่ไปเป็นครู (2)								
2.4 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู									
74	การฝึกสอนมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง (17)								
75	ควรมีการพัฒนากระบวนการฝึกสอนให้มีคุณภาพมีมาตรฐานสูง(10)								
76	มหาวิทยาลัยและโรงเรียนต้องทำความเข้าใจระหว่างกันว่าการฝึกสอนนั้นมันเป็น win win ของทั้งสองฝ่าย(10)								
77	ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องทบทวนว่าจะทำอะไรให้การฝึกสอนเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์สอนจริงในห้องเรียนซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน(14)								
78	การฝึกสอนต้องทำในลักษณะโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่มีระบบที่ชัดเจน(5)								
79	การฝึกสอน สกอ. กับ สพฐ. ทำ MOU ร่วมกันเพราะได้ประโยชน์ทั้งคู่ (7)								

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุธิดารัตน์ มัทธวรรตน์ เกิดเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2503 ณ บ้านเลขที่ 56/6 ถนนศรีอุทัย อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี บิดาชื่อ นายสมพงษ์ มัทธวรรตน์ มารดาชื่อ นางบุญช่วย มัทธวรรตน์ ปัจจุบันได้ย้ายถิ่นฐานมาอาศัยอยู่ที่กรุงเทพมหานครทั้งครอบครัว

ประวัติด้านการศึกษา จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา และศึกษาหลักสูตรต่อเนื่องปริญญาตรีอีก 2 ปี ในสาขาวิชาเคมี ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน (ปัจจุบันชื่อมหาวิทยาลัยบูรพา) สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว

จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

ประวัติด้านการทำงาน เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2526

ที่โรงเรียนบ้านศรีศรัทธามิตรภาพที่ 176 อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ได้รับมอบหมายให้เป็นครูประจำชั้นและผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งในที่สุดได้รับอนุญาตจากครูใหญ่ให้เปลี่ยนห้องสอนเนื่องจากไม่สามารถสอนวิชาภาษาไทยได้ โดยเปลี่ยนไปสอนวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เป็นหลักในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 หลังจากนั้นได้สอบเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งเป็นศึกษานิเทศก์อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร และอำเภอบางกรวย นนทบุรี ตามลำดับ ต่อมาได้ย้ายมาช่วยราชการในฐานะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(สพช.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) และในช่วงการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542

ได้เปลี่ยนสายงานอีกครั้ง โดยปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานหลักสูตรจิตวิทยาการแนะแนว ในระดับปริญญาตรี ที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน

ด้วยการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาข้างต้น นับเป็นแรงบันดาลใจให้สนใจอย่างจริงจังที่จะอยากจะทำให้มีการพัฒนาการศึกษาในระดับประถมศึกษา เนื่องจากเห็นว่าเป็นระดับการศึกษาที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างคนเก่ง คนดี ให้กับสังคมอย่างแท้จริง