



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ :
บทเรียนสำหรับประเทศไทย

จัดทำโดย นายประวิต เอราวรรณ
รหัส 9059

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 9 ปี 2560
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ :
บทเรียนสำหรับประเทศไทย

จัดทำโดย นายประวิต เอราวรรณ
รหัส 9059

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 9 ปี 2560
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....
(เอกอัครราชทูต ดร. จิตริยา ปิ่นทอง)
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู)
อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครเดช ไชยเพิ่ม)
อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานการศึกษา “ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย” นี้มุ่งศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ และเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทย เนื่องจากคุณภาพนักเรียนแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพครู ซึ่งในประเทศไทยมีปัญหาเรื่องการผลิตและพัฒนาครูมาโดยตลอด ทั้งการผลิตที่เกินปริมาณความต้องการ กระบวนการผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ รวมไปถึงการพัฒนาครูประจำการที่ไม่สะท้อนต่อความต้องการพัฒนาที่แท้จริง โดยศึกษาตามกรอบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง 6 ด้านคือ (1) การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) (2) หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) (3) การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring) (4) การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning) (5) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) และ (6) พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development) ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาโดยการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เอกสารปฐมภูมิที่เป็นเอกสารหลักสูตรการผลิตครู รายงานของทางราชการ สถิติต่าง ๆ และส่วนที่ 2 เอกสารทุติยภูมิที่เป็นรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า สิงคโปร์มีกลยุทธ์ที่ดี โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้ในการดึงดูดคนเก่งและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพครูและมีกระบวนการคัดเลือกเข้มข้น รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่สูงเป็นอันดับสองของอาชีพทั้งหมด การจัดระบบสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรทุกระดับที่ทำงานในระบบการศึกษา ที่เรียกว่าโมเดล ‘GROW 2.0’ มีการกำหนดให้ระบบการผลิตครูเป็นระบบปิด โดยมี National Institute of Education: NIE เป็นองค์กรที่ช่วยวางแผนและ พัฒนาการเจริญเติบโตในสายอาชีพ มีการออกแบบหลักสูตรการผลิตที่เข้มข้น ทั้งในเชิงวิชาการ (academic subjects) และทักษะวิชาชีพ (professional skills) เชื่อมโยงกับการจัดระบบการพัฒนาเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครู และการให้การอบรมครูอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นมืออาชีพที่แท้จริง รวมถึงการใช้ระบบ ‘Performance-based Evaluation’ เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาด้านตนเองอยู่เสมอ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยกำหนดกรอบการสอน (TEACH framework) ของครูและสนับสนุนครูพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระบบการคัดเลือกครูใหญ่มาจากครูเก่งที่เข้มข้น มีระบบการพัฒนาและประเมินทักษะภาวะผู้นำทางการสอนในระดับสากล นอกจากนี้รัฐบาลสิงคโปร์เป็นผู้กำหนดนโยบายการศึกษาทั้งหมด และมีการกระจายอำนาจการจัดการไปสู่สถานศึกษาที่เหมาะสม จึงทำให้สิงคโปร์สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งในระดับมหาวิทยาลัย และสถานศึกษาต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของประเทศไทยมีดังนี้

- 1) ควรกำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) และผลิตและพัฒนาครูตอบเป้าหมายดังกล่าว

2) กำหนดระบบการคัดกรองผู้เข้าสู่วิชาชีพครู โดยกำหนดสัดส่วนการผลิตที่ไม่เกินความต้องการ และเพิ่มสัดส่วนการผลิตในระบบปิดแบบสิงคโปร์มากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญในการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงเข้าเรียนครู

3) ควรมีการแยกหลักสูตรการผลิตครูตามประเภทการใช้ครู เป็นหลักสูตรครูปฐมวัย และครูประถมศึกษา (class teacher) ที่เน้นศึกษาวิชาชีพครู pedagogical content knowledge education และ practices และหลักสูตรผลิตครูมัธยมศึกษา หรือครูผู้สอนรายวิชา (subject teacher)

4) การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา เมื่อผู้สำเร็จการศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ควรยกเลิกระบบการสอบบรรจุแบบเดิม แล้วใช้ระบบการคัดเลือกที่ตรงกับความต้องการใช้ครูของสถานศึกษา (school-based recruitment system) และจัดระบบการพัฒนาครูปีแรกเข้า (induction year)

5) การเรียนรู้ในวิชาชีพ เน้นการพัฒนาต่อเนื่องตามสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือการพัฒนาบนงาน (on the job training) และให้หน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการตามหลักสูตรการฝึกอบรม

6) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ พิจารณากำหนดเกณฑ์การพัฒนาและประเมินการต่ออายุใบอนุญาต และเกณฑ์วิทยฐานะจาก ประสพการณ์สอน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนชั่วโมงการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการแก้ปัญหาผู้เรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน (practical-oriented research)

7) พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ ระบบสนับสนุนวิทยฐานะ และการต่ออายุใบอนุญาต ระบบส่งเสริมโอกาสเชิงวิชาชีพ และการยกย่องยอมรับ ให้เชื่อมโยงเป็นระบบที่อิงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนและพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษา “ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย” นี้สำเร็จลงได้ด้วยดีก็ด้วยความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ของอาจารย์ที่ปรึกษา ท่านเอกอัครราชทูต ดร. จิตริยา ปิ่นทอง และคณะกรรมการที่ปรึกษา ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไชยวัฒน์ คำชู และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัครเดช ไชยเพิ่ม ซึ่งช่วยเหลือให้ความคิดเห็นและชี้แนะมุมมองเพิ่มเติม จนทำให้รายงานการศึกษานี้มีเนื้อหาสมบูรณ์ ครบถ้วน และก่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ต่อไป ผู้ศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ ที่ให้ความกรุณาอนุญาตและสนับสนุนให้ผู้ศึกษาเข้าฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 9 นี้ รวมถึงขอขอบพระคุณ ดร. สุภัทร จำปาทอง เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่อนุมัติและให้สนับสนุนการฝึกอบรม รวมไปถึงผู้บริหารระดับสูงและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและดูแลในเรื่องต่าง ๆ จนทำให้การเข้ารับการฝึกอบรมและการจัดทำรายงานการศึกษาตามหลักสูตรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกประการ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูในอนาคตอย่างแน่นอน

ประวิต เอรารวรรณ

สิงหาคม 2560

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 กรอบแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	3
1.4 สมมติฐานการศึกษา	4
1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ของการศึกษา	6
1.7 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูของไทย	7
2.2 แนวคิดการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติ	13
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครู	24
บทที่ 3 ผลการศึกษา	26
3.1 ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ (Education System)	26
3.2 การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment)	29
3.3 หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program)	31
3.4 การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring)	36
3.5 การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning)	37
3.6 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal)	39
3.7 พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development)	40
บทที่ 4 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	43
4.1 สรุปผลการศึกษา	43
4.2 ข้อเสนอแนะ	44
บรรณานุกรม	49
ประวัติผู้เขียน	52

สารบัญตาราง

ตารางที่ 3.1	จำนวนโรงเรียนของสังกัดไปรษณีย์จำแนกตามระดับและประเภท	28
ตารางที่ 3.2	จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนแต่ละสาขาและชั้นปีของหลักสูตรผลิตครู ประถมศึกษา	33
ตารางที่ 3.3	จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนแต่ละสาขาและชั้นปีของหลักสูตรผลิตครู มัธยมศึกษา	33
ตารางที่ 3.4	รายวิชาเชิงวิชาการที่ต้องให้นักศึกษาครูต้องเรียน	35

สารบัญภาพ

ภาพที่ 2.1	คำถามสำคัญและตัวแปรหลักในการพัฒนาระบบ	24
ภาพที่ 3.1	ระบบการศึกษาของสิงคโปร์	26
ภาพที่ 3.2	กรอบแนวคิดสมรรถนะและผลลัพธ์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของสิงคโปร์	28
ภาพที่ 3.3	รูปแบบนโยบาย การปฏิบัติ และการเตรียมครูสำหรับการจัดการการศึกษาของสิงคโปร์	29
ภาพที่ 3.4	กระบวนการคัดเลือกครูของสิงคโปร์	30
ภาพที่ 3.5	อัตราส่วนผู้สมัครเข้าเรียนการฝึกหัดครูต่อจำนวนผู้ได้รับการจ้างงาน ค.ศ. 2005	31
ภาพที่ 3.6	กรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านครูของสิงคโปร์	32
ภาพที่ 3.7	โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาคูใหม่ของสิงคโปร์	36
ภาพที่ 3.8	รูปแบบการจัดครูพี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่	37
ภาพที่ 3.9	รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการยกย่องยอมรับในวิชาชีพครูของสิงคโปร์	38
ภาพที่ 3.10	การพัฒนาครูใหญ่ใหม่ให้มีภาวะผู้นำของสิงคโปร์	39
ภาพที่ 3.11	เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสิงคโปร์	41
ภาพที่ 3.12	กรอบการสอน (TEACH framework) ของสิงคโปร์สำหรับการสนับสนุนครูพัฒนาตนเอง	41
ภาพที่ 4.1	คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579	44
ภาพที่ 4.2	สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลังและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมากและมีความต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่า 5 แสนล้านบาท คิดเป็น 4 % ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) นับเป็นประเทศที่ลงทุนด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับนานาชาติ ทั้งปัญหาที่ประจักษ์ชัดและปัญหาซับซ้อน การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ ปัญหาการศึกษาไทยไม่ใช่การขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากร เนื่องจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (accountability) ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หนึ่งในปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทย คือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

ประเทศไทยประสบปัญหาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด ซึ่งเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาในระดับนานาชาติ เช่น ผลการประเมินในโครงการ PISA 2015 ล่าสุดที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมกับ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) ดำเนินโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ หรือ PISA (Programme for International Student Assessment) เพื่อประเมินคุณภาพระบบการศึกษาของประเทศไทยที่เข้าร่วมโครงการ ประเด็นหลักจากผลการประเมิน PISA 2015 พบว่า นักเรียนไทยมีคุณภาพการเรียนรู้ที่ต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านในเอเชียด้วยกัน ประเทศที่มีผลการประเมินสูงสุดคือสิงคโปร์ซึ่งมีผลการประเมินต่างกับไทยเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบรายได้และค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของสิงคโปร์กับไทยแล้วก็ห่างกันมากเช่นกัน สิงคโปร์มีค่า GDP สูงกว่าไทยประมาณสิบเท่า แต่เมื่อคำนวณเปรียบเทียบเป็นค่าอำนาจการซื้อ (Purchasing Power Parity: PPP) แล้ว GDP per capita ของสิงคโปร์ยังสูงกว่าไทยมากกว่าห้าเท่า ความแตกต่างนี้จึงทำให้ระบบโรงเรียนไทยมีข้ออ้างได้ว่าไม่ต้องกังวลกับผลการประเมินของนักเรียนสิงคโปร์มากนักเพราะสิงคโปร์มีต้นทุนมากกว่าหลายเท่า ขณะเดียวกันประเทศเพื่อนบ้านที่ใกล้เคียงอีกประเทศหนึ่งคือเวียดนาม ซึ่งมีค่า GDP ต่ำกว่าไทย และค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสะสม ประมาณเพียงครึ่งหนึ่งของไทย แต่นักเรียนเวียดนามมีผลการเรียนที่สูงกว่านักเรียนไทยมาก ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลอีกข้อหนึ่งที่ชี้ว่าเงินไม่ใช่คำตอบของคุณภาพการเรียนรู้ เพราะเวียดนามมีต้นทุนต่ำ เงินสะสมทางการศึกษาต่ำเพียงครึ่งหนึ่งของไทย แต่นักเรียนมีคะแนนสูงกว่านักเรียนไทย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, เว็บไซต์ pisathailand.ipst.ac.th)

งานวิจัยของ Sir Michael Barber แห่ง McKinsey & Company เผยแพร่เมื่อ กันยายน 2007 โดยศึกษาว่า ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลก ขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร? จากคะแนนผลการสอบ PISA ในปี 2000, 2003 และ 2006 รวม 3 ครั้ง ผลวิจัยนี้ก่อให้เกิดการตื่นตัว ในการปรับปรุงคุณภาพครูเป็นอย่างมาก ซึ่งเขาเสนอว่าสิ่งที่ควรทำคือ (1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู (2) การพัฒนาให้เป็นผู้สอนที่มีคุณภาพ (3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน และมีข้อสังเกตของงานวิจัยที่น่าสนใจด้วยว่า การรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 30 ทำเข้ามาเรียนครู ส่งผลถึงคุณภาพที่ต่ำลงของนักศึกษาครูและผู้สำเร็จการศึกษา และส่งผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของความรู้และทักษะของนักเรียนที่เขาสอนในที่สุด ข้อมูลนี้ยืนยันว่าการรับผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนต่ำเข้ามาเรียนครูนั้น สรุปลงได้ว่าบุคคลไม่สามารถให้ในสิ่งที่ตนไม่มีแก่คนอื่นได้ ดังนั้นการได้คนไม่เก่งมาเป็นครูย่อมส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนท้ายที่สุด

ถึงแม้สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีการทุ่มเททั้งการลงทุนทางการเงินและความคิดเพื่อการศึกษา แต่จากงานวิจัยของ Sir. Michael Barber พบว่า ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงก็มีนโยบายคล้ายกับสิงคโปร์ในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อุทิศและพัฒนาครู ประเทศต่าง ๆ จะเน้นการผลิตครูที่มีคุณภาพในวงกว้าง มีการเรียนรู้และทำงานร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ครู และผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การเรียนการสอนทั้งระบบดีขึ้น และไม่เพียงแต่ส่งเสริมนวัตกรรมขึ้นในโรงเรียนเท่านั้น แต่จะช่วยให้วัฒนธรรมนั้นเผยแพร่ออกไปสู่โรงเรียนต่าง ๆ ในวงกว้าง (Barber & Mourshed, 2007) ดังนั้นสิงคโปร์จึงเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จในการผลิตและพัฒนาครูที่ควรศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้กับไทย

ในประเด็นความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างไทย-สิงคโปร์นั้น จากรายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี, ครอบคลุม 1 ปี (12 กันยายน 2557-12 กันยายน 2558) นโยบายข้อ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ ได้รับรู้ถึงการหารือถึงแนวทางความร่วมมือทางด้านการศึกษากับการสนับสนุนให้โรงเรียนของสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับประเทศในอาเซียนมากขึ้น และประเด็นเร่งด่วนด้านการศึกษาที่รัฐบาลให้ความสำคัญคือ การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยแก้ปัญหาโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมที่จะส่งสัญญาณจากโรงเรียนที่มีความพร้อมไปสู่โรงเรียนในชนบทให้ได้เรียนร่วมกัน รวมทั้งประเด็นการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูง ในกรณีดังกล่าว สิงคโปร์ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยการส่งเสริมให้เด็กใช้อินเทอร์เน็ตในการเรียนอย่างทั่วถึง ในด้านการผลิตครู สิงคโปร์มีสถาบันผลิตครู คือ National Institute of Education: NIE เพื่อผลิตครูที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ระบบที่มีอยู่คือต้นแบบและครูแห่งชาติ โดยครูต้นแบบของสถานศึกษาจะได้รับการพัฒนาเป็นครูแห่งชาติ ในขณะที่ครูแห่งชาติจะทำงานพัฒนาการศึกษาได้ทั่วประเทศซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ โรงเรียนจะต้องจัดสรรเวลาสำหรับการสนทนาหารือกับของครูอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อยกระดับการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย ทั้งนี้สิงคโปร์ยินดีที่จะร่วมมือแลกเปลี่ยนกับประเทศไทย ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยพิจารณาเห็นสมควรให้มีการหารือร่วมกันในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสของทั้งสอง

ประเทศต่อไป (รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี, ครบรอบ 1 ปี (12 กันยายน 2557–12 กันยายน 2558) นโยบายข้อ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐ และการต่างประเทศ) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) โดยที่ ASCC ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการบูรณาการด้านการศึกษาให้เป็นวาระของอาเซียน การสร้างสังคมความรู้ โดยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอซีที) อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ เสริมสร้างทักษะในการประกอบการ สำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และพัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการ

จากที่กล่าวมาชี้ชัดแล้วว่า คุณภาพนักเรียนแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพครู ซึ่งในประเทศไทยเองก็มีปัญหาเรื่องการผลิตและพัฒนาครูมาโดยตลอด ทั้งการผลิตที่เกินปริมาณความต้องการ กระบวนการผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ รวมไปถึงการพัฒนาครูประจำการที่ไม่สะท้อนต่อความต้องการพัฒนาที่แท้จริง ดังนั้นจึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ เพื่อหาข้อเสนอแนะสำหรับประเทศไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์
- 1.2.2 เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทย

1.3 กรอบแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์เชิงระบบ ตามกรอบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติ รวมทั้งการศึกษาจากงานวิจัยของเซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ และรายงานของคณะทำงานด้านการศึกษาของ European Commission สามารถสรุปกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) มีวิธีการคัดเลือกบุคคลทั้งด้านวิชาการและด้านคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างไร?
- 1.3.2 หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) มีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอน และวิธีการสอน (pedagogy) และการฝึกสอน (practicum) อย่างไร?
- 1.3.3 การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring) มีวิธีการพัฒนาครูใหม่อย่างไร?
- 1.3.4 การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning) ครูมีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างไร?
- 1.3.5 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) ครูได้รับการประเมินและสะท้อนผลการประเมินในการพัฒนาตนเองและการสอนอย่างไร?

1.3.6 พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development) ครูได้รับการส่งเสริมวิชาชีพและพัฒนากการเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างไร?

1.4 สมมุติฐานของการศึกษา

ระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูงของสิงคโปร์ เป็นสารสนเทศสำคัญที่สามารถใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์ การเทียบเคียง และการประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของประเทศไทยในปัจจุบันได้

1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา (Research Methodology)

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เอกสารปฐมภูมิที่เป็นเอกสารหลักสูตรการผลิตครู รายงานของทางราชการ และสถิติต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ สิงคโปร์ และส่วนที่ 2 เอกสารทุติยภูมิที่เป็นรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์

การสังเคราะห์แบ่งขั้นตอนออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 การสำรวจและรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และขั้นที่ 4 การสรุปผลและเขียนรายงานการศึกษา ซึ่งรายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1.5.1 ขั้นที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดและกรอบการวิเคราะห์

การพัฒนารอบความคิดการวิจัย เป็นการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและพัฒนาครู โดยมีเป้าหมายเพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบการวิเคราะห์ (analysis framework) รวมทั้งขอบเขตและลักษณะเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนา การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ด้านการผลิตและพัฒนาครู ใน 6 ด้านคือ

- 1) การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) มีวิธีการคัดเลือกบุคคลทั้งด้านวิชาการและด้านคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างไร?
- 2) หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) มีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอน และวิธีการสอน (pedagogy) และการฝึกสอน (practicum) อย่างไร?
- 3) การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring) มีวิธีการพัฒนาครูใหม่อย่างไร?
- 4) การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning) ครูมีการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างไร?
- 5) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) ครูได้รับการประเมินและสะท้อนผลการประเมินในการพัฒนาตนเองและการสอนอย่างไร? และ
- 6) พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development) ครูได้รับการส่งเสริมวิชาชีพและพัฒนากการเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างไร?

1.5.2 ขั้นที่ 2 การสำรวจและรวบรวมข้อมูล

การสำรวจเอกสารเกี่ยวกับระบบการผลิตและพัฒนาครู โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเอกสารเพื่อนำมาสังเคราะห์ และการสำรวจข้อมูลที่เป็นเอกสาร รายละเอียดดังนี้

เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกเอกสาร

1) เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ และประเทศต่าง ๆ โดยหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศที่มีการศึกษารวบรวมไว้ และมีความถูกต้องในเนื้อหา การอ้างอิง และการเผยแพร่ทั้งในระบบจัดพิมพ์ (hard copy) และระบบออนไลน์

2) เป็นรายงานการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ และประเทศต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งศึกษารวบรวมไว้และมีความถูกต้องในเนื้อหา การอ้างอิง และการเผยแพร่

1.5.3 ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร

1.5.3.1 ประเมินข้อมูลที่เป็นเอกสารที่รวบรวมมาได้ โดยพิจารณาความเที่ยงตรง (validity) และความพอเพียง (rich) ของข้อมูล และจัดข้อมูลเข้ากลุ่มรวมกันไว้ให้ได้มากที่สุด โดยตรวจสอบจากตัวบ่งชี้ 3 ประการ คือ

- 1) ความถี่ที่ปรากฏขึ้นเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ
- 2) แนวโน้มหรือการกล่าวถึงประเด็นในช่วงเวลาเดียวกัน

1.5.3.2) พิจารณาข้อมูลที่จัดกลุ่มไว้ โดยอ่านเอกสารอย่างละเอียดเพื่อหาข้อสรุป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สาระ (content analysis) (อุทุมพร จามรมาน, 2531 ; Krippendorff, 1980) ซึ่งมีหลักการและรายละเอียดดังนี้

1) ใช้วิธีสรุปข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความหมายเดียวหรือสามารถแปลความหมายได้หลายอย่าง และความหมายที่วิเคราะห์ได้นั้น นำไปใช้กับเรื่องที่กำลังทำการศึกษาอยู่ได้

2) การตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับกับเนื้อหาของเรื่องที่ศึกษาในรูปแบบที่เป็นระบบ สื่อความหมายของเรื่องแต่ละประเด็น และใช้กระบวนการเชิงตรรกที่มีเหตุผลประกอบ

3) การวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ มีอยู่ 3 ประเภท คือ

3.1) การวิเคราะห์เพื่ออ้างอิงไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยเหตุและผลเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลแล้วจะมองเห็นแนวทางปฏิบัติเกิดขึ้น

3.2) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบสองด้าน ทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้เห็นความแตกต่างหรือความเหมือนระหว่างข้อสรุปทั้งสองด้าน

3.3) การวิเคราะห์แบบแยกสาระจากข้อมูลที่หาได้จากแหล่งต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้บางประเภทจะแสดงการบ่งชี้แนวทางหรือโครงสร้างได้ชัดเจน ซึ่งต้องแยกประเภทให้ถูกต้อง และกำหนดขอบเขตการศึกษาให้เหมาะสมชัดเจน

4) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องอาศัยการศึกษาอย่างละเอียด และมองหลาย ๆ ด้าน เช่น องค์ประกอบของเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในและภายนอก และสิ่งที่

กำลังแปรเปลี่ยนไปทั้งทางบวกและทางลบ ผลที่ได้จากการมองหลาย ๆ ด้านจะเป็นแนวโน้ม ซึ่งเขียนออกมาเป็นโครงร่างได้

5) มาตรฐานของการวิเคราะห์วัดได้จากการประเมิน ซึ่งสามารถแยกแยะออกเป็นประเด็น ๆ ได้ และสามารถตรวจสอบย้อนหลังถึงแหล่งที่มาได้

6) อาศัยความละเอียดรอบคอบและทำภายในขอบเขต (context unit) ที่กำหนดให้ศึกษาแต่ละเรื่อง ซึ่งมีลักษณะที่เฉพาะ ไม่สามารถอ้างอิงจากเรื่องอื่นมาเทียบเคียงได้

7) การวิเคราะห์เนื้อหา จะจัดลำดับตามประเด็นที่ศึกษา โดยสังเกตและบันทึกอย่างละเอียดชัดเจน และมีความเชื่อมั่น (reliability) การวิเคราะห์ต้องระมัดระวังให้รอบคอบ เพราะถ้าวิเคราะห์ผิดตอนใดตอนหนึ่งก็จะส่งผลให้แปลความหมายของตอนต่อ ๆ ไปผิดพลาดไปด้วย

8) ผู้ศึกษาได้แบ่งแยกประเด็นเป็นเรื่อง ๆ พร้อมทั้งสามารถคาดคะเนข้อมูลเทียบกับปรากฏการณ์ได้ โดยหาข้อมูลเชิงประจักษ์ให้บ่งชี้ประเด็นภายใต้ขอบเขตที่ศึกษา โดยต้องพิจารณากลับไปกลับมา ระหว่างข้อมูลกับปรากฏการณ์ เมื่อได้ผลตรงกันก็สามารถสรุปผลได้

9) กำหนดขอบเขตข้อมูลที่จะศึกษา (context unit) ก่อนและวางแผนการเก็บรายละเอียดที่ต้องบันทึก (recording unit) ซึ่งสิ่งที่บันทึกต้องสามารถเป็นตัวบ่งชี้สาระอย่างเฉพาะเจาะจงได้ แยกประเภทเป็นประเด็น ๆ ได้

1.5.4 ขั้นที่ 4 การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

1) ดำเนินการจัดทำข้อสรุปจากการสังเคราะห์เป็นเอกสารรายงานฉบับร่าง และนำเอกสารรายงานฉบับร่างนี้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา

2) ปรับปรุงข้อสรุปในแต่ละส่วนและจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อสถาบันฯ

1.6 ประโยชน์ของการศึกษา

1.6.1 การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้บทวนการกำหนดนโยบาย การดำเนินการตามนโยบาย และการประเมินผลการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบของสิงคโปร์ ซึ่งเป็นองค์ความรู้และสารสนเทศที่สามารถประยุกต์ใช้กับกับระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทยได้

1.6.2 การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำลังกำหนดนโยบาย รูปแบบ และแนวทางการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบของประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล

1.7 นิยามศัพท์

ระบบการผลิตครู หมายถึง ระบบการคัดเลือกผู้เข้าศึกษา การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์การฝึกสอนแก่นักศึกษาครู

ระบบการพัฒนาครู หมายถึง การเข้าสู่วิชาชีพครู การเรียนรู้ในวิชาชีพ การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ และพัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำของครู

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งการศึกษาเอกสารออกเป็น 3 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูของไทย
- ส่วนที่ 2 แนวคิดการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติ
- ส่วนที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครู

2.1 สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูของไทย

2.1.1 ปัญหาของการผลิตครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้ทำการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย พบว่า การผลิตครูของไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีสาเหตุจากปรากฏการณ์การก้าวรุกรุกของสื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิด ความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การผลิตครูของไทยมีข้อน่าสังเกตว่า การบ่มเพาะความเป็นครูในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา ในระยะต่อมาความขาดแคลนครูทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนถึงปัจจุบัน

ภาพรวมของปัญหาการผลิตครูในปัจจุบันมีดังนี้

1) ด้านสถาบันผลิตครู สถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบ มิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และมิได้มีการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมจะเป็นครูมาเรียน ครู และประกอบวิชาชีพครู อีกทั้งเป็นการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่าการผลิตครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามความต้องการของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีต สัดส่วน การผลิตครูของสถาบันผลิตครูพบว่า สถาบันผลิตครูที่มีสัดส่วนการผลิตครูมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ และ สถานศึกษานอกสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ ตามลำดับประมาณการผู้สำเร็จ การศึกษาที่คาดว่าจะจบการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2560 ทั้งประเภทครุศาสตร์ทั่วไปและครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่ามีผู้ที่จบการศึกษาประเภทครุศาสตร์ทั่วไปมากที่สุดในปีการศึกษา 2559 จำนวน 60,798 คน รองลงมา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 52,570 คน ส่วนประเภทครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่าจะมี ผู้จบการศึกษามากที่สุดในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,730 คน รองลงมาปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,561 คน

2) ด้านสถานภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้โอนย้ายไปสังกัดคณะที่เปิดใหม่ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเดิมมีสถานภาพเป็นสถาบันกลายเป็นเพียงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์และขาดความเข้มแข็งในการผลิตครูในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านคุณภาพของคณาจารย์ผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

3) ด้านคุณภาพของการผลิต การขาดแคลนคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครู ทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพเพียงพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครูยังไม่มีคุณภาพ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูขาดมุมมองที่รอบด้านเนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์การผลิตครูที่หลากหลายจากต่างประเทศและการผสมผสานกับภูมิปัญญาไทย มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยยังมีจุดบกพร่อง เป็นต้น

4) ด้านนโยบายการผลิตครู ขาดความต่อเนื่องเพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของนักการเมือง รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู

2.1.2 ระบบและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูของไทย

หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบันมี 3 ลักษณะ คือ

1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู

2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี

3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรี ในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่น ๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาที่ครูสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 3 ปี นอกจากนี้ยังมีโครงการผลิตครูเพื่อตักต้อน คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู เช่น โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ โครงการสควค. โครงการเพชรในตม โครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

2.1.3 แนวทางการผลิตครูในอนาคต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุปแนวโน้มการผลิตครูในอนาคตที่ควรเป็นคือ “ครูยุคใหม่” ควรมีบทบาทหลัก 3 ประการ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (guide/coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (co-learner/co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน” เท่านั้น และได้เสนอแนวทางการผลิตครูไว้ดังนี้

1) ปัจจัยนำเข้าในการผลิตครู ต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู เพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ (ครูของครู) ทั้งด้านความรู้และจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการวิจัย สมรรถนะของหลักสูตรสามารถพัฒนาบัณฑิตครู

ให้เป็นคนมีความรู้ มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการ มีการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง มีสถาบันหรือหน่วยงานกลางที่มีอิสระเชิงนโยบาย กำหนดทิศทางแผนงานการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการของประเทศ คอยประสานงาน และสนับสนุนการผลิตครูอย่างเต็มที่

2) กระบวนการในการผลิตครู ต้องผลิตครูตามความต้องการของประเทศ มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการคิดวางแผนเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมนักศึกษา การจัดระบบนิเทศ การคำนึงถึงสถานที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ที่หลากหลาย กระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์ต้องลดบทบาทการสอน ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ (facilitator) ลดการบรรยายในชั้นเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการความรู้ การฝึกประสบการณ์ในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนของนักศึกษาครูตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีสุดท้าย จัดกิจกรรมให้ นักศึกษาครูได้เรียนนอกชั้นเรียน นอกสถานที่มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในชุมชน เรียนรู้ธรรมชาติ ปรากฏการณ์บ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในเวลาที่เหมาะสม จัดตารางเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและเนื้อหาสาระ และปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู

3) ผลผลิต คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี ครูต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” มีคุณลักษณะเป็นผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ (learning facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีหลักการปฏิบัติงาน “สอนน้อย เรียนมาก” มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

2.1.4 สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู

ประเทศไทยมีอัตราส่วนนักเรียน : ครู ในปีการศึกษา 2556 เท่ากับ 17.6 : 1 ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ที่ 25 : 1 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่ใช้ครูมากที่สุด แม้ว่าจำนวนครูในภาพรวมดูเหมือนจะไม่ขาดแคลน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว จะพบว่า จำนวนครูส่วนใหญ่จะกระจุกอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และในเขตเมือง แต่โรงเรียนในชนบทห่างไกลยังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่จำนวนมาก การขาดแคลนครูอาจไม่ใช่ปัญหา แต่ที่เป็นปัญหา คือ ระบบการจัดสรรทรัพยากรครูและการบริหารจัดการที่ยังไร้ประสิทธิภาพ

ในรอบ 15 ปี (พ.ศ.2556-2570) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนที่จะครบเกษียณอายุราชการ มีทั้งสิ้น 288,233 คน จำนวนครูที่เกษียณอายุราชการเกินกว่า 20,000 คน ในแต่ละปี 3 ลำดับแรกคือ ปี 2562 ครูเกษียณอายุราชการสูงที่สุด 28,246 คน รองลงมา ปี 2561 จำนวน 27,952 คน และปี 2560 จำนวน 26,505 คน โดยครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 270,332 คน สาขาวิชาที่เกษียณ

มากที่สุด คือ สังคมศึกษา รองลงมาคือ ภาษาไทย พลศึกษา การบริหารการศึกษา และภาษาอังกฤษตามลำดับ

การขาดแคลนครูเชิงปริมาณในอนาคตจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อครูจะเกษียณในรอบห้าปี (2556–2560) มีถึง 97,254 คน มีจำนวนระหว่างปีละ 10,932 คน–25,431 คน หากไม่เตรียมการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพก็จะส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้ง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้มีการคืนอัตราเกษียณให้กระทรวงศึกษาธิการไว้เพียงปี 2556 หลังจากนั้นจะคืนให้เพียงร้อยละ 20 ซึ่งจะได้คืนเพียงประมาณ 20,000 อัตรา หรือปีละประมาณ 5,000 คนเท่านั้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุประบบการบริหารงานบุคคลของครูในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาว่า การบริหารงานบุคคลของครูประสบปัญหามากมาย แม้จะมีกฎหมายกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 10 ปี การศึกษาของไทยยังมีการกระจายอำนาจที่ยังไม่มีความชัดเจน การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ยังคงถูกรวบไว้ที่หน่วยงานส่วนกลาง ปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลมีประเด็นสำคัญทั้งหมด 13 ข้อ ดังนี้

1) การกำหนดอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความชัดเจน ทำให้การจัดสรรอัตราตำแหน่งครู และบุคลากร ทางการศึกษาในบางพื้นที่ไม่เพียงพอ การคืนอัตราครูที่ว่างมีความล่าช้า หน่วยงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลขาดข้อมูลครูเกษียณอายุในแต่ละสาขาในแต่ละปี

2) การสอบบรรจุคัดเลือก เข้ารับราชการครู มักประสบปัญหาหลายด้าน ได้แก่ เครื่องมือ (ข้อสอบ) ขาดคุณภาพและมาตรฐาน วิธีการสอบคัดเลือกมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เปลี่ยนผู้ออกข้อสอบทุกครั้ง ทำให้ขาดการพัฒนา แนวทางที่ต่อเนื่อง ทำให้ขาดมาตรฐานการคัดคนเข้าสู่ระบบ

3) การทดลองปฏิบัติราชการ 2 ปี ของครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ มาตรฐานในการดำเนินงานยังด้อยคุณภาพ ขาดระบบพี่เลี้ยงผู้ชี้แนะที่ดี การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการยังไร้ประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาครูประจำการยังไม่เชื่อมโยง คุณภาพนักเรียนและวิทยฐานะที่ได้รับ ครูที่มีวิทยฐานะสูงไม่สามารถรับประกันในเรื่องคุณภาพผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้

5) ระบบบัญชีเงินเดือน/ค่าจ้าง มีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการครู และพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ฯลฯ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและขาดความเป็นธรรม

6) ระบบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมการทำหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่วัดบางพฤติกรรมมาตัดสินชี้ขาดในการเลื่อน ย้าย แต่งตั้ง ทำให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด

7) ระบบวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะยังไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และวิทยฐานะที่ครูได้รับไม่สะท้อนคุณภาพไปยังผู้เรียน

8) ระบบการย้าย/โอน/เลื่อน/แต่งตั้งครู บางส่วนมีระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้องในการให้ผลประโยชน์ เรียกรับสินบน เรียกรับเงินจากครู ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายไม่มีความโปร่งใส ไม่บริสุทธิ์ ยุติธรรมและขาดธรรมาภิบาล

9) การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ใช้ระบบการทดสอบด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ วัดเพียงความรู้ความจำ ทำให้ได้ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์และขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดการตกผลึกประสบการณ์ด้านการศึกษา เมื่อมาทำหน้าที่บริหารการศึกษาจึงขาดวุฒิภาวะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทุกด้าน

10) ข้าราชการครูถูกบังคับบัญชาโดยข้าราชการพลเรือน บางท่านขาดประสบการณ์ด้านการศึกษา ไม่เข้าใจสภาวะการณ์ทางการศึกษาเชิงพื้นที่

11) การสรรหาผู้แทนครูเข้าสู่การเป็น ก.ค.ศ./อ.ก.ค.ศ. กลายเป็นแหล่งหาผลประโยชน์จากครูในเรื่องการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง

12) การแก้ปัญหาหนี้สินครู ยังขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถลดหนี้ครูได้จริง

13) ข้าราชการพลเรือน ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีความเหลื่อมล้ำ ลักลั่น เสียโอกาสแม้จะอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน แต่เป็นข้าราชการพลเรือน ไม่ได้เป็นข้าราชการครู ขาดประสบการณ์และความรู้ที่ลึกซึ้งในการทำงานในสถานศึกษา แต่ต้องทำหน้าที่วางแผนอำนวยการให้คนที่ทำงานในสถานศึกษา

2.1.5 ระบบการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุปปัญหาการพัฒนาครูไว้ว่า ด้านนโยบายด้านการพัฒนาครูพบว่า การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูยังมีการกล่าวถึง หรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู ระบบการพัฒนาครูของไทยโดยหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทั้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง การลงทุนเพื่อพัฒนาครู การลงทุนเพื่อพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีกระจุกกระจายอยู่ในหลายโครงการ

รูปแบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศที่หน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมากคือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่าง ๆ จาก

ภายนอกเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ในรอบปีหนึ่ง ๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีลักษณะซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ นอกจากนี้สภาพที่ผ่านมายังไม่มีการตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วิธีการพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ ๆ ในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม (ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง) เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากที่สุด

สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู สรุปได้ดังนี้

1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม

2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ

3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตร การพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนด หลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง

4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนา ครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ

5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 แนวคิดการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติ

2.2.1 บทเรียนการผลิตและพัฒนาครูในประเทศที่ประสบผลสำเร็จ

ประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลมักจะให้ความสำคัญกับนโยบายการปรับปรุงและพัฒนาจากระบบการผลิตและพัฒนาครูเป็นนโยบายหลัก ซึ่งในการทบทวนเอกสารในส่วนนี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงบทเรียนและพัฒนาการในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูของประเทศต่าง ๆ ที่สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าได้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้จัดทำรายงานสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง และได้ทบทวนประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ ไว้ โดยในที่นี้ ผู้ศึกษาได้เลือกประเทศที่มีผลการศึกษาที่ประสบความสำเร็จไว้ โดยพิจารณาจากผลการประเมินในโครงการ PISA 2015 ล่าสุด และประเทศที่เลือกศึกษาจะเป็นตัวอย่างของประเทศในแต่ละภูมิภาคของโลกที่มีบริบทแตกต่างกัน คือ ทวีปอเมริกาคือ สหรัฐอเมริกา และแคนาดา ยุโรป เอเชีย-โอเชียเนีย เอเชีย และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ 7 ประเทศ ดังนี้

2.2.1.1 สหรัฐอเมริกา

การพัฒนาครูในช่วงทศวรรษที่ 20 ของสหรัฐอเมริกา มุ่งเน้นการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการสร้างพลเมืองของชาติเพื่อให้ตอบสนองกับระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ โดยครูจะต้องเข้าสู่ระบบพัฒนาและการประกันคุณภาพ เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นครูที่ดี ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะคือ เป็นผู้ที่ตั้งความหวังนักเรียนทุกคนจะสามารถพัฒนาตนเองได้ ค้นหาศักยภาพของนักเรียนและกระตุ้นให้พัฒนาตามศักยภาพนั้น ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่สอน และต้องรู้จักสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2542:148 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) รวมถึงความพยายามปรับสัดส่วนระหว่างครูกับนักเรียน การปฏิรูปด้านโครงสร้างโดยการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการจัดตั้งโรงเรียนตามพันธสัญญา (charter school) ที่มีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สหรัฐอเมริกาปฏิรูประบบการพัฒนาครูโดยใช้กฎหมาย ซึ่งกฎหมายหลักที่สำคัญซึ่งส่งเสริมการพัฒนาครูในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ “No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB)” กฎหมายฉบับนี้มุ่งเน้นให้โรงเรียนจ้างครูที่มีคุณภาพสูงและให้รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนในการผลิต สรรหา รักษาและพัฒนาครู นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายที่ออกเพิ่มเติมตามนัยของกฎหมายฉบับดังกล่าว คือ “Ready to teach Act of 2003 และ Teacher Recruitment and Retention Act of 2003” ทั้งนี้ มลรัฐต่าง ๆ มีอำนาจในการออกกฎหมายเพื่อบังคับใช้ในท้องถิ่นของตน

สหรัฐอเมริกาที่มีข้อกำหนดที่เข้มงวดเกี่ยวกับการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู คือ ครูต้องการผ่านการทดสอบทางวิชาการที่เรียกว่า Praxis Test จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ และกำหนดให้การสรรหาบุคคลจากชนกลุ่มน้อยมาเป็นครู เป็นนโยบายระดับต้น เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นชนผิวขาวและมีนักเรียนชนกลุ่มน้อยเป็นจำนวนมาก

คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติ (National Board for Professional Teacher Standard) ได้กำหนดสมรรถนะครูและจัดตั้งคณะกรรมการประเมินสมรรถนะครู แต่จากการสำรวจสมรรถนะครูในประเทศของหนังสือพิมพ์ The Chicago Sun-Time เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2002 พบว่าครูที่มีสมรรถนะต่ำส่วนใหญ่จะสอนนักเรียนที่ด้อยความสามารถทางการเรียนรู้ หนังสือพิมพ์ฉบับนี้วิจารณ์ว่าระบบการคัดเลือกครูของประเทศยังไม่มีคุณภาพ เพราะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีสมรรถนะต่ำมาเป็นครูและครูเหล่านี้ต้องทำการทดสอบหลายครั้ง จึงจะผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น สหรัฐอเมริกาจึงกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาครู คือ การรับรองและประกันคุณภาพของ

ครู บางมลรัฐมีการวางมาตรฐานเกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะมีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การพัฒนาครูในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งเมื่อพิจารณาในภาพรวมเปรียบเทียบกับทั้งประเทศแล้วพบว่า มลรัฐแคลิฟอร์เนียพัฒนาวิชาชีพครูได้ค่อนข้างดีกว่าอัตราเฉลี่ยของประเทศ โดยครูของมลรัฐแคลิฟอร์เนียประมาณร้อยละ 58 ที่เป็นครูใหม่ต้องผ่านกระบวนการสอนงานครูใหม่ซึ่งอัตราเฉลี่ยของประเทศมีเพียงร้อยละ 55 นอกจากนี้ ร้อยละของครูที่ได้รับอบรมวิชาชีพอย่างน้อย 9 ชั่วโมงต่อปี ทั้งในด้านวิชาการ วิจัย เทคโนโลยีและการประเมินผลก็สูงกว่าเฉลี่ยของประเทศอีกด้วย (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2543: 26 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) แม้ผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพของครูในรัฐนี้จะยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร แต่ก็แสดงให้เห็นความมุ่งมั่นและตั้งใจในการพัฒนาสมรรถนะครูของผู้บริหารมลรัฐ

แนวทางการพัฒนาครูของประเทศสหรัฐอเมริกา มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

1) รื้อปรับระบบการศึกษาของประเทศและเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยให้มลรัฐต่าง ๆ ทำหน้าที่กำกับดูแลครู รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู นอกจากนี้ยังมีการรื้อปรับโครงสร้าง (restructuring) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้ พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนตลอดจนชุมชนได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (partners) ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น

2) กำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ครูมืออาชีพในสถานศึกษาของตน โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน

3) การตรวจสอบคุณภาพครู ให้มีสภามาตรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่แสดงให้เห็นว่า ครูมีความสามารถทางการสอนและสอนได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพครูนี้จะดำเนินการควบคู่ไป

กับการวางระบบให้ครู ครูใหญ่ และผู้บริหาร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ด้านการสอน การเรียน และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างดีที่สุด

อย่างไรก็ดี แม้ว่าสหรัฐอเมริกาจะพุ่มพู่ในด้านการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา แต่ในภาพรวมเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ที่ประสบผลสำเร็จและมีคะแนนผลการทดสอบ PISA สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD แต่เมื่อเทียบกับประเทศที่มีคะแนนใน 10 อันดับแรก ก็เห็นว่าสหรัฐอเมริกายังต้องปรับตัวอีกมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่าในแต่ละมลรัฐของสหรัฐอเมริกามีอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการจัดการศึกษา ดังนั้นในหลายมลรัฐจึงมีผลการจัดการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจากการปฏิรูปที่ผ่านมา และเป็นต้นแบบในการจัดการศึกษาให้กับประเทศอื่นได้ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

2.2.1.2 ออสเตรเลีย

ออสเตรเลียวางเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ (ICT) อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประชากรของประเทศ เพื่อให้พร้อมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สมรรถนะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของครูในประเทศนี้ คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ก่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด และครูจะต้องพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2549: 154 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ออสเตรเลียจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูจากการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการ มาเป็นการศึกษาระหว่างประจำการ ซึ่งได้แก่ การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติตามความต้องการที่แท้จริงในโรงเรียน (มนตรี จุฬาวัฒนพล, 2543: 162 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) นอกจากนี้ ยังร่วมมือกับภาคธุรกิจ เอกชน นักการเมือง นักการศึกษา เพื่อนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนทุกระดับชั้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้การสร้างแรงจูงใจในลักษณะต่าง ๆ เช่น การลดภาษีให้กับเอกชนที่บริจาคหรือให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีแก่โรงเรียน เป็นต้น

ภาพอนาคตของการจัดการเรียนการสอนในออสเตรเลีย คือ การให้ครูและนักเรียนมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จะต้องเชื่อมโยงกับชีวิต และการวัดประเมินผลจากการปฏิบัติและการประเมินตามสภาพจริง ครูจะต้องจัดให้นักเรียนเรียนรู้จากสภาพจริง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียน ดังนั้นจึงต้องพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความตระหนักในสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและฝึกทักษะให้มีความชำนาญในการแสวงหาความรู้ และใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2549: 157–158 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ครูในออสเตรเลียจึงต้องมีศักยภาพในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศมากเป็นพิเศษ มลรัฐต่าง ๆ ในออสเตรเลียมีหลักเกณฑ์ในการขึ้นทะเบียนเป็นครู ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินของศูนย์ประเมินการทำงาน (employment assessment centre) ของกระทรวงศึกษาธิการก่อน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าออสเตรเลียให้ความสำคัญกับสมรรถนะครู ไม่ว่าจะเป็นครูประจำการหรือครูที่จ้างสอนชั่วคราวก็ตาม อย่างน้อยจะต้องผ่านเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ

จึงสามารถออกปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2542: 148–149 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

นอกจากนี้ ออสเตรเลียยังได้จัดโปรแกรม Australian Government Quality Teacher Programme เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในประเทศ โดยในปี ค.ศ.2003–2004 ได้พัฒนาครูทั้งประเทศกว่า 240,000 คน โปรแกรมนี้ให้ครูสมัครเข้าอบรมเพื่อเรียนรู้ตามความสนใจ

แนวทางการพัฒนาครูของออสเตรเลีย มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

1) ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง กับหลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่น ในช่วงสามปีแรก และในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพครู

2) จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและสนับสนุนให้ครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา

3) เตรียมการเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพตลอดชีวิต โดยพัฒนาครูวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4) ให้ความสำคัญครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มด้วยการจัดตั้งศูนย์ในรูปบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

ผลจากการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูของออสเตรเลียในทศวรรษที่ผ่านมา ผลการทดสอบ PISA 2015 ออสเตรเลียมีคะแนนอยู่ในอันดับที่ 14 ของโลก แต่ก็มีคะแนนลดลงเมื่อเทียบกับ PISA 2009 และ PISA 2006 (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

2.2.1.3 แคนาดา

การพัฒนาครูในแคนาดามีความคล้ายคลึงกับหลายประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากการจัดโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในลักษณะต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตัวอย่างเช่น โครงการโรงเรียนในอนาคต (Tomorrow's School) ที่จัดขึ้นโดย Centre for the Study of Learning and Performance หน่วยงานนี้ให้การสนับสนุนการพัฒนาครูในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา อีกโครงการหนึ่งคือ โครงการปฏิรูปหลักสูตรของ

โตรอนโต ซึ่งมีจุดเด่นอยู่ที่การพัฒนาครูและนักศึกษาที่ดี แม้จำนวนครูแต่ละพื้นที่จะมีจำนวนมาก แต่ก็มีวิธีการพัฒนาครูที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของการจัดการศึกษาในระบบเพื่อให้ครูได้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นการจัดหลักสูตรระยะสั้นโดยการเรียนเป็นบางช่วงเวลาในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นลักษณะของการจัดการศึกษานอกระบบ รวมทั้งการจัดสร้างเครือข่ายการศึกษาด้วยตนเองซึ่งเป็นลักษณะของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2549: 169–172 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

สถาบันสำคัญที่ดูแลการพัฒนาครูของแคนาดา คือ วิทยาลัยครุศาสตร์ออนตาริโอ ที่ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1996 มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สมาชิกของสถาบันนี้ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระดับที่สอนในโรงเรียนและสถาบันอุดมศึกษา

โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้การรับรองมาตรฐานด้านวิชาชีพ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมพัฒนาครูประจำการ โดยเฉพาะการฝึกอบรมในวิชาชีพ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ภายในชุมชนแห่งวิชาชีพ การเรียนรู้ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก และการเรียนรู้ตามที่ระบุในบัญชี ซึ่งสำคัญคือการกำหนดให้สมาชิกทุกคนรายงานประสบการณ์การเรียนรู้ต่อวิทยาลัยด้วย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542: 179 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) การควบคุมมาตรฐานวิชาชีพอย่างใกล้ชิดโดยสถาบันของรัฐดังกล่าว ทำให้ครูในแคนาดามีสมรรถนะในวิชาชีพค่อนข้างสูง เพราะต้องปฏิบัติตนให้พร้อมต่อการประเมินจากสถาบันมาตรฐานทางวิชาชีพตลอดเวลา

แนวทางการพัฒนาครูของแคนาดา มีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

- 1) มีโครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 2) ใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งในรูปแบบการสนับสนุนให้

ครูลาศึกษาต่อ การจัดหลักสูตรระยะสั้น

- 3) มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 4) มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู
- 5) มีสถาบันควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด
- 6) มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบ

โรงเรียน

ผลการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูของแคนาดาทำให้ผลการทดสอบ PISA ตั้งแต่ปี PISA 2003–PISA 2015 แคนาดาได้ผลคะแนนติดอันดับ 10 อันดับแรกมาโดยตลอด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

2.2.1.4 อังกฤษ

รัฐบาลอังกฤษเปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยได้จัดตั้งสำนักงานมาตรฐานการศึกษาเพื่อตรวจสอบผู้จัดการฝึกอบรมครูเหล่านั้นในเบื้องต้น สำนักงานนี้มีสิทธิถอดถอนวิทยฐานะของผู้จัดอบรม หากตรวจสอบพบว่าวิธีการและผลการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามข้อกำหนดระดับชาติ การเข้มงวดดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีมาตรฐานหรือระดับสมรรถนะที่สอดคล้องกันทั่วประเทศ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาครูไว้สามระดับ ได้แก่ ระดับชาติ ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้หนังสือ การคิดคำนวณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการศึกษาพิเศษ การบริหารการศึกษา เป็นต้น ระดับโรงเรียน มุ่งเน้นการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายและแผนการพัฒนาของโรงเรียน และระดับบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาตามความต้องการของตนเอง

ตัวอย่างโครงการที่แสดงให้เห็นการพัฒนา ได้แก่ โครงการ Future Learning and Teaching Programme หรือ (FLAT) ซึ่งเป็นโครงการที่สนับสนุนการส่งเสริมการนำร่องการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อค้นหาแนวทางในการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ซึ่งนำไปสู่การเลือกและปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการนำร่องนวัตกรรมของครู และโครงการดังกล่าว ทำให้ครูมีแรงจูงใจและความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

แนวทางการพัฒนาครูของอังกฤษ มีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

1) กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาครู 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน ระดับบุคคล

2) จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

3) เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมตามนโยบายที่ชาติต้องการโดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางสอดคล้องกัน

4) มีโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้รุ่นใหม่ (A Fast Track for Teachers) เพื่อจูงใจผู้มีความสามารถและผู้ที่ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ให้มาเป็นครู

5) มีระบบการให้รางวัลครู ทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

อังกฤษถือเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษามาโดยตลอดและเป็นต้นแบบแก่ประเทศต่าง ๆ รวมถึงไทย ซึ่งผลการทดสอบ PISA 2015 อังกฤษมีคะแนนอยู่ในลำดับ 15 และคะแนนเฉลี่ยที่คงที่มาโดยตลอด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

2.2.1.5 ฟินแลนด์

ฟินแลนด์เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จด้านการศึกษา ซึ่งให้ความสำคัญกับระบบการผลิตและพัฒนาครู โดยในการคัดเลือกครูได้ใช้กระบวนการคัดเลือกรวมทั้งประเทศครั้งแรกเมื่อปี 2007 เป็นต้นมา ประกอบด้วยการทดสอบเพื่อวัดความรู้ด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา และทักษะการแก้ปัญหาของผู้สมัครทุกคน จากนั้นผู้ทำคะแนนทดสอบได้ในระดับสูงจะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกขั้นที่สอง ซึ่งมีมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเป็นผู้รับผิดชอบ ในขั้นนี้ผู้สมัครจะได้รับการทดสอบทักษะการสื่อสาร ความตั้งใจที่จะเรียนรู้ สมรรถนะด้านวิชาการ และแรงจูงใจในการสอน และก่อนการจบหลักสูตร ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูเหล่านี้จะต้องผ่านการทดสอบของแต่ละโรงเรียนที่ไปสมัครเข้าเป็นครูด้วย

นอกจากนี้ ฟินแลนด์ยังกำหนดนโยบายการพัฒนาครูโดยให้ยกสถานภาพวิชาชีพครู กำหนดให้ครูทุกคนต้องจบปริญญาโท และมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงเรียนจะจัดเวลาในช่วงบ่ายของแต่ละสัปดาห์เพื่อให้ครูร่วมกันวางแผนและพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรที่ส่วนกลางกำหนดจะระบุผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายในภาพรวมและไม่ได้กำหนดแนวทางเพื่อไปสู่ไปสู่เป้าหมายนั้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของครูสอนในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาหลักสูตรและยุทธศาสตร์การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน แลกเปลี่ยนต้นแบบการสอนที่ดี และเผยแพร่ไปยังครูให้ทั่วถึง

แนวทางการพัฒนาครูของฟินแลนด์ มีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

1) ฟินแลนด์มีระบบการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าไปเป็นครู (ร้อยละ 10 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด) มีการจำกัดจำนวนรับเข้านักศึกษาครู และจ่ายเงินเดือนเริ่มต้นสูง

2) มีการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกโดยการฝึกอบรมก่อนประจำการ และมีการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมวิชาชีพในโรงเรียน

ผลการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูของฟินแลนด์ทำให้ผลการทดสอบ PISA ตั้งแต่ปี PISA 2003–PISA 2015 ฟินแลนด์มีผลคะแนนติดอันดับ 3 อันดับแรกมาโดยตลอด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

2.2.1.6 ญี่ปุ่น

การพัฒนาครูในญี่ปุ่นถือเป็นกลยุทธ์หลักในการปฏิรูปการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ดังจะเห็นได้จากการกำหนดไว้ให้เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญ 7 ประการแรกของกระทรวงการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมของประเทศ ที่ว่าด้วยเรื่องการฝึกอบรมครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้ทันสมัย รวมทั้งจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกับชุมชน เพื่อที่ครูจะได้นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง

ญี่ปุ่นเข้มงวดมากกับการคัดเลือกนักศึกษาครู สังเกตได้จากการคัดเลือกนักศึกษาถึง 2 ครั้งด้วยกัน คือ พิจารณาจากคะแนนสอบของส่วนกลางที่รัฐจัดสอบ และอีกส่วนหนึ่งคือการพิจารณาจากผลสอบที่แต่ละมหาวิทยาลัยดำเนินการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์เอง เมื่อสำเร็จการศึกษาต้องไปขอรับใบประกอบวิชาชีพครูจากคณะกรรมการการศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งมี 3 ประเภท คือ ประเภทสามัญ สำหรับครูทั่วไป ซึ่งมีผลใช้ได้ตลอดชีวิต ประเภทพิเศษ สำหรับครูที่มีประสบการณ์พิเศษ ใช้ได้ไม่เกิน 10 ปี และประเภทชั่วคราว สำหรับครูช่วยสอน กรณีที่ไม่สามารถจัดหาครูที่มีใบประกอบวิชาชีพปกติได้ ใบประกอบวิชาชีพประเภทนี้ มีอายุ 3 ปี ผู้ที่ต้องการจะเป็นครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสภาการศึกษาแห่งจังหวัดโดยตรง เมื่อมีคุณสมบัติเฉพาะตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามสาขาที่สอน และจะต้องถูกต้องตามกฎหมายภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษาจังหวัด

กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม การกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้จัดทำโครงการ ปีแห่งการฝึกอบรมเพื่อการบรรจุครู” (The Training Year: Teacher Induction in Japan) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ โดยการฝึกอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนอย่างน้อย 62 วัน (ประมาณสัปดาห์ละ 2 วัน) ตามแนวปฏิบัติของศูนย์การศึกษาจังหวัด เนื้อหาของการอบรมจะรวมถึงระบบการศึกษา ชีวิตในโรงเรียน การดูแลห้องเรียน การฝึกอบรมการสอนด้านวิชาการ การสอนศีลธรรม กิจกรรมพิเศษและการแนะแนวให้นักเรียน เมื่อสู่ระบบการเป็นครู จะมีครู พี่เลี้ยง (mentoring) ดูแลครูใหม่ให้คุ้นเคยกับการสอนโดยการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน และพัฒนาแผนการสอนและงานวิจัยร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

รัฐบาลญี่ปุ่นได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูในโรงเรียนมาเป็นเวลากว่า 15 ปี จนกลายเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียนที่ครูร่วมมือกันเป็นทีมทำการพัฒนาแผนการสอนและวิธีสอนร่วมกัน เรียกว่า Lesson Study ครูญี่ปุ่นเชื่อว่าวิธีนี้ช่วยให้ทักษะความเป็นครู และช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น กระบวนการ Lesson Study เริ่มต้นด้วยครูร่วมกันจัดทำแผนการสอน

วางแผนการสอน ดำเนินการสอน สังเกตการณ์สอน สังเกตความสนใจของนักเรียนในชั้นเรียน วิเคราะห์งานของนักเรียน และนำผลที่ได้มาปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงแผนการสอน แล้วเริ่มต้น วัฏจักรใหม่ จนกว่าจะได้แผนการสอนและวิธีสอนที่สมบูรณ์

ญี่ปุ่นมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครู ทั้งการประชุมปฏิบัติการสำหรับ ครูผู้สอนและการส่งครูไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในต่างประเทศกว่าปีละ 5,000 คน ผู้เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมประกอบด้วย (1) ครูผู้นำ คือ ครูที่ได้รับมอบหมายให้ฝึกอบรมครูบรรจุใหม่ ในส่วนของการฝึกอบรมในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกครูที่มีประสบการณ์การสอนมา หลายปี สามารถสาธิตการสอนได้ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ (2) ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เป็นผู้ดูแลใน กรณีสู่หลักสูตรในใบประกอบวิชาชีพครูของครูบรรจุใหม่กับครูผู้นำมีความแตกต่างกัน และ (3) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยครูผู้นำในการ ฝึกอบรม ทั้งนี้ คณะกรรมการการศึกษาประจำจังหวัดมีบทบาทในการช่วยพัฒนาสื่อ ตำราและคู่มือ ต่าง ๆ สำหรับการฝึกอบรมด้วย ส่วนครูประจำการจะฝึกอบรมตามช่วงอายุทุกระยะ 5 ปี

แนวทางการพัฒนาครูของญี่ปุ่น มีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

- 1) มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู
- 2) ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ภายใต้การควบคุมของสภา

การศึกษาจังหวัด

- 3) มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น
- 4) พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบท

ของชุมชน

- 5) ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) ใช้วิธีการเรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียน

การสอนอย่างเป็นระบบ

- 7) ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยมีครูผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญใน สาขาวิชา และผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการและมีระบบครูพี่เลี้ยง

- 8) ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกระยะ 5 ปี

ผลการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู และการพัฒนาการศึกษาของ ญี่ปุ่นถือว่าประสบผลสำเร็จอย่างมาก เมื่อดูจากการทดสอบ PISA ตั้งแต่ PISA 2003 เป็นต้นมาจนถึง PISA 2015 ญี่ปุ่นมีคะแนนอยู่ใน 5 อันดับแรกของโลกมาโดยตลอด (สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

2.2.1.7 เวียดนาม

เวียดนามประสบปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก ปริมาณครู มีไม่เพียงพอกับความต้องการ ครูส่วนใหญ่มีคุณภาพต่ำ เงินเดือนครูไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอน ความมั่นคงในวิชาชีพและความเป็นอยู่ที่ดี รัฐบาลได้ดำเนินการ พัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดนโยบาย 2 ประการ คือ นโยบายสร้างระบบจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามา เป็นครู หาทางเพิ่มเงินเดือนที่เหมาะสม มีเบี้ยเลี้ยง หรือเงินตอบแทนในตำแหน่งต่าง ๆ จัดฝึกอบรม

ทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู และนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา (มนตรี จุฑาวัชรทล, 2543: 188–190 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

รัฐบาลได้จัดโครงการพัฒนาครูประถมศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น สมรรถนะครู การพัฒนาวิชาชีพครู ระบบการประกันคุณภาพ และทักษะการจัดการ ในฐานะที่เป็นประเทศกำลังพัฒนารัฐบาลจึงให้ความสนใจการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน และคุณภาพของการสอนในหลักสูตรโดยจัดการอบรมครูก่อนประจำการ และครูประจำการ เพื่อให้ครูมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา (Griffin, Cuc and Gillis, 2004)

แนวทางการพัฒนาครูของเวียดนาม มีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

1) กำหนดเป็นนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสร้างและจูงใจให้มีคนเก่ง คนดี เข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่าง ๆ รวมทั้งการเลื่อนขั้นด้วยการจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง และจัดให้มีการประกันคุณภาพครูในด้านต่าง ๆ

2) รื้อปรับระบบการผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยรวมหน่วยงานการผลิตครูไว้ภายใต้หน่วยงานเดียวกันเพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและผลิตครูให้เพียงพอกับความต้องการครูในประเทศ

3) ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรมครู

4) สร้างระบบจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู

ผลจากการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูอย่างจริงจังของเวียดนาม ทำให้เวียดนามซึ่งมีค่า GDP ต่ำกว่าไทยเกินกว่า 2.5 เท่า และค่าใช้จ่ายทางการศึกษาสะสม (6,969 USD) ประมาณเพียงครึ่งหนึ่งของไทย (13,964 USD) แต่นักเรียนเวียดนามมีผลการศึกษาที่สูงกว่านักเรียนไทยมาก โดยเฉพาะด้านวิชาวิทยาศาสตร์ที่นักเรียนเวียดนามมีผลการประเมินอยู่ในกลุ่มบนสุดสิบอันดับแรก ด้านคณิตศาสตร์เวียดนามมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย OECD ส่วนการอ่านมีคะแนนเท่ากับค่าเฉลี่ย OECD เวียดนามเป็นประเทศเศรษฐกิจต่ำและนักเรียนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ เมื่อเทียบกับนานาชาตินักเรียนเวียดนามก็ยังคงอยู่ในกลุ่มสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ กว่า ข้อมูลใน PISA 2015 เวียดนามมีนักเรียนที่สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำอยู่ถึง 80% ในขณะที่เกาหลี ญี่ปุ่น มีไม่ถึง 10% ตามปกตินักเรียนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำมักสัมพันธ์กับคะแนนต่ำ จึงคาดการณ์ได้ว่านักเรียนเวียดนามจะมีผลการประเมินต่ำ แต่ผลที่นักเรียนเวียดนามแสดงออกใน PISA 2015 ทำให้เรียกว่าเกิด “Vietnam effect” และเป็นเหตุผลอีกข้อหนึ่งที่ชี้ว่าเงินไม่ใช่คำตอบของคุณภาพการเรียนรู้ เพราะเวียดนามมีต้นทุนต่ำ เงินสะสมทางการศึกษาต่ำเพียงครึ่งหนึ่งของไทย แต่นักเรียนมีคะแนนสูงกว่านักเรียนไทย (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560)

สรุปแนวทางการผลิตและพัฒนาครูของต่างประเทศ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ พบประเด็นที่น่าสนใจ

โดยสรุปดังนี้

- 1) มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย
- 2) มีการประเมินและต่ออายุในประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครู
- 3) มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครูในลักษณะ area-based โดยมอบหมายให้อยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละพื้นที่ และเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based management)
- 4) รัฐบาลจัดงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู
- 5) เน้นการพัฒนาครูในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็งของครู โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน
- 6) มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิตโดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม
- 8) กำหนดแนวทางพัฒนาครู ทั้งแบบระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคลตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

2.2.2 ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติ

แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติในปัจจุบัน คือแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับอนาคตของ เซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปการศึกษาที่ได้รับการยอมรับในวงการการศึกษา อดีตหัวหน้าทีปรีกษาด้านการวางระบบการศึกษาของนายกรัฐมนตรี โทนี แบลร์ ประเทศอังกฤษ และที่ปรึกษาด้าน การศึกษารัฐบาลสหรัฐที่ได้เสนอหลักสูตรการผลิตครูสำหรับอนาคตในรูปของสมการประกอบด้วยตัวอักษร 4 ตัว คือ E (K + T + L) โดย K-Knowledge คือ ความรู้ T-Thinking คือ ครูต้องสามารถทำให้เด็กคิดเป็น และ L-Leader คือ ความเป็นผู้นำ จะต้องรู้ว่าจะพัฒนาคนรอบข้างได้อย่างไร แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องเป็นคนที่มี E-Ethic คือต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม โดยบาร์เบอร์ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่มีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จใน 25 ประเทศ รวมทั้งประเทศที่มีผลการประเมิน PISA สูงในสิบอันดับแรกกว่าผลสำเร็จนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไรระบบโรงเรียนที่มีคุณภาพมีองค์ประกอบร่วมกันอย่างไร และมีมาตรการใดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งผลพบว่าปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพมี 3 ประการดังนี้ (Barber & Mourshed, 2007)

- 1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู (getting the right people to become teachers) โดยประเทศที่มีคุณภาพคัดเลือกครูจากผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เกาหลีใต้ ร้อยละ 5 ฟินแลนด์ ร้อยละ 10 สิงคโปร์และฮ่องกง ร้อยละ 30 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด การคัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครูดังกล่าว จำเป็นต้องมีกลไกการคัดเลือก เช่น ออกแบบการคัดเลือกครูทั้งระบบ การจำกัดจำนวนโดยควบคุมงบประมาณ และการใช้ทางเลือกอื่น ๆ เป็นต้น เมื่อคัดเลือกคนที่เหมาะสมแล้วก็ต้องมีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการเป็นครูที่ดีด้วยระบบเงินเดือนค่าตอบแทนที่จูงใจ

2) การพัฒนาให้ผู้สอนมีประสิทธิภาพ (developing them into effective instructors) เน้นความสำคัญของสถานภาพวิชาชีพครู โดยมาตรการการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีระบบผู้ให้คำแนะนำในการสอน การฝึกอบรมจากประสบการณ์ตรงในห้องเรียน การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางการสอนแก่ผู้บริหาร และการอำนวยความสะดวกให้ครูเรียนรู้จากกันและกัน

3) การประกันระบบการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนทุกคน (ensuring that the system is able to deliver the best possible instruction for every child) โดยต้องมีการติดตาม ตรวจสอบและแทรกแซงในระดับโรงเรียน เช่น การสอบ (examinations) การทบทวน การดำเนินงานของโรงเรียน (school review) การทบทวนการดำเนินงานจากภายนอกประจำปี (annual external review) และการใช้การแทรกแซงด้วยระบบงบประมาณ (funding)

นอกจากนี้ European Commission (2013) ได้จัดทำรายงานของคณะทำงานด้านการพัฒนาวิชาชีพครูของยุโรปโดยมีสมาชิก 26 ประเทศเมื่อปี 2013 ซึ่งเสนอว่า ระบบการสนับสนุนให้ครูเป็นนักรับการศึกษาที่สร้างผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ดีกว่านั้น

- 1) การคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นครู และจะพัฒนาความเป็นครูด้านใดบ้าง
- 2) การกำหนดสมรรถนะและคุณภาพของวิชาชีพครู ต้องจัดระบบให้ครูมีการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน

- 3) การพัฒนาโดยสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกัน
- 4) การพัฒนาบทบาทความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในวิชาชีพ

ในระบบการพัฒนาครูนั้น จำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาครูใหม่ (beginning teacher) ที่เรียกว่า “induction year” โดยครูใหม่ต้องการการสนับสนุนที่สำคัญ 3 ประการ (1) การสนับสนุนส่วนบุคคล โดยมีพี่เลี้ยงทางวิชาการคอยช่วยเหลือชี้แนะ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มั่นคงในวิชาชีพ และลดภาระงาน (2) การสนับสนุนทางสังคม ให้ดูแลในการเข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ การร่วมมือในการให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และ (3) การสนับสนุนทางวิชาชีพ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคอยให้คำชี้แนะเชิงวิชาการ และแลกเปลี่ยนกับครูใหม่ (European Commission, 2010)

Exhibit 26: Key questions and parameters in system development

Question	Best in world
Getting the right people to become teachers	
• What is the average academic calibre of people who become teachers?	Among the top 10% of each cohort
• How is the teaching profession viewed by university students and recent graduates?	One of the top 3 career choices
• How rigorous are selection processes into teacher training?	Rigorous checks designed to assess teaching potential; e.g. teaching practice, literacy and numeracy tests
• What is the ratio of places on initial teacher education courses to applications?	1 : 10
• How does starting compensation for teachers compare to other graduate salaries?	In-line with other graduate salaries
Developing effective instructors	
• What is the total amount of coaching new teachers receive in schools?	>20 weeks
• What proportion of each teachers time is spent on professional development?	10% of working time is used for professional development
• Does each teacher have an exact knowledge of specific weaknesses in their practice?	Yes, as a result of everyday activities occurring in schools
• Can teachers observe and understand better teaching practice in a school setting?	Yes, teachers regularly invite each other into each other's classrooms to observe and coach
• Do teachers reflect on and discuss practice?	Yes, through both formal and informal processes in schools
• What role do school leaders play in developing effective instructors?	The best coaches and instructors are selected as leaders
• How much focused, systematic research is conducted into effective instruction and then fed back into policy and classroom practice?	Research budget equivalent to \$50 per student each year focused on improving instruction
Ensuring every student performs well	
• What standards exist for what students should know, understand and be able to do?	Clear standards appropriate to system performance
• What system-wide checks exist on the quality of school performance?	All schools are aware of their strengths and weaknesses
• What action is taken to tackle underperformance?	Effective mechanisms to support all failing students; minimal performance variation between schools
• How is funding and support organized?	Funding and support are focused where it can have most impact

ภาพที่ 2.1 คำถามสำคัญและตัวแปรหลักในการพัฒนาระบบ

ที่มา: Barber & Mourshed (2007)

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครู

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดการผลิตและพัฒนาครูในระดับนานาชาติข้างต้น รวมทั้งการศึกษาจากงานวิจัยของ เซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ และรายงานของคณะทำงานด้านการศึกษาของ European Commission สามารถสรุปกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) โดยศึกษาวิเคราะห์ว่าสิงคโปร์มีวิธีการคัดเลือกบุคคลทั้งด้านวิชาการและด้านคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างไร?

2) หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) สิงคโปร์มีการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอน และวิธีการสอน (pedagogy) และการฝึกสอน (practicum) อย่างไร?

3) การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring) สิงคโปร์มีระบบและวิธีการพัฒนาครูใหม่อย่างไร?

4) การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning) สิงคโปร์จัดวางระบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพของครูอย่างไร และมีระบบสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาตนเองของครูอย่างไร?

5) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal)
สิงคโปร์มีระบบการประเมินและสะท้อนผลการประเมินในการพัฒนาตนเองและการสอนของครู
อย่างไร?

6) พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development)
สิงคโปร์มีระบบการส่งเสริมเชิงวิชาชีพและพัฒนากการเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างไร?

จากกรอบทั้ง 6 ด้านข้างต้น ผู้ศึกษาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการ
ผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ในบทต่อไป

บทที่ 3

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาโดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตและพัฒนาครูสิงคโปร์ ในบทนี้จะแบ่งการนำเสนอเป็น 7 ส่วน ดังนี้

1. ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ (Education System)
2. การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment)
3. หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program)
4. การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring)
5. การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning)
6. การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal)
7. พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development)

3.1 ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ (Education System)

หน่วยงานจัดการศึกษาของสิงคโปร์คือ กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education–Singapore) รัฐบาลสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการศึกษามาก โดยถือว่าประชาชนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของประเทศรัฐบาลได้ให้การอุดหนุนด้านการศึกษาจนเสมือนกับเป็นการศึกษาแบบให้เปล่า โรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาล้วนเป็นโรงเรียนของรัฐบาลหรือกึ่งรัฐบาลสถานศึกษาของเอกชนในสิงคโปร์ มีเฉพาะในระดับอนุบาลและโรงเรียนนานาชาติเท่านั้น การศึกษาภาคบังคับของสิงคโปร์จะต้องเรียนรู้ 2 ภาษาควบคู่กันไปได้แก่ ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก และเลือกเรียนภาษาแม่ (mother tongue) อีก 1 ภาษา คือ จีน (แมนดาริน) มาเลย์ หรือทมิฬ (อินเดีย) ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ เป็นระบบ 6+4+2 โดยมีระบบการศึกษาภาคบังคับ 6 ปี จากอายุ 6–11 ปี แบ่งได้ดังนี้ (The ASEAN Secretariat, 2014: Goodwin, Low,& Darling–Hammond, 2017)

Age	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Grade				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Level	Kindergarten			Primary						Secondary				Pre-University	
Access	Voluntary			Compulsory						Voluntary					
Cost	Free			Heavily subsidised											

ภาพที่ 3.1 ระบบการศึกษาของสิงคโปร์

ที่มา: The ASEAN Secretariat (2014)

3.1.1 ระดับก่อนประถม (pre-primary) ใช้เวลาเรียน 3 ปี เริ่มเข้าเรียนระหว่างอายุ 4-6 ปี โดยความสมัครใจ

3.1.2 ระดับประถมศึกษา (primary) ใช้เวลาเรียน 6 ปี เด็กจะเริ่มเข้าเรียนเมื่ออายุ 7-12 ปี การเลื่อนชั้นจะมีการทดสอบด้วยข้อสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE) เพื่อที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งผลการเข้าสอบมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา

3.1.3 ระดับมัธยมศึกษา (junior high school/secondary) ระยะเวลาเรียน 4 ปี ช่วงอายุนักเรียนอยู่ระหว่าง 13-16/17 ปี การศึกษาในระดับมัศึกษานั้น จะมี 3 หลักสูตรให้เลือกตามความสามารถและความสนใจ โดยใช้เวลา 4-5 ปี ได้แก่ หลักสูตรพิเศษ (special course) หลักสูตรเร่งรัด (express course) หลักสูตรปกติ (normal course) เมื่อจบหลักสูตรจะมีการสอบโดยหลักสูตรพิเศษ และหลักสูตรเร่งรัดนักเรียนจะต้องผ่านประกาศนียบัตร GCB (General Certificate of Education) ในระดับ “O” level ส่วนหลักสูตรปกติจะต้องผ่าน GCB “N” level แต่ถ้าต้องศึกษาต่อในระดับเตรียมอุดมศึกษา ก็ต้องสอบให้ผ่าน GCB “O” level เช่นเดียวกัน

3.1.4 ระดับหลังมัธยมศึกษา (post-secondary)

1) ระดับเตรียมอุดมศึกษา (pre-university) เป็นช่วงการศึกษาที่สูงขึ้นมาจากมัธยมศึกษา ผู้ที่จะเรียนต่อในมหาวิทยาลัยก็จะเข้าศึกษาต่อใน junior college อีก 2 ปี เมื่อจบแล้วจะต้องสอบ GCE “A” level เพื่อนำผลคะแนนไปตัดสินใจการเข้าเรียนต่อระดับมหาวิทยาลัย จะต้องศึกษาขั้นเตรียมมหาวิทยาลัยอีก 2 ปี ช่วงอายุนักเรียนจะอยู่ระหว่าง 17-19 ปี

2) ระดับอาชีวศึกษา (vocational education) วิทยาลัยเทคนิค (polytechnic) ของสิงคโปร์มี 4 แห่ง ได้แก่ Singapore Polytechnic, Ngee Ann Polytechnic, Temasek Polytechnic และ Nanyang Polytechnic นอกจากนี้ ยังมี Institute of Technical Education : ITE เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องการทักษะทางช่าง และช่างฝีมือ

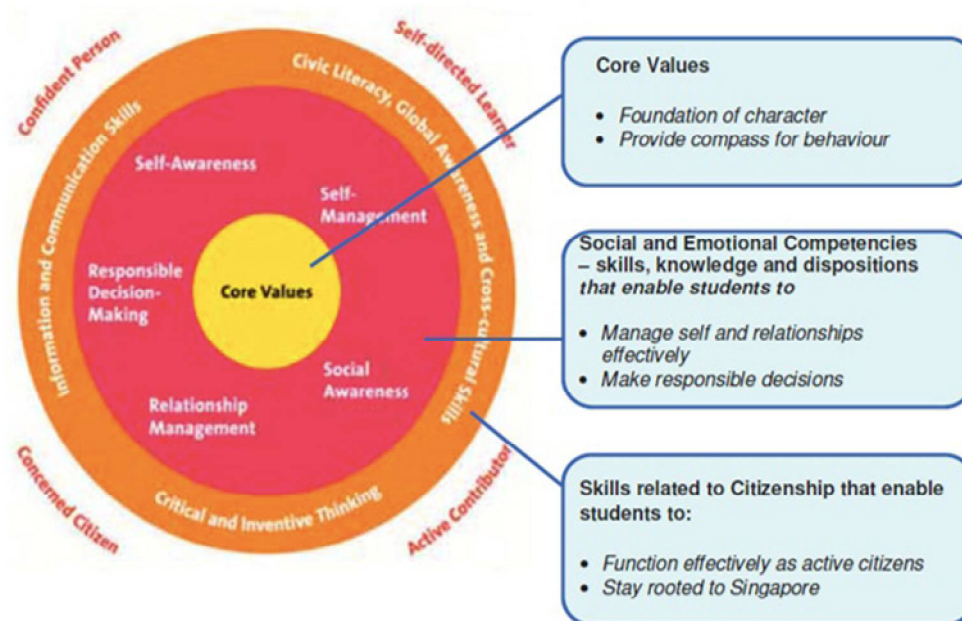
3.1.5 ระดับอุดมศึกษา (higher education) ช่วงอายุผู้เรียนจะอยู่ระหว่าง 20-23 ปี มหาวิทยาลัยในสิงคโปร์มี 3 แห่ง คือ National University of Singapore (NUS) จะให้การศึกษาครอบคลุมเกือบทุกสาขาวิชา ทั้งแพทยศาสตร์ ทันตแพทย์ กฎหมายศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม สถาปัตยกรรมและการบริหารธุรกิจ Nanyang Technological University จะเน้นการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์สาขาต่าง ๆ รวมทั้งวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสาขาธุรกิจ และการบัญชี และ Singapore Management University จะเน้นเรื่องธุรกิจ การค้า และการจัดการ ส่วนสถาบันผลิตครูของสิงคโปร์มีอยู่เพียงแห่งเดียวคือ National Institute of Education หรือ NIE

ตารางที่ 3.1 จำนวนโรงเรียนของสิงคโปร์จำแนกตามระดับและประเภท

ประเภทโรงเรียน	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ประถมฯ/ มัธยมฯ	วิทยาลัย/สถาบัน ส่วนกลาง	รวม
รัฐบาล	141	119	4	10	274
รัฐบาลสนับสนุน	41	28	3	4	76
อิสระ	0	2	6	0	8
อิสระแบบพิเศษ	0	1	3	0	4
พิเศษ	0	4	0	0	4
รวม	182	154	16	14	366

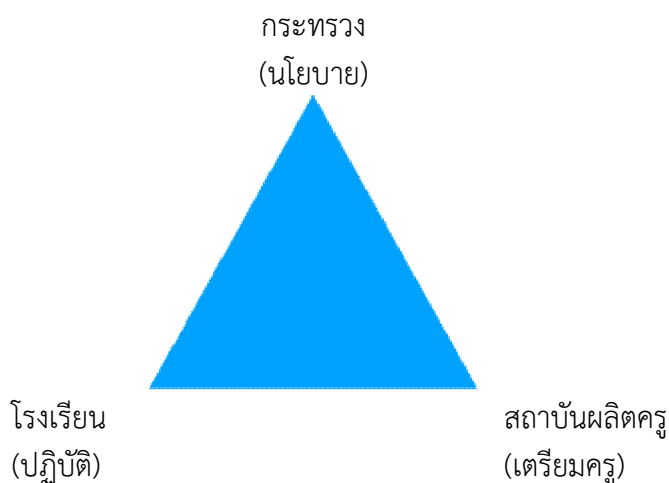
ที่มา: Goodwin, Low, & Darling-Hammond (2017)

สิงคโปร์มีสถานศึกษา 336 แห่ง มีครูประมาณ 33,000 คน และบุคลากรสายสนับสนุนอีกประมาณ 7,700 คน (Goodwin, Low & Darling-Hammond, 2017) นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการสิงคโปร์ยังกำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะและผลลัพธ์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นเป้าหมายสำหรับสถานศึกษาทุกระดับให้จัดการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 กรอบแนวคิดสมรรถนะและผลลัพธ์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของสิงคโปร์
ที่มา: Ministry of Education (MOE) (2014)

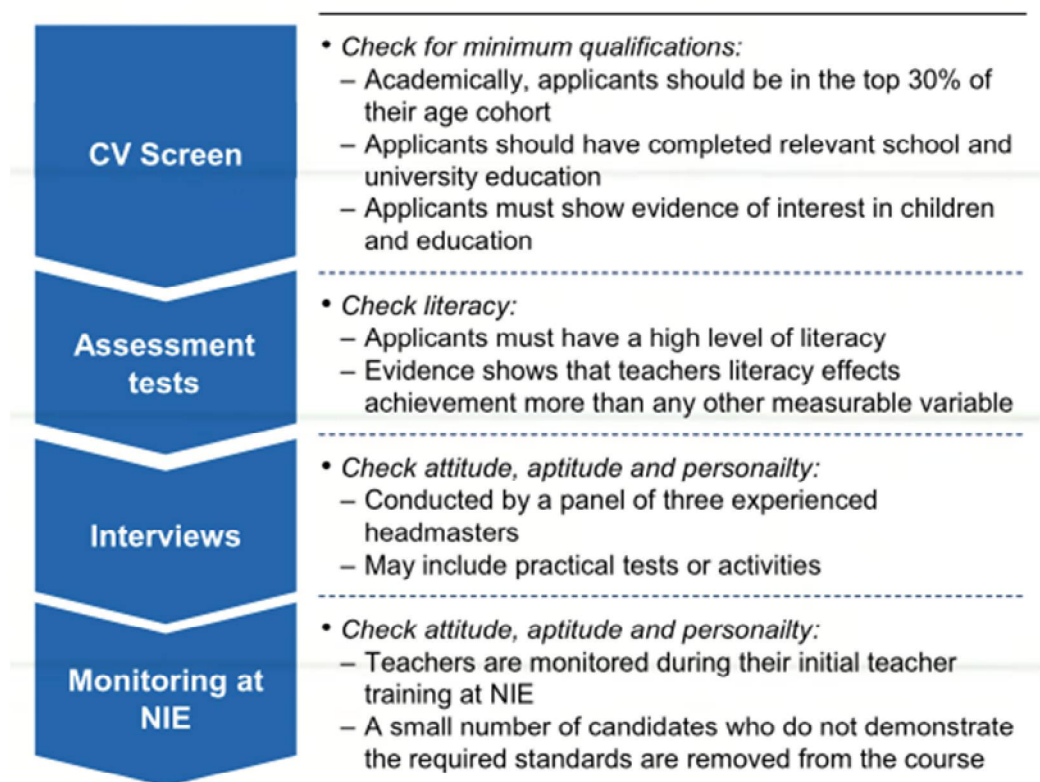
กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education) ของสิงคโปร์เป็นกลไกหลักในการบริการจัดการเชิงนโยบายและกำกับดูแลการนำนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ โดยเป็นผู้ประสานงานและกำหนดทิศทางนโยบาย ควบคุมดูแลการพัฒนาและการบริหาร โดยอาศัยกลไกรองรับหลายส่วนทั้งในเชิงนโยบายการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรการบริการต่าง ๆ ต่อสถาบันการศึกษา โดยมีฝ่ายมหาวิทยาลัย ที่คอยทำหน้าที่ออกแบบนโยบายระดับมหาวิทยาลัย และประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย จากนั้นนโยบายจะลงมาถึงระดับสถาบันของรัฐ ซึ่งการที่สิงคโปร์มีสถาบันการผลิตครูแห่งเดียวคือ National Institute for Education: NIE ที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาทางด้านการฝึกหัดครูทุกระดับ ดังนั้นปัจจัยสำคัญต่อการนำนโยบายการศึกษาด้านการผลิตครูไปสู่การปฏิบัติ คือการมอบอำนาจ โดยรัฐบาลยังคงสามารถเข้ามาควบคุมจำนวนการรับนักศึกษา และค่าเล่าเรียน มีการมอบอำนาจให้มหาวิทยาลัยเพียงการบริหารจัดการ การจัดหลักสูตรและการจัดการบุคลากรเท่านั้น (วิไลลักษณ์ ลังกา, 2558; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมณฑลสุวรรณภูมิ, 2558; Barber & Mourshed, 2007; The ASEAN Secretariat, 2014; Goodwin, Low, & Darling-Hammond, 2017) ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 รูปแบบนโยบาย การปฏิบัติ และการเตรียมครูสำหรับการจัดการการศึกษาของสิงคโปร์
ที่มา: Goodwin, Low & Darling-Hammond (2017)

3.2 การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment)

สิงคโปร์มีระบบการคัดเลือกครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูง โดยจะเน้นความรู้ทางวิชาการของผู้สมัคร ทักษะการสื่อสาร และแรงจูงใจในการสอน ระบบการคัดเลือกเป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ โดยความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (The National Institute for Education: NIE) โดยการคัดเลือกจะเริ่มก่อนเข้าศึกษาใน NIE นั่นคือจะเริ่มเข้าสู่อาชีพครูตั้งแต่เข้าเรียนในสถาบัน (Barber & Mourshed, 2007: National Institute of Education, 2014) การคัดเลือกมีขั้นตอนดังภาพที่ 3.4



ภาพที่ 3.4 กระบวนการคัดเลือกครูของสิงคโปร์

ที่มา: Barber & Mourshed (2007)

จากภาพที่ 3.4 กระบวนการคัดเลือกครูของสิงคโปร์มี 4 ขั้นตอนคือ

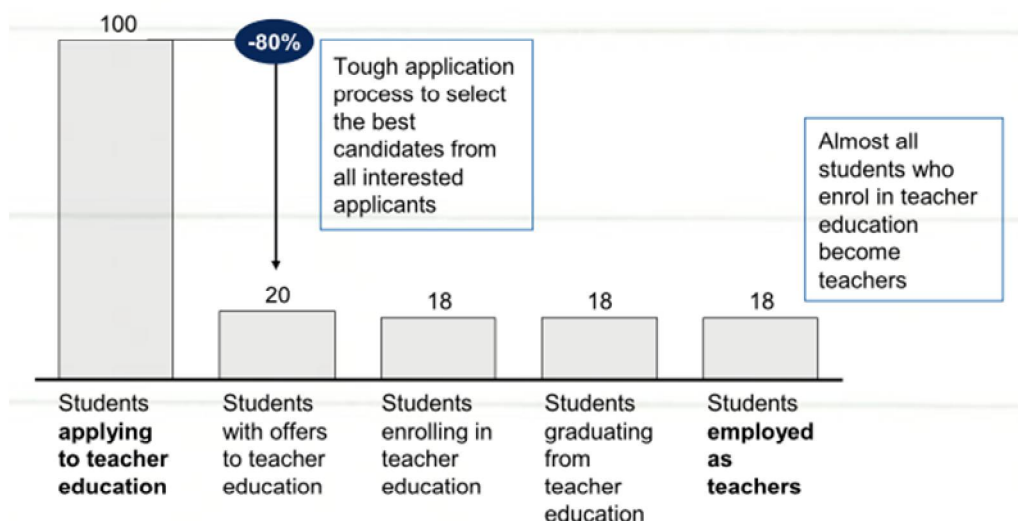
- 1) การคัดกรองเบื้องต้นจากใบสมัคร โดยการตรวจคุณสมบัติขั้นต่ำ กำหนดเกณฑ์ทางวิชาการ ผู้สมัครต้องสอบได้ 30 % สูงของกลุ่มอายุ ผู้สมัครต้องเรียนในสาขาที่เกี่ยวข้อง และจบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และผู้สมัครต้องแสดงให้เห็นว่าสนใจในเด็กและการศึกษา
- 2) การประเมินด้วยการทดสอบโดยการตรวจสอบความสามารถทางภาษาผู้สมัครต้องมีความรู้ด้านภาษาระดับสูง (มีหลักฐานแสดงว่าผลความรู้ด้านภาษามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้)
- 3) การสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบเจตคติ ความถนัด และบุคลิกภาพ (ดำเนินการโดยครูใหญ่ที่มีประสบการณ์สูง 3 คน) และอาจมีการสอบภาคปฏิบัติหรือกิจกรรม
- 4) การติดตามผลการเรียนที่ NIE เพื่อตรวจสอบเจตคติ ความถนัด และบุคลิกภาพ ผู้สมัครจะถูกติดตามผลการเรียนระหว่างเรียนที่ NIE หากผลการเรียนไม่ถึงเกณฑ์จะถูกปลดออกจากโปรแกรมที่เรียน

Exhibit 10: Singapore: Recruitment into teaching



ESTIMATE

Ratio of applicants for teacher education to teachers employed
2005



ภาพที่ 3.5 อัตราส่วนผู้สมัครเข้าเรียนการฝึกหัดครูต่อจำนวนผู้ได้รับการจ้างงาน ค.ศ. 2005
ที่มา: Barber & Mourshed (2007)

จากภาพที่ 3.5 แสดงให้เห็นได้ว่าในสิงคโปร์จะคัดคนเป็นครูตั้งแต่เริ่มเข้ามหาวิทยาลัย ผู้สมัครต้องสอบได้ 30 % สูงของกลุ่มอายุ และจากจำนวนผู้สมัคร 100 คน สามารถเข้าเรียนได้เพียง 20 คน ในจำนวนนี้สามารถเรียนจบได้ 18 คน โดยผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการจ้างจากกระทรวงศึกษาธิการและได้รับเงินเดือนตลอดช่วงระยะเวลาที่ศึกษา

รูปแบบนี้แสดงให้เห็นว่า การเข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูในสิงคโปร์ไม่ใช่ทางเลือก แต่หากเป็นวิชาชีพที่ถูกคัดเลือกและเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสำหรับผู้ที่มีคุณภาพเท่านั้น มาตรการเหล่านี้ทำให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ มีเกียรติ และมีสถานภาพเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

3.3 หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program)

กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ จะกำหนดกรอบสมรรถนะสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาด้านครูเพื่อให้ NIE นำไปกำหนดหลักสูตรการผลิตครู ซึ่งกรอบสมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) สมรรถนะการปฏิบัติด้านวิชาชีพ มี 4 สมรรถนะ (2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการจัดการ มี 2 สมรรถนะ และ (3) สมรรถนะด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล มี 1 สมรรถนะ (Goodwin, Low, & Darling-Hammond, 2017) ดังภาพ

Performance Dimensions	Core Competencies
Professional Practice	1. Nurturing the child CB 2. Providing quality learning of child CB 3. Providing quality learning of child in CCA CB 4. Cultivating knowledge: i. with subject mastery CB ii. with reflective thinking CB iii. with analytic thinking CB iv. with initiative AR v. with creative teaching AR vi. with a future focus AR
Leadership & Management	1. Winning hearts & minds i. Understanding the environment AR ii. Developing others AR 2. Working with others i. Partnering parents AR ii. Working in teams CB
Personal Effectiveness	1. Knowing self and others i. Tuning into self CB ii. Exercising personal integrity AR iii. Understanding and respecting others CB iv. Resilience and adaptability CB

CB: Capacity Building AR: Awareness Raising

ภาพที่ 3.6 กรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาด้านครูของสิงคโปร์
ที่มา: PGDE Primary (2014)

สิงคโปร์มีการจัดหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาที่สอน วิธีการสอน (pedagogy) และการฝึกสอน (practicum) (Barber & Mourshed, 2007; National Institute of Education, 2014; Goodwin, Low, & Darling-Hammond, 2017) ดังนี้

3.3.1 จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียน

สิงคโปร์แบ่งหลักสูตรผลิตครูเป็นสองปริญญา คือ ปริญญาทางศิลปศาสตร์ (BA) และปริญญาทางวิทยาศาสตร์ (BSc) และจำแนกหลักสูตรผลิตครูตามระดับการใช้ครูเป็นสองระดับ คือ ครูประถมศึกษา (primary) และครูมัธยมศึกษา (secondary) และแต่ละหลักสูตรต้องเรียน 125–135 หน่วยกิต ตามตารางที่ 3.2–3.3

ตารางที่ 3.2 จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนแต่ละสาขาและชั้นปีของหลักสูตรผลิตครูประถมศึกษา

BA (Ed)(Primary) / BSc (Ed)(Primary)

Programme	Number of Academic Units Earned			
	Year 1	Year 2	Year 3	Year 4
Arts (Ed) (General)	0 – 16	17 – 46	47– 84	85 & above
Arts (Ed) (Ch Lang)	0 – 18	19 – 52	53 – 90	91 & above
Arts (Ed) (Malay Lang)	0 – 20	21 – 54	55 – 92	93 & above
Sc (Ed) (General)	0 – 16	17 – 45	46 – 81	82 & above
Sc (Ed) (PESS)	0 – 17	18 – 49	50 – 86	87 & above

ที่มา: National Institute of Education (2014)

ตารางที่ 3.3 จำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนแต่ละสาขาและชั้นปีของหลักสูตรผลิตครูมัธยมศึกษา

BA (Ed)(Secondary) / BSc (Ed)(Secondary)

Programme	Number of Academic Units Earned			
	Year 1	Year 2	Year 3	Year 4
Arts (Ed) (General)	0 – 25	26 – 59	60 – 94	95 & above
Arts (Ed) (Ch Lang)	0 – 18	19 – 54	55 – 90	91 & above
Arts (Ed) (Malay Lang)	0 – 20	21 – 55	56 – 91	92 & above
Sc (Ed) (General)	0 – 25	26 – 59	60 – 94	95 & above
Sc (Ed) (PESS)	0 – 26	27 – 65	66 – 100	101 & above

ที่มา: National Institute of Education (2014)

3.3.2 โครงสร้างรายวิชาของหลักสูตร

หลักสูตรจะออกแบบโครงสร้างรายวิชาออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

- 1) วิชาแกน (core courses) เป็นวิชาบังคับทั่วไปที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเพื่อเติมเต็มความเป็นครูตามหลักสูตร

2) วิชาบังคับเลือก (prescribed electives) เป็นวิชาที่นักศึกษาจะเลือกเรียนจากชุดรายวิชาเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ ความลึกซึ้งในองค์ความรู้ และทักษะเฉพาะด้านตามวิชาเอกของตน

3) วิชาเลือกทั่วไป (general electives) เป็นวิชาที่นักศึกษาจะเลือกเรียนจากรายวิชาที่ทางสถาบันจัดไว้ให้เลือก หรือเป็นวิชาที่สามารถไปเลือกเรียนกับภายนอกคณะที่เปิดสอนได้ภายใต้ความเห็นชอบของคณบดี

3.3.3 โครงสร้างของหลักสูตร

การออกแบบหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 9 ส่วนคือ

1) ศาสตร์ทางการศึกษา (education studies) โดยนักศึกษาจะได้เรียนเกี่ยวกับมโนทัศน์สำคัญ และหลักการทางการศึกษาที่จำเป็นเพื่อสร้างประสิทธิภาพการสอนและสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

2) ศาสตร์ด้านหลักสูตร (curriculum studies) นักศึกษาจะถูกฝึกให้มีความเชี่ยวชาญด้านวิธีการสอนและทักษะการสอนที่เหมาะสมกับระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาที่ตนเองต้องออกไปสอน

3) ความรู้ในวิชาที่สอน (subject knowledge) กลุ่มวิชานี้จะช่วยสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการในวิชาที่สอนให้นักศึกษาทั้งระดับครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

4) วิชาเฉพาะ (essential course) นักศึกษาจะได้เรียนรายวิชาเฉพาะ 1 รายวิชาที่เกี่ยวกับ ความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม ที่เรียกว่า ‘Multicultural Studies: Appreciating & Valuing Differences’

5) การฝึกสอน (practicum) นักศึกษาต้องออกฝึกประสบการณ์การสอนในโรงเรียนทุกปีตั้งแต่ปี 1 จนถึงปี 4 เป็นเวลา 2, 5, 5 และ 10 สัปดาห์ตามลำดับ

5.1) ปีที่ 1 วิชาประสบการณ์ในโรงเรียน (school experience) ใช้เวลา 2 สัปดาห์

5.2) ปีที่ 2 วิชาผู้ช่วยสอน (teaching assistantship) ใช้เวลา 5 สัปดาห์

5.3) ปีที่ 3 วิชาฝึกปฏิบัติการสอน 1 (teaching practice 1) ใช้เวลา 5 สัปดาห์

5.4) ปีที่ 4 วิชาฝึกปฏิบัติการสอน 2 (teaching practice 2) ใช้เวลา 10 สัปดาห์

6) การพัฒนาความสามารถและทักษะทางภาษา (Language Enhancement and Academic Discourse Skills : LEADS) ซึ่งนักศึกษาจะถูกฝึกให้มีทักษะการสื่อสารและการใช้น้ำเสียงในการสอนที่มีประสิทธิภาพ

7) การเรียนรู้เชิงบริการ (Group Endeavours in Service Learning : GESL) โดยนักศึกษาต้องรวมกลุ่มกันทำโครงการเรียนรู้เชิงบริการกับชุมชน

8) วิชาในเชิงวิชาการ (academic subjects) นักศึกษาต้องได้เรียนวิชาที่เป็นเชิงวิชาการอย่างน้อย 1-2 วิชา เพื่อให้เข้าใจมโนทัศน์และหลักการพื้นฐาน รวมถึงองค์ความรู้เชิงเนื้อหา

ของวิชานั้น ๆ เช่น วิชาศิลปะ หรือวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ตัวอย่างรายวิชาสำหรับหลักสูตร BA ดังตารางที่ 3.4

9) วิชาเลือกทั่วไป (general electives) นักศึกษาต้องเลือกวิชาในกลุ่มรายวิชาเลือกทั่วไปเรียนอย่างน้อย 3 หน่วยกิต

ตารางที่ 3.4 รายวิชาเชิงวิชาการที่ต้องให้นักศึกษาครูต้องเรียน

BA (Ed) (Primary/Secondary): Academic Subjects

ACADEMIC SUBJECT	BA (Ed) (Primary)	BA (Ed) (Secondary)	
		AS	AS2
Art	✓	✓	✓
Biology	X	X	✓
Chemistry	X	X	✓
Chinese Language*	✓	✓	X
Chinese Literature*	X	X	✓
Drama	✓	✓	✓
English Language	✓	✓	✓
English Literature	X	✓	✓
Geography	✓	✓	✓
History	✓	✓	✓
Malay Language**	✓	✓	X
Malay Literature**	X	X	✓
Mathematics	X	X	✓
Music	✓	✓	✓
Physics	X	X	✓

ที่มา: National Institute of Education (2014)

นอกจากนี้ หลักสูตรผลิตครูของสิงคโปร์ยังกำหนดให้นักศึกษาต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะเชิงวิชาชีพในอีก 5 กิจกรรม ดังนี้

1) โครงการกลุ่มการเรียนรู้เชิงบริการ (Group Endeavours in Service Learning : GESL) โดยนักศึกษาจะต้องรวมกลุ่มประมาณ 20 คน แล้วคิดโครงการบริการชุมชนเพื่อออกไปสัมผัสและเกิดการเรียนรู้จากชุมชนรอบตัว เพื่อฝึกทักษะการจัดการ การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การตัดสินใจ การเข้าใจผู้อื่น

2) ประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ (Certificate in English Language Studies : CELS) นักศึกษาต้องเรียนภาษาอังกฤษตั้งแต่ปีที่ 1 โดยให้ได้ใบประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ ในชั้นปีที่ 2 หรือ 3 ซึ่งออกแบบหลักสูตรมาเพื่อให้นักศึกษามีความมั่นใจในวิธีการสอนด้วยภาษาอังกฤษ และสร้างทักษะการสื่อสารทั้งด้านการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษ

3) โครงการพัฒนาทักษะวิชาชีพครู หรือเรียกว่า The Meranti Project โครงการนี้ถูกออกแบบให้นักศึกษาเป็นรายบุคคลได้พัฒนาตนเองและสมรรถนะทางสังคมของครู โดยแลกเปลี่ยนกับครูที่มีประสบการณ์สอน รวมถึงนักเรียนในชั้นเรียน ซึ่งโครงการนี้จะสร้างมุมมองเชิง

ประสบการณ์การเป็นครูตั้งแต่แรกให้กับนักศึกษาครู และทำให้นักศึกษาเข้าใจวิธีการสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศ และคุณลักษณะความเป็นพลเมืองในท้ายที่สุด

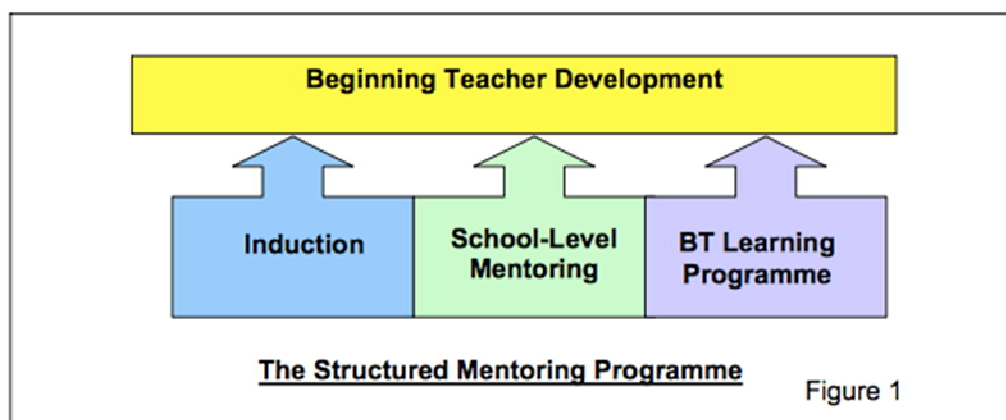
4) การเข้าร่วมการเสวนา สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับนักศึกษาตามหลักสูตรในระหว่างเรียนทั้ง 4 ปี

5) การปลูกฝังความซื่อสัตย์ทางวิชาการ (Academic Integrity) ทางสถาบันจะเข้มงวดกับเรื่องความซื่อสัตย์ทางวิชาการของนักศึกษา โดยหนังสือ เอกสารการสอน อุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ของสถาบันที่ใช้ในการเรียนการสอนจะต้องจัดซื้ออย่างถูกต้องตามลิขสิทธิ์เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษา และฝึกนักศึกษาให้มีความซื่อสัตย์ เช่น การเขียนเอกสารต่าง ๆ ต้องมีการอ้างอิงเสมอ เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดให้เรียนรายวิชาความซื่อสัตย์ทางวิชาการ (academic integrity course) ให้นักศึกษาเรียนอีกด้วย

3.4 การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring)

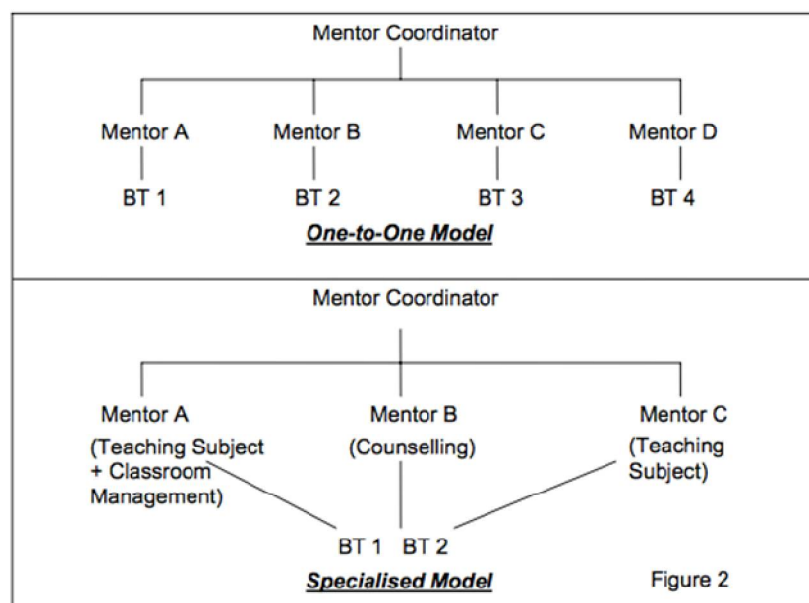
รัฐบาลสิงคโปร์เชื่อว่า ‘ครู คือ หัวใจของการศึกษา’ จึงให้ความสำคัญและส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ จริ่งจิงในการคัดเลือกคุณภาพ และให้เงินเดือนสูง เพื่อดึงดูดคนเก่งให้มาเป็นครูกันมากขึ้น ครูทุกคนที่จบการศึกษาแล้วต้องเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพครูจากสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ (National Institute of Education : NIE) เป็นเวลา 1 ปี เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครูแล้วก็ต้องเข้ารับการประเมินและพัฒนาทุกปี หากไม่ผ่านการประเมินในครั้งที่ 3 ก็จะต้องออกจากการเป็นครู และระหว่างที่ทำหน้าที่เป็นครูก็สามารถลาสอนเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ (Barber & Mourshed, 2007; The Matter Team, 2017)

โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาครูใหม่ของสิงคโปร์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ การปฐมนิเทศ การกำกับติดตามระดับโรงเรียน และโปรแกรมการเรียนรู้สำหรับครูใหม่ ดังภาพ โดยในระดับโรงเรียนนั้นจะมีครูพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือในการกำกับติดตามและพัฒนาซึ่งมี 2 รูปแบบ รูปแบบแรกเป็นแบบตัวต่อตัว และรูปแบบที่ 2 เป็นแบบกลุ่มพิเศษ ดังภาพที่ 3.7-3.8



ภาพที่ 3.7 โครงสร้างโปรแกรมการพัฒนาครูใหม่ของสิงคโปร์

ที่มา: Chong and Tan (2006)



ภาพที่ 3.8 รูปแบบการจัดครูพี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่

ที่มา: Chong and Tan (2006)

3.5 การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning)

สิงคโปร์จัดวางระบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพของครูและมีระบบสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาตนเองของครู (Barber & Mourshed, 2007) ดังนี้

3.5.1 ครูเข้ารับอบรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่องทุกปี

สิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างยิ่ง โดยจะเน้นความรู้ทางวิชาการที่แข็งแกร่งของครูเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการปีละ 100 ชั่วโมง โดยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด

กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ได้ประกาศรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการยกย่องยอมรับในวิชาชีพครูที่เรียกว่าโมเดล ‘GROW’ ในปี ค.ศ. 2006 และต่อมาได้มีการปรับปรุงเป็นโมเดล ‘GROW 2.0’ ในปี ค.ศ. 2007 ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ การเพิ่มจำนวนครู (Growth) ที่ได้รับการยกย่องยอมรับ (Recognition) และสร้างโอกาส (Opportunities) ที่ครูจะมีชีวิตที่ดี (Well-being) ดังภาพที่ 3.9

• Expansion of Part-time Teaching Scheme • Greater Support for Part-time Teaching • Enhancements to No-Pay Leave Well-Being	• Professional Development Packages • Greater Support for Postgraduate Studies • More In-Service Upgrading Opportunities for Non-Graduate Teachers Growth
• Enhanced Senior Specialist Track • Further Re-employment Opportunities • Future Leaders Programme Opportunities	• New Education Scheme of Service (2008) • Revised CONNECT Plan • Additional Outstanding Contribution Awards Recognition

ภาพที่ 3.9 รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้และการยกย่องยอมรับในวิชาชีพครูของสิงคโปร์
ที่มา: Ministry of Education (MOE) (2007)

3.5.2 มอบหน้าที่ครูใหญ่เป็นผู้นำการพัฒนาทางการสอน

นอกจากการฝึกอบรมทางวิชาการ 100 ชั่วโมงต่อปีแล้ว สิงคโปร์ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยตัวผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน ซึ่งการพัฒนาครูใหญ่ให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูจะดำเนินการใน 3 ประการ ดังนี้

1) สรรหาครูที่ดีมาพัฒนาเป็นครูใหญ่ สิงคโปร์จึงมีระบบการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครูใหญ่ มีการกำหนดเงินเดือนครูใหญ่ไว้ค่อนข้างสูง กำหนดวิธีการคัดเลือกที่เข้มข้น โดยผู้สมัครจะถูกประเมินด้วยแบบประเมินกลางเพื่อประเมินพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะการเป็นผู้นำในโรงเรียน หลังจากนั้นผู้ได้รับการคัดเลือกจะเข้ารับการอบรมที่ NIE เป็นเวลา 6 เดือน ในระหว่างนี้ ผู้สมัครจะได้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องจากทีมผู้อบรม และนำผลการประเมินมาใช้คัดเลือกต่อไป ซึ่งการประเมินอย่างต่อเนื่องตลอด 6 เดือนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลพฤติกรรมมากกว่าการประเมินโดยปกติ และผู้ที่เหมาะสมจะได้รับการแต่งตั้งเป็นครูใหญ่ในโรงเรียนที่เหมาะสมต่อไป

2) พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำทางการสอน การฝึกอบรม 6 เดือนที่ NIE จะมุ่งการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทางการสอนโดยมีวิธีการสำคัญคือ

2.1) การจัดรายวิชาการจัดการและภาวะผู้นำจะนำมาจากผลการฝึกผู้บริหารระดับแนวหน้าของประเทศ

2.2) ให้ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนสัปดาห์ละ 1 วัน มอบหมายให้พัฒนาวิธีการใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญ

2.3) ให้จัดทำโครงการกลุ่มเพื่อฝึกการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาวิธีการทางการศึกษาใหม่

2.4) ฝึกงานในต่างประเทศ 2 สัปดาห์กับบริษัทต่างชาติ (เช่น IBM HP Ritz Carton) เพื่อติดตามผู้บริหารภาคธุรกิจที่ไม่ขึ้นตรงต่อรัฐ เพื่อเรียนรู้การเป็นผู้นำที่ดีในเชิงธุรกิจ

2.5) ประเมินผลอย่างเข้มข้น ผู้สมัครที่สามารถแสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติที่ต้องการจึงจะได้รับการแต่งตั้งเป็นครูใหญ่

3) เน้นการใช้เวลาส่วนมากของครูใหญ่ในด้านภาวะผู้นำในการสอน มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียนอย่างจริงจัง ครูใหญ่ต้องใช้เวลาเกือบทั้งหมดในการให้คำแนะนำครูในโรงเรียนด้านการสอน

“We train our teachers and vice-principals to apply best practices; we train our principals to create them”

Six month program to develop new principals	• Management and leadership courses taken from leading executive training programs • One day a week in schools where candidates are assigned to develop innovative approaches to the toughest problems that the school faces • Group projects where candidates work as teams to develop new educational approaches • 2-week overseas placement with a foreign corporation (e.g. IBM, HP, Ritz Carlton), where they shadow top private-sector executives in order to gain a private-sector perspective on distinctive leadership • Rigorous evaluation – only candidates who demonstrate the required competencies will be appointed as a principal
---	---

ภาพที่ 3.10 การพัฒนาครูใหญ่ใหม่ให้มีภาวะผู้นำของสิงคโปร์
ที่มา: Barber & Mourshed (2007)

3.6 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal)

สิงคโปร์มีระบบการประเมินและสะท้อนผลการประเมินในการพัฒนาตนเองและการสอนของครู โดยกำหนดระบบการกำกับติดตามและแทรกแซงในระดับโรงเรียนเพื่อประเมินและข้อมูลย้อนกลับการสอนของครู โดยจะให้ความสำคัญกับโรงเรียนด้อยคุณภาพมากกว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพ โรงเรียนชั้นนำจะได้รับการยกเว้นการทดสอบบางอย่าง ขณะที่โรงเรียนด้อยคุณภาพจะถูกกำกับติดตามอย่างเคร่งครัด โดยการตรวจสอบโรงเรียน (school review) จะดำเนินการโดยหน่วยงานใน

กระทรวงศึกษาธิการและมีการประเมินทุก 5 ปี แต่การทดสอบ (examinations) เพื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของนักเรียนจะดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกทุกปี (Barber & Mourshed, 2007)

ในด้านประเมินผลการทำงานของครู สิงคโปร์ใช้ระบบ Performance-based Evaluation เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยครูต้องสอน 30–32 คาบต่อสัปดาห์ ซึ่งต้องใส่ใจในการสอนเป็นอย่างมากเพราะผลการเรียนของเด็กมีผลต่อการประเมิน นอกจากนี้ครูยังต้องติดต่อกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ และทุกครั้งที่ติดต่อกับผู้ปกครองจะมีการบันทึกไว้ การประเมินผลครูจะแบ่งเป็นระดับตั้งแต่ A–E ครูที่ได้ E ต้องปรับปรุง ถ้าได้ E ถึง 3 ครั้ง จะถูกเรียกไปยังกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ และอาจถูกตัดสิทธิไม่ให้ประกอบอาชีพครูอีกต่อไป แต่หากผู้ใดมีผลงานดีจะมีโบนัสให้ตามผลการประเมิน (The Matter Team, 2017)

3.7 พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development)

สิงคโปร์มีระบบการส่งเสริมเชิงวิชาชีพและพัฒนากการเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ดังนี้

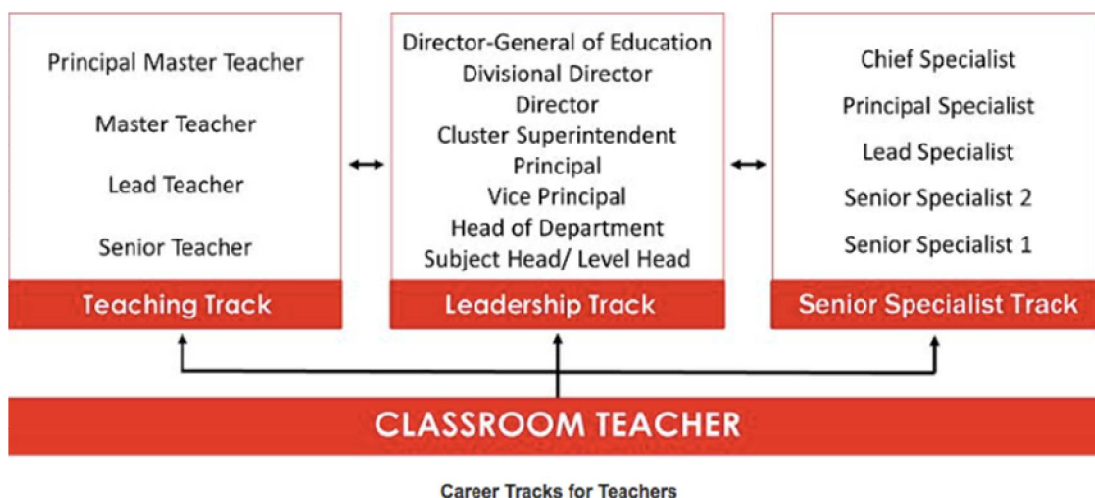
1) เงินเดือนและค่าตอบแทน

สิงคโปร์จ่ายเงินเดือนเริ่มต้นสูงเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่ม OECD เงินเดือนเป็นงบประมาณหลักในระบบโรงเรียน ประมาณร้อยละ 60–80 ของงบประมาณที่ใช้ในโรงเรียน โดยครูแรกเข้าจะได้รับเงินเดือนประมาณ 3,360 ดอลลาร์สิงคโปร์ (82,290 บาท) (The Matter Team, 2017) มาตรการที่สิงคโปร์ใช้เพื่อนำงบประมาณมาเพิ่มเงินเดือนให้ครูคือ การเพิ่มขนาดห้องเรียนเพื่อลดจำนวนครูลง วิธีการนี้ทำให้สามารถคัดเลือกครูใหม่ได้อย่างเต็มที่ มาตรการนี้จึงทำให้สถานภาพของครูดีขึ้น และอาชีพครูเป็นวิชาชีพครูที่น่าสนใจมากขึ้น (Barber & Mourshed, 2007)

2) การสร้างการยอมรับของสังคมต่อวิชาชีพครู

สิงคโปร์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้ในการยกระดับวิชาชีพครู โดยเชื่อมโยงกับโปรแกรมการรับเข้าศึกษาเพื่อยกระดับสถานภาพวิชาชีพครูให้สูงขึ้น มีการใช้ตัวอย่าง best practices จากภาคธุรกิจและระบบการตลาดซึ่งต้องมีข้อมูลยืนยันให้เห็นถึงผลการปรับปรุงพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างชัดเจนในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มดำเนินการ โดยเฉพาะการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น

3) การกำหนดเส้นทางในอาชีพที่ชัดเจน โดยการกำหนดให้เริ่มต้นจากการเป็นครูประจำชั้น (class teacher) แล้วสามารถขึ้นสู่เส้นทางความก้าวหน้าได้ 3 สายคือ สายแรก เป็นสายการสอนสามารถขึ้นเป็นครูใหญ่ได้ สายที่ 2 เป็นสายผู้นำ สามารถขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารการศึกษาได้ และสายที่ 3 สายผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความต้องการของครู ดังภาพที่ 3.11



ภาพที่ 3.11 เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสิงคโปร์

ที่มา: Ministry of Education (MOE) (2017).

4) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง โดยกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ได้กำหนดกรอบการสอน (TEACH framework) ที่ทางกระทรวงมีพันธะสัญญาจะให้การสนับสนุนครูทุกคนในการพัฒนาตนเองตลอดช่วงอาชีพครู โดยเปิดโอกาสการพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และความก้าวหน้าในผลลัพธ์ของวิชาชีพอย่างเต็มที่ โดยให้ครูมีความสุขตลอดทั้งชีวิต สุขภาพ และการทำงาน (Ministry of Education, 2017) ดังภาพที่ 3.12



ภาพที่ 3.12 กรอบการสอน (TEACH framework) ของสิงคโปร์สำหรับการสนับสนุนครูพัฒนาตนเอง

ที่มา: Ministry of Education (MOE) (2017).

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่า สิงคโปร์มีการดำเนินการในระบบผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ จนทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างสูง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ Barber and Mourshed (2007) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างระบบดังดูได้คนที่เหมาะสมเข้าสู่อาชีพครูมีความสัมพันธ์กับสถานภาพวิชาชีพครูอย่างยิ่ง ซึ่งผลการสำรวจความคิดเห็นของสาธารณชนส่วนใหญ่เชื่อว่าครูเป็นอาชีพที่ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศมากกว่าอาชีพอื่น และครูใหม่ให้เหตุผลการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพครูเพราะสถานภาพวิชาชีพ เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการศึกษาสิงคโปร์

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดการศึกษาในลำดับต้น ๆ ของโลกนั้น สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

4.1.1 สิงคโปร์มีกลยุทธ์ที่ดี โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้ในการดึงดูดคนเก่ง และมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพครู โดยมีกระบวนการคัดเลือกเข้มข้นถึง 4 ขั้นตอน และจ้างงานตั้งแต่เข้าเรียน รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่สูงเป็นอันดับสองของอาชีพทั้งหมด การจัดระบบสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรทุกระดับที่ทำงานในระบบการศึกษา ที่เรียกว่าโมเดล ‘GROW 2.0’

4.1.2 การกำหนดให้ระบบการผลิตครูเป็นระบบปิด โดยมี NIE เป็นองค์กรที่ช่วยวางแผน และพัฒนาการเจริญเติบโตในสายอาชีพ มีการออกแบบหลักสูตรการผลิตที่เข้มข้น ทั้งในเชิงวิชาการ (academic subjects) และทักษะวิชาชีพ (professional skills) เชื่อมโยงกับการจัดระบบการพัฒนาเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครู และการให้การอบรมครูอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นมืออาชีพที่แท้จริง รวมถึงการใช้ระบบ ‘Performance-based Evaluation’ เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.1.3 การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู โดยกำหนดกรอบการสอน (TEACH framework) ของครูและเป็น กรอบสำหรับการสนับสนุนครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และความก้าวหน้าในผลลัพธ์ของวิชาชีพอย่างเต็มที่ โดยมอบความรับผิดชอบแก่ครูใหญ่ ซึ่งมีระบบการคัดเลือกครูใหญ่มาจากครูเก่งที่เข้มข้น มีระบบการพัฒนาและประเมินทักษะภาวะผู้นำทางการสอนในระดับสากล โดยประยุกต์ระบบการพัฒนาผู้นำในภาคเอกชนเข้ามาจัดโปรแกรมการพัฒนา ทำให้ระบบโรงเรียนของสิงคโปร์มีผู้นำที่เข้มแข็งมีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน

4.1.4 รัฐบาลสิงคโปร์เป็นผู้กำหนดนโยบายการศึกษาทั้งหมด และมีการกระจายอำนาจการจัดการไปสู่สถานศึกษาที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป โดยการกระจายอำนาจมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของระบบการศึกษา จึงทำให้สิงคโปร์สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งในระดับมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายระยะยาวในการจัดการศึกษาระดับสูงของรัฐบาล มหาวิทยาลัยของสิงคโปร์จึงเป็นเพียงหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาลมิใช่สถาบันทางการศึกษาที่จะสามารถปกครองตนเองได้ รวมถึงการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นการแบ่งอำนาจบางส่วนให้แก่สถานศึกษาในการบริหารจัดการมากกว่าที่จะเป็นการให้อำนาจหรือมอบอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาทั้งหมด

4.1.5 นอกจากเงินเดือนแรกเข้าที่สูงแล้ว การศึกษาระบบโรงเรียนที่มีคุณภาพทั่วโลก รวมทั้งสิงคโปร์ของ Barber and Mourshed (2007) พบว่า การที่อาชีพครูจะเป็นอาชีพยอดนิยมนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนสูง หรือขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ แต่ขึ้นกับการกำหนด

นโยบายและการนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสิงคโปร์มีความโดดเด่นในการกำหนดนโยบายการรับเข้าที่แข็งแกร่งเพื่อให้ได้คนเก่งเข้าสู่อาชีพครู จัดการเรียนการสอนในการฝึกอบรมครูที่เหมาะสม รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อผดุงรักษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

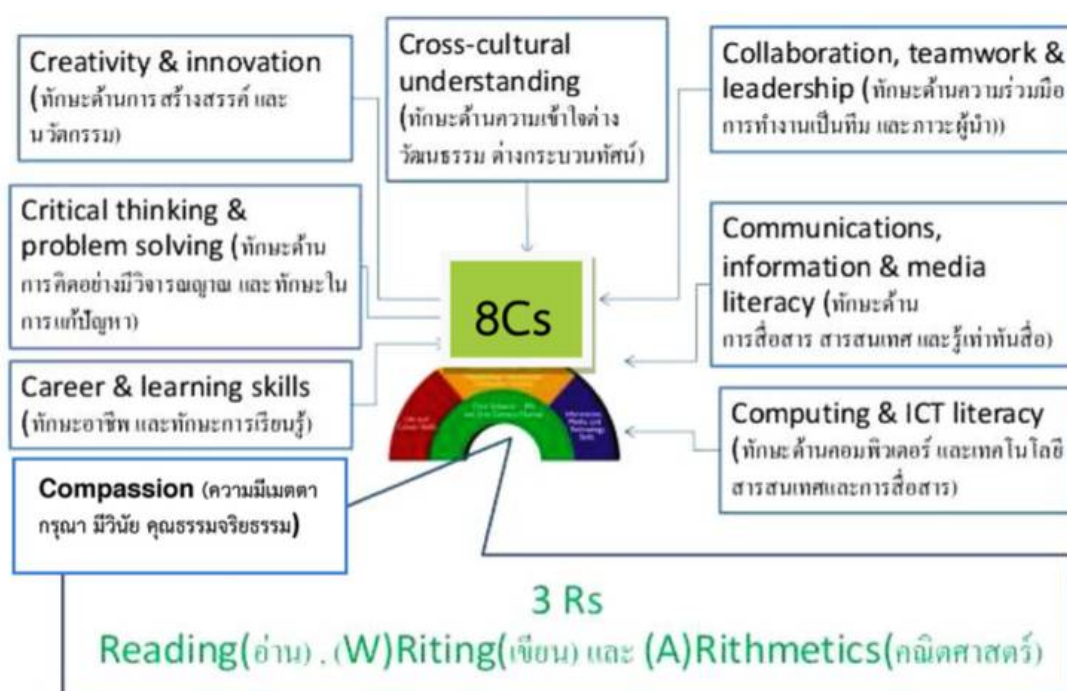
4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ครั้งนี้ สามารถพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของประเทศไทย ได้ดังนี้

4.2.1.1 เป้าหมายการศึกษา

ไทยได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มี คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ดังต่อไปนี้



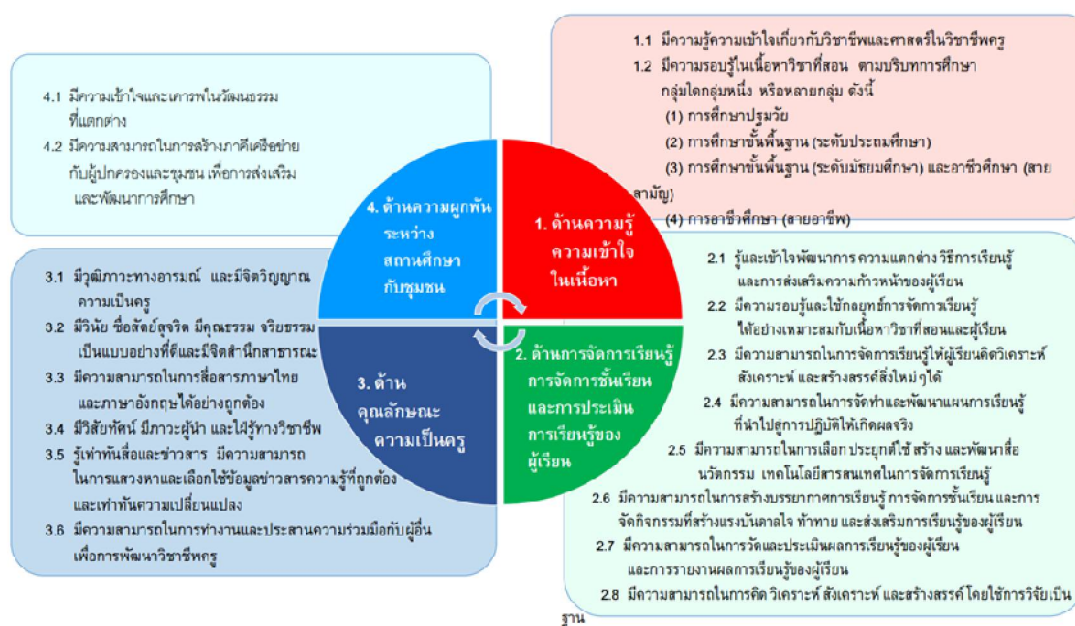
ภาพที่ 4.1 คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)

- 1) 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)
- 2) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion)

ดังนั้น ในการผลิตและพัฒนาครู ควรกำหนดเป้าหมายคุณลักษณะของครูที่มีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนดังกล่าว โดยสมรรถนะครูไทย ควรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วนคือ (1) ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน และการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู และ (4) ด้านความผูกพันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รายละเอียดเป็นดังนี้



ภาพที่ 4.2 สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21

4.2.1.2 การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment)

ควรมีการกำหนดระบบการคัดกรองผู้เข้าสู่วิชาชีพครู โดยกำหนดสัดส่วนการผลิตที่ไม่เกินความต้องการ และเพิ่มสัดส่วนการผลิตในระบบปิดแบบสิงคโปร์มากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญในการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงเข้าเรียนครู ดังนี้

1) สัดส่วนการผลิต แบ่งสัดส่วนการผลิตนิสิตนักศึกษาเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครูของสถาบันการผลิต โดยการคัดเลือกเข้าเรียนของนิสิตนักศึกษาครูรับทุนและประกันการมีงานทำร้อยละ 50 ของจำนวนอัตราเกษียณต่อปี โดยคัดเลือกจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลการเรียน

ดีเยี่ยม (ระบบปิด) และกำหนดสัดส่วนจำนวนนิสิตนักศึกษาครูที่สถาบันผลิตครูจะเปิดรับโดยการคัดเลือกทั่วไป (ระบบเปิด) ไม่เกิน 5 เท่าของจำนวนอัตราเกษียณต่อปีหลังจากจัดสรรให้ข้อนักเรียนทุนแล้ว

2) ระบบการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาครู (admission system) กำหนดให้สถาบันผลิตครูใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่เป็นมาตรฐานกลางเดียวกัน โดยใช้คะแนนการทดสอบทางวิชาการ (GPAX ไม่ต่ำกว่า 3.00, คะแนน O-Net อยู่ในลำดับร้อยละ 30 แรกของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุด, คะแนน PAT5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60, และคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษในระดับสูงตามมาตรฐานข้อสอบสากล) คะแนนทดสอบความสามารถด้านการคิด ภาษาและการสื่อสาร (essay test) และการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาคุณลักษณะความเป็นครู

4.2.1.3 หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program)

1) หลักสูตร ครอบคลุมการแยกหลักสูตรการผลิตครูตามประเภทการใช้ครู ดังนี้

(1) หลักสูตรผลิตครูปฐมวัย และครูประถมศึกษา (class teacher) ได้แก่ หลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษา (4 ปี) สาขาการศึกษาปฐมวัย หรือสาขาการประถมศึกษา หรือสาขาการศึกษา (ที่มีการเรียนวิชาเอก และบูรณาการสอน 2-3 รายวิชา) ซึ่งเป็นหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ (กำหนด 36 หน่วยกิต ปฏิบัติการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา) โดยมุ่งศึกษาวิชาชีพครู ประกอบด้วย pedagogical content knowledge education และ practices

(2) หลักสูตรผลิตครูมัธยมศึกษา หรือครูผู้สอนรายวิชา (subject teacher)

รูปแบบที่ 1 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (4 ปี หรือ 5 ปี) ในวิชาเอกสายการศึกษา โดยเป็นหลักสูตรเน้นเนื้อหาวิชาเอกที่สอน (content knowledge) มีผลการเรียนเฉลี่ยในระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และมีคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ ในระดับสูงตามมาตรฐานข้อสอบสากล

รูปแบบที่ 2 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่น ๆ ที่มิใช่การศึกษาโดยเป็นหลักสูตรเน้นวิชาชีพครู (pedagogical content knowledge) มีผลการเรียนเฉลี่ยในระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และมีคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ ในระดับสูงตามมาตรฐานข้อสอบสากล

2) ระบบการเรียนการสอน

(1) หมู่เรียนละไม่เกิน 30 คน และต้องมี micro teaching และฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา (school based leaning)

(2) บูรณาการเนื้อหา (contents) กับเทคนิควิธีการสอนเนื้อหา (pedagogical content knowledge)

(3) กำหนดสมรรถนะอาจารย์ผู้สอน และสถาบันการผลิตต้องมีระบบพัฒนาอาจารย์ตามสมรรถนะ

3) ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

(1) สังเกตการณ์สอนและฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตั้งแต่
ชั้นปีที่ 1-4

(2) กำหนดมาตรฐานโรงเรียนฝึกสอน และมาตรฐานครูพี่เลี้ยงและ
การคัดเลือก

(3) มีระบบการเรียนรู้แบบ PLC ระหว่างอาจารย์ผู้สอนและ
อาจารย์พี่เลี้ยง

4.2.1.4 การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring)

1) เมื่อผู้สำเร็จการศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะและได้รับ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ควรยกเลิกระบบการสอบบรรจุแบบเดิม แล้วใช้ระบบการคัดเลือกที่
ตรงกับความต้องการใช้ครูของสถานศึกษา (school-based recruitment system)

2) จัดระบบการพัฒนาคูปีแรกเข้า (induction year) ให้เน้นการ
พัฒนาตามสมรรถนะ 3 ส่วน คือคุณลักษณะของความเป็นครู สังคมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และทักษะ
วิชาชีพ (personal /social /professional)

4.2.1.5 การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning)

ระบบการพัฒนาคูประจำการ เน้นการพัฒนาตามสมรรถนะตาม
มาตรฐานวิชาชีพครู โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรกเป็นการพัฒนาบนงาน (on the job training)
โดยกำหนดให้เป็นงานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำทางการสอน โดยมีเขต
พื้นที่การศึกษาเป็นผู้สนับสนุน และส่วนที่ 2 ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการตามหลักสูตรการ
ฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานและได้รับการรับรอง ทั้งนี้ครูต้องมีชั่วโมงการพัฒนาคูตนเองอย่างน้อย 100
ชั่วโมง/ปี รวมถึงมีระบบคัดเลือกผู้บริหารที่เข้มข้นทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการสอนได้อย่างแท้จริง

4.2.1.6 การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and
Appraisal)

ให้พิจารณากำหนดเกณฑ์การพัฒนาและประเมินการต่ออายุใบอนุญาต
และเกณฑ์วิทยฐานะจาก ประสพการณ์สอน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จำนวนชั่วโมงสอน จำนวน
ชั่วโมงการพัฒนาคูตนเอง การมีส่วนร่วมกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
และการแก้ปัญหาผู้เรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน (practical-oriented research)

4.2.1.7 พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership
Development)

ระบบสนับสนุนวิทยฐานะ และการต่ออายุใบอนุญาต ระบบส่งเสริม
โอกาสเชิงวิชาชีพ และการยกย่องยอมรับ ให้เชื่อมโยงเป็นระบบที่อิงสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู
โดยมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนและพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ

4.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

กระทรวงศึกษาธิการควรดำเนินการดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาวิเคราะห์และทบทวนระบบผลิตและพัฒนาครูทั้ง
ระบบของไทย โดยนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์

2) ศึกษากระบวนการผลิตและพัฒนาครูของประเทศที่ประสบผลสำเร็จด้านการศึกษาศึกษา
ประเทศอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อเทียบเคียงกับไทย โดยใช้ในทางการศึกษาของสิงคโปร์ครั้งนี้เป็นกรอบ

การศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทยที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

3) ระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทย ควรจัดเป็นระบบที่มีมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ และใช้กับครูในทุกสังกัดรวมถึงครูเอกชนด้วย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพครูให้ใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสารราชการ

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. การศึกษารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของประเทศที่ประสบ
ความสำเร็จด้านการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานการศึกษาและ
พัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2549.
- มนตรี จุฑาวัชรพล. นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมิงคลสุวรรณภูมิ. ระบบการศึกษาในประเทศอาเซียน. งานวิเทศสัมพันธ์ กอง
นโยบายและแผน, 2558.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. การวิเคราะห์สภาพ ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการนำนโยบาย
การศึกษาด้านการผลิตครูไปสู่การปฏิบัติของประเทศไทย สิงคโปร์และมาเลเซีย. วารสาร
วิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 9, 1 (สิงหาคม 2557–
มกราคม 2558).
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูป
วิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพ
ได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2552.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สถานการณ์การผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.
กรุงเทพมหานคร: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. นโยบายข้อ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ. รายงานผลการ
ดำเนินงานของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ครบรอบ 1 ปี (12
กันยายน 2557–12 กันยายน 2558).
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. การพัฒนาคุณภาพครูของรัฐแคลิฟอร์เนีย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูป
วิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543.

- อุทุมพร จามรมาน. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ เล่มที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- Barber, M. & Mourshed, M. How The World's Best-performing School systems Come Out On Top. London: McKinsey & Company, Social Sector, 2007.
- Chong, S. and Tan, Y. K. Supporting the Beginning Teacher in Singapore Schools-The Structured Mentoring Programme (SMP). Hong Kong: APERA Conference 2006 (28-30 November 2006).
- European Commission. Developing Coherent and System-wide Induction Programmes for Beginning Teachers: A Handbook for Policy Maker. Brussel: European Commission Staff Working Document SEC Final, 2010.
- European Commission. Supporting Teacher Educators for Better Learning Outcome. Brussel: European Commission Staff Working Document SEC Final, 2013.
- Goodwin, A. L., Low, EE-L & Darling-Hammond, L. Empowered Educators in Singapore: how high-performing systems shape teaching quality. San Francisco, CA :Jossey-Bass, 2017.
- Krippendorff, K. Validity in content analysis. In E. Mochmann (ed.), Computerstrategien für die kommunikationsanalyse, (1980): 69-112.
- National Institute of Education. For Enquiries on Admission to Initial Teacher Preparation (ITP) programmes. NIE Nanyang Technological University, 2014.
- The ASEAN Secretariat. ASEAN State of Education Report 2013. Jakarta: ASEAN Secretariat, 2014.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://pisathailand.ipst.ac.th/> [12 มิถุนายน 2560].
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ประเด็นหลักจากผลการประเมิน PISA 2015. [ออนไลน์]. 2560. แหล่งที่มา: <http://pisathailand.ipst.ac.th/pisa/focus/issue-2017-17> [12 มิถุนายน 2560].
- Griffin, P., Cuc, N. T. K., and Gillis, S. Developing and Validating Primary School Teacher Standard in Vietnam. [Online]. 2004. Available from: <https://www.aare.edu.au/publications-database.php/4222/developing-and-validating-primary-school-teacher-standards-in-vietnam>. [2 กรกฎาคม 2560].

- Ministry of Education (MOE). 2014 Syllabus Character and Citizenship Education Secondary. [Online]. 2014. Available from: <https://www.moe.gov.sg/docs/default-source/document/education/syllabuses/character-citizenship-education/files/2014-character-citizenship-education-secondary.pdf> [2 กรกฎาคม 2560].
- Ministry of Education (MOE). Career Information. [Online]. 2017. Available from: <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information>. [22 กรกฎาคม 2560].
- Ministry of Education (MOE). Putting People at The Centre of The Education Enterprise MOE unveils “GROW 2.0” Package to further strengthen Teacher Development and Recognition and Philosophy for Educational Leadership. [Online]. 2007. Available from: <https://www.moe.gov.sg/media/press/2007/pr20071228.htm> [22 กรกฎาคม 2560].
- PGDE Primary. My GTC Accomplishments. [Online]. 2014. Available from: <https://sites.google.com/site/wwwbcplcom/my-gtc-accomplishments> [22 กรกฎาคม 2560].
- The Matter Team. ทำไมในต่างประเทศใคร ๆ ก็อยากเป็นครู? ประเทศที่ระบบการศึกษาดีเขาดูแลครูอย่างไร. [ออนไลน์]. 2017. แหล่งที่มา: <https://thematter.co/pulse/teacher-welfare-in-another-country/26591> [22 กรกฎาคม 2560].

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายประวัติ เอรารวรรณ์
วันเดือนปีเกิด	8 ตุลาคม 2513
ประวัติการศึกษา	- ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) วิทยาลัยครูอุบลราชธานี - ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย - การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การฝึกอบรมที่สำคัญ	
พ.ศ. 2540	หลักสูตร Educational Project Management, British Cousin
พ.ศ. 2549	หลักสูตร Inquiry Method for Science Teaching, University of Wisconsin-Madison, USA
พ.ศ. 2549	หลักสูตร นักบริหารระดับสูงมหาวิทยาลัย (นบม.) รุ่น 16
พ.ศ. 2460	หลักสูตร นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 4
พ.ศ. 2560	หลักสูตร นักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 9
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544, 2547-2549	รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ม.มหาสารคาม
พ.ศ. 2549-2557	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ม.มหาสารคาม
พ.ศ. 2559-2560	รักษาราชการแทนอธิการบดี และอธิการบดี ม.นครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองศาสตราจารย์ ช่วยราชการคณะทำงานรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ