



แนวทางการผลิตครูระดับอุดมศึกษาแบบพลิกโฉม:

จากงานวิจัยสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

A Transformative Approach to Empower Higher Education Instructors: From Research to Policy Recommendations

Received: -

Revised: -

Accepted: -

จันทวีร์ คล้ายสังข์ และคณะ*

Jintavee Khlaisang, et al.

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานการผลิตครูของครูหรืออาจารย์ระดับอุดมศึกษาแบบพลิกโฉมที่เน้นการปรับกระบวนการคิดเพื่อตอบสนองต่อโจทย์ความท้าทายของแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ที่มาถึงเร็วกว่าที่เราทุกคนคาดคิด อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานเพื่อนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตครูระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อได้แก่ (1) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครูของครู เพื่อให้การผลิตครูของครูเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม (2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการในการผลิตครูของครู ทั้งในส่วนของหลักสูตรการศึกษาในห้องเรียน นอกห้องเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย เครื่องมือและเทคโนโลยีทางการศึกษา เกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมและสมรรถนะหลัก เพื่อให้ครูของครู มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และมีจิตวิญญาณของครูอย่างแท้จริง (3) นำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายงานการผลิตครู จัดทำโดยคณะอนุกรรมการพิจารณาการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู วุฒิสภา (กลุ่มอุดมศึกษา) กุมภาพันธ์ 2564

หัวหน้าคณะที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(Professor Dr.Pruet Siribunpitak, Faculty of Education, Chulalongkorn University)

ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาเรียม นิลพันธุ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

(Assistant Professor Dr..Maream Nillapun, Faculty of Education, Silpakorn University)

ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีจิตรา เจริญลาภนพรัตน์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* ศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (หัวหน้าคณะทำงาน)

(Professor Dr., Faculty of Education, Chulalongkorn University)

และคณะทำงาน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริวรรณ วณิชวัฒน์วรชัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

(Assistant Professor Dr..Siriwan Vanichwatanavorachai, Faculty of Education, Silpakorn University)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทรงชัย อักษรคิด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(Assistant Professor Dr..Songchai Ugsonkid, Faculty of Education, Kasetsart University)

รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ กรณีกิจ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(Associate Professor Dr.Prakob Koraneekij, Faculty of Education, Chulalongkorn University)

Corresponding Author E-mail Address: jintavee.m@chula.ac.th



.....
ในทางนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการผลิตครูของครูให้เป็นไปตามหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และ (4) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานสำหรับเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นข้อเสนอไปยังหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ (1) คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เป็นตัวแทนจาก 3 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ (2) คณบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ทบทวนกฎหมาย ระเบียบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูของครูของ 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และการศึกษาองค์ประกอบด้านหลักสูตรและเงื่อนไขของการเป็นผู้ที่สอนวิชาครู และรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากที่ประชุมสภาคณบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะร่างแนวทางการพัฒนาครู ขั้นที่ 4 เป็นการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1, 2, และ 3 ขั้นที่ 5 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของครู อาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และข้อเสนอเชิงนโยบายเร่งด่วน ขั้นที่ 6 การรับรองรูปแบบและการรับรองข้อเสนอเชิงนโยบายจากที่ประชุมต่อไป

ผลที่ได้จากการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณาการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครูในระดับอุดมศึกษาและการประเมินรับรองรูปแบบการผลิตครูระดับอุดมศึกษา นำไปสู่ข้อสรุปดังต่อไปนี้ (1) รูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม ประกอบด้วย การรายงานสภาพปัจจุบันและการรายงานภาพอนาคตโดยครูของครูต้องได้รับการพัฒนาชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillset) ใน 3 มิติ ได้แก่ การออกแบบชีวิตสำหรับผู้เรียน การเปลี่ยนผู้เรียนเป็นนวัตกรรม, และการสร้างครูยุคใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ (2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กลไก และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นด้านกลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษา และประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องข้อมูลมหัต (Big Data) ทางการศึกษาในทุกระดับ

คำสำคัญ : การผลิตครูแบบพลิกโฉม/ อุดมศึกษา/ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

Abstract

This paper is part of a report on the transformative approach to empower higher education instructors. The aim of this research is to focus on transforming thinking processes and to address the challenges of digital transformation that are arriving faster than expected as a result of the COVID-19 pandemic. The study is a research-based process to formulate policy recommendations for fostering the higher education instructors' empowerment. There are 4 objectives as follows: (1) to explore the problems, obstacles, and the current situation concerning the transformative approach in order to empower higher education instructors that is consistent with professional competency and meets the needs of economic and industrial development, (2) to examine the



.....

curriculum and transformative approach to empower higher education instructors, both in terms of formal education, non-formal education, informal education, educational tools and technology, assessment criteria, behavior and core competencies to develop a faculty development that in line with academic excellence, professional ethics, and teachers' spirit, (3) to propose opinions and recommendations on policies and guidelines on problems and obstacles in developing a faculty development according to the curriculum and the teaching and learning process in the 21st century, and (4) to formulate a report on the results of operations for making proposals to relevant agencies and organizations to further drive concretely. Participants were (1) instructors in the Faculty of Education who were representatives from 3 universities – Silpakorn University, Kasetsart University, and Chulalongkorn University, and (2) deans of the Faculty of Education. The research was divided into 6 steps. Step 1: Reviewing laws, regulations, and related research. Step 2: Collecting qualitative data, including the study of instructor development models of 3 universities – Silpakorn University, Kasetsart University, and Chulalongkorn University and the study of curriculum components, conditions of being an instructor of teacher subject, and a model of new instructor development. Step 3: Collecting qualitative data from the Dean of the Faculty of Education Council meeting to obtain recommendations to draft guidelines of instructor development. Step 4: Synthesizing the data obtained from steps 1, 2, and 3. Step 5: Presenting the model of professional development for the Faculty of Education and urgent policy proposals. Step 6: Approving the model and policy recommendations in the meeting.

The results obtained from the meeting of the subcommittee on the study of the transformative approach to empower higher education instructors and the assessment for approving the model. The results are: (1) the transformative model consisted of a report on the existing and future conditions which empowered instructors had to be developed for the future skillsets in 3 areas: Life Design for Learner, Learners become Innovators, and New Generation Teachers, New Transformation Leaders; and (2) recommendations on policy, mechanism, and responsible organizations in 3 main areas: mechanism and responsible organizations, recommendations for institutions that produce higher education instructors, and recommendations regarding the establishment of agencies responsible for big data in education at all levels.

Keywords : Transformative Teacher Preparation/ Higher Education/ Policy Recommendation



บทนำ

ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพของแต่ละคณะในระดับอุดมศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกและวางแผนกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรู้และทักษะที่จำเป็น รวมถึงการสร้างเครือข่ายออนไลน์ในการเพิ่มโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น การสร้างเนื้อหา สารสนเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม (Pelletreau, Knight, Lemons, McCourt, Merrill, Nehm, Prevost, Urban-Lurain and Smith, 2018; Mohr, 2020) ประกอบกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เกิดความท้าทายของแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ที่มาถึงเร็วกว่าที่ทุกคนคาดคิด อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 การผลิตครูที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น เน้นสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะอิงมาตรฐานการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนและวิชาชีพครูในการเรียนรู้ตลอดชีวิต OECD, 2011; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2017) สอดคล้องกับปัญหาของการผลิตครูของครูหรืออาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในปัจจุบันประกอบด้วย (1) แนวคิดการผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการผลิตครูในอดีตที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว (Product-Oriented Approach) ปัจจุบันกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตครูควรเน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ควบคู่กันไป (Process Product-Oriented Approach) การบูรณาการนวัตกรรมสำหรับการสอน และการพัฒนาวิชาชีพเข้าไปในหลักสูตรผลิตครู รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ในการรองรับมุมมองเชิงวิชาชีพของบัณฑิตครู (2) ขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพของนโยบายการผลิต เนื่องจากที่ผ่านมาการผลิตครู ยังขาดการวางแผนและรู้ความต่อเนื่องของนโยบาย รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนที่ต่ำ (3) ความอ่อนแอของสถาบันผลิตครู สาเหตุมาจากการมีครูสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศน้อยมาก ทำให้ขาดประสบการณ์ และมุมมองทางการศึกษาที่หลากหลาย และการไม่มีการวางแผนสร้างครุทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ (4) โครงสร้างหลักสูตรและสมรรถนะที่ไม่ทันสมัยของการผลิตบัณฑิตครู เนื่องจากมีการเน้นภาคปฏิบัติน้อย โดยเฉพาะการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) จึงควรเริ่มต้นจากโครงสร้างหลักสูตร และเน้นทั้งภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ (5) บัณฑิตครูขาดการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ จึงควรมีเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน (Improving Classroom Teaching Practice) เพื่อให้เห็นถึงการปฏิบัติการสอนของตนเอง และมีมุมมองเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้ นำไปสู่การปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (6) การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูจริง เนื่องจากในปัจจุบันมีการผลิตครูเกินอัตราความต้องการใช้ครูเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูเพียง 1 ใน 10 ที่มีงานทำ (7) ปัญหาการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทั้งผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วิชาชีพครู และผู้ที่ไม่ได้จบปริญญาทางการศึกษาแต่ต้องการเป็นครู รวมถึงความยุ่งยากในขั้นตอนของการขออนุมัติใบประกอบวิชาชีพครู ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (Sasiwuttiwar, 2016); พงษ์ธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (Siribunpitak and et al, 2018)



สอดคล้องกับปัญหาของการพัฒนาครู โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2013) ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของการพัฒนาครูพบว่า (1) ด้านระบบการพัฒนาครูในภาพรวม ที่ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล ทำให้ขาดระบบฐานข้อมูลของครู เกิดความซ้ำซ้อนในการพัฒนา (2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ที่ยังขาดการรวมพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยพัฒนาครู (3) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่ยังขาดการวิเคราะห์สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในห้องเรียน (4) วิธีการและสาระการพัฒนาครู ที่พบว่ายังใช้รูปแบบเดิมในการพัฒนา เน้นการบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม เน้นหลักการ หรือทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนจริงในห้องเรียน รวมถึงเป็นการอบรมระยะสั้น ที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ (5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครูที่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในมหาวิทยาลัย (6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู ที่ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นมีเพียงครูที่เข้ารับการอบรมจัดทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น ไม่มีการขยายผลไปใช้ในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และ (7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ที่พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนจากที่มาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในด้านการผลิตครูของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำมาตรฐานอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อส่งผลโดยตรงให้กับบัณฑิตครูมีคุณภาพและมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการผลิตอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อให้การผลิตอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการผลิตอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้งในส่วนของหลักสูตรการศึกษาในห้องเรียน นอกห้องเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย เครื่องมือและเทคโนโลยีทางการศึกษาเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมและสมรรถนะหลัก เพื่อให้อาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และมีจิตวิญญาณของครูอย่างแท้จริง
3. นำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทางนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการผลิตอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้เป็นไปตามหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21
4. รายงานผลการดำเนินงานสำหรับเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นข้อเสนอไปยังหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป



ขอบเขตของการพิจารณา

ตัวอย่างประกอบด้วย (1) คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (2) คณบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 30 ท่านที่เป็นตัวแทนจากทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใน 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ใหม่ที่จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่ 2 อาจารย์ใหม่ที่ไม่ได้จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่ 3 อาจารย์ประจำการที่จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่ 4 อาจารย์ประจำการที่ไม่ได้จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกลุ่มที่ 5 อาจารย์ร่วมผลิต ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 20 ท่าน



ภาพที่ 1 กรอบการพิจารณารูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม

จากการรอบการพิจารณาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

การพัฒนาตนเอง: พัฒนาทักษะ/ฟื้นฟูทักษะ (Upskill/Reskill)

รูปแบบการพัฒนาครูของครูควรครอบคลุมใน 4 มิติ ได้แก่ (1) ด้านวิชาเอก (Content) จากการพัฒนาตนเองจากหลักสูตรพัฒนาครูของครูแบบออกแบบมาเฉพาะตัว (Tailor - Made) จากการประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) (2) ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การสอนศาสตร์การสอน (Teaching Pedagogy) และวิธีการสอนรูปแบบต่างๆ (Teaching Methods) (3) ด้านเครื่องมือ (Tools) ครอบคลุมเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม และ (4) ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู

การพัฒนาตนเอง: ทักษะใหม่ (New Skill) ประกอบด้วย

1. ครูของครูต้องเท่าทันกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา (New Paradigm in Education) และต้องเป็นต้นแบบของบัณฑิตครูให้ได้
2. ครูของครูต้องมีความเชื่อมโยงสอดคล้องในเรื่องการสอน การวิจัย กับความต้องการของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ครูของครูต้องสามารถปรับตัวได้ตามแนวโน้มของโลก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเนื้อหา หรือการผลิตครูที่จะตอบโจทย์ในบริบทใหม่ เช่น ครูที่สอนในหลักสูตร EP (English Program)



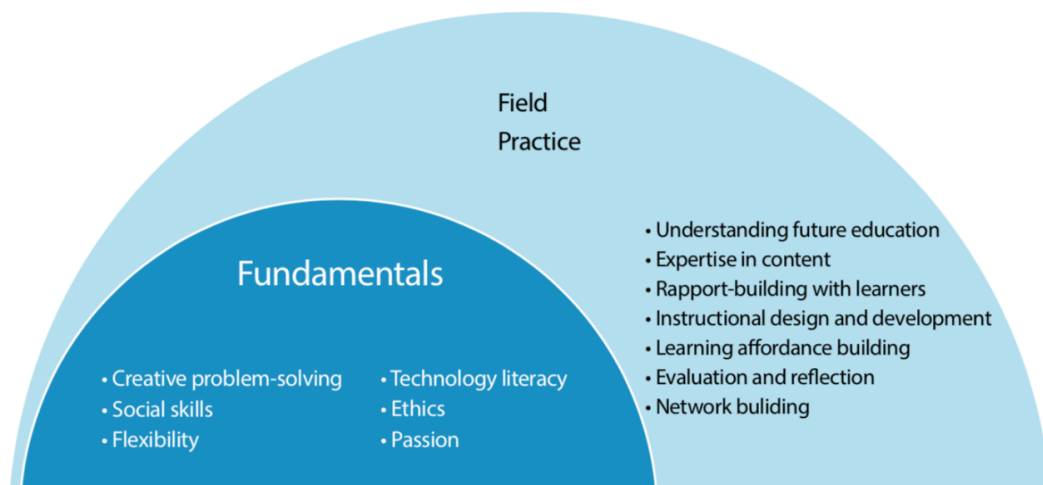
ทักษะในอนาคต (Future Skill) ประกอบด้วย

1. การออกแบบชีวิตสำหรับผู้เรียน (Life Design for Learners) ครูของครูควรมีภาวะผู้นำทางการศึกษา สามารถชี้แนะให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและมีความสุข สมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม
2. เปลี่ยนผู้เรียนเป็นนวัตกรรม (Learners Become Innovator) ครูของครูควรมีความสามารถในการพาผู้เรียนทำนวัตกรรมและมีความเชี่ยวชาญในนวัตกรรมด้านใดด้านหนึ่งอย่างชัดเจน
3. ครูยุคใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ (New Generation Teachers, New Transformation Leaders) ครูของครูควรมีความสามารถในการสร้างคนรุ่นใหม่ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจใหม่ และตอบโจทย์การพัฒนาประเทศได้

การทบทวนวรรณกรรม

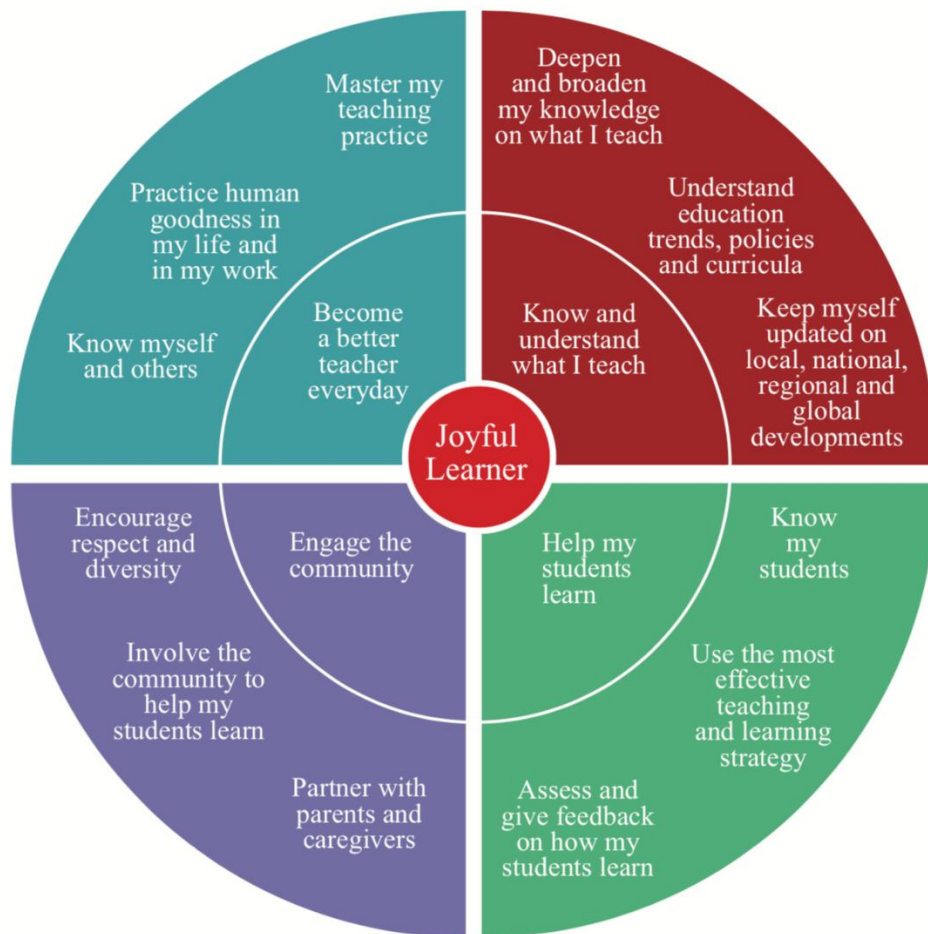
จากการทบทวนวรรณกรรม พบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูที่น่าสนใจจากประเทศต่าง ๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้

UNESCO (2016) กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะของครูในประเทศเกาหลีใต้ภายใต้แนวคิด SMART Education โดยระบบของครูในประเทศเกาหลีใต้ จะแบ่ง 6 ประเภท ได้แก่ ครู (ระดับ 1 และ 2) ผู้ช่วยครู ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา บรรณารักษ์ ครูฝึกประสบการณ์และครูพยาบาล (ระดับ 1 และ 2) ซึ่งการเป็นครูของประเทศเกาหลีใต้ ผู้สมัครจะต้องสำเร็จการศึกษาจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในระดับ อุดมศึกษา จากนั้นต้องผ่านการทดสอบคุณภาพและสมรรถนะของการเป็นครูทั้งด้านความรู้ทางการศึกษา และความรู้เฉพาะสาขาวิชา รวมถึงการสัมภาษณ์เพื่อดูทัศนคติ ไหวพริบและทักษะของผู้สมัคร การประเมินแผนการสอนและการสอน ผู้สอนที่บรรจุเป็นครูแล้วจะมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นอยู่เสมอ ซึ่งจัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ โดยสามารถแบ่งสมรรถนะของครูเป็น 2 ด้าน คือ (1) โดเมนพื้นฐาน (Fundamental Domain) ประกอบด้วย การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem-Solving) ทักษะทางสังคม (Social Skills) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) จริยธรรม (Ethics) และความเป็นครู (Passion) และ (2) โดเมนการฝึกภาคสนาม (Field Practice Domain) ประกอบด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาในอนาคต การเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การออกแบบและพัฒนาการสอน การช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการสร้างเครือข่ายด้านต่าง ๆ



ภาพที่ 2 สมรรถนะของครูประเทศเกาหลีใต้ (UNESCO, 2016)

คุรุสภา (Teachers' Council of Thailand, 2018) ได้เสนอกรอบแนวคิดของสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้การร่วมมือของประเทศในตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นของครู ประกอบด้วย (1) การรู้และการเข้าใจเกี่ยวกับการสอน (Knowing and Understanding What to Teach) ทั้งด้านความรู้ หลักสูตร กฎระเบียบ แนวโน้มของการศึกษาในปัจจุบัน รวมถึงบริบทการพัฒนาของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (2) การช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้ (Helping Students Learn) ความสามารถในการใช้กลยุทธ์และวิธีสอนที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการให้ผลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ (3) การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Engaging the Community) การร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้ เคารพซึ่งกันและกัน และ (4) การเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน (Becoming a Better Teacher Everyday) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รายละเอียดดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดของสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
(Teachers' Council of Thailand, 2018)

Sahlberg (2011) กล่าวถึงระบบการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ พบว่าประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับความสามารถทางวิชาชีพและสมรรถนะของครูมากกว่าการสอบเข้าบรรจุเป็นครูเพียงอย่างเดียว ดังนั้นผู้ที่สมัครเป็นครูจะต้องมีการทดสอบในด้านวิธีการสอนการสอนในสถานการณ์จริง และการสัมภาษณ์ถึงเหตุผลของการตัดสินใจมาเป็นครู นอกจากนี้ครูผู้สอนในประเทศฟินแลนด์ที่สอนระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาจะต้องมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท ในระดับเตรียมอนุบาลและปฐมวัยจะต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพจะเน้นการวิจัย การปฏิบัติ การสะท้อนคิด ร่วมกับทักษะทางด้านการคิดเพื่อส่งเสริมความรู้ทั้งด้านการสอน และเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน สำหรับนิสิต/นักศึกษาฝึกประสบการณ์จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองผ่านการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ครูในประเทศฟินแลนด์มีจำนวนชั่วโมงสอนที่น้อยกว่าประเทศอื่น โดยใช้เวลาประมาณร้อยละ 15 - 25 ในการเตรียมสอนและพัฒนาสมรรถนะของตนเองผ่านการทำงานร่วมกับนิสิต/นักศึกษาที่เรียนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมถึงสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ตามความสนใจ



นอกจากนี้ The National Institute of Education (2010) กล่าวถึงกรอบของสมรรถนะครูของประเทศสิงคโปร์ โดยแบ่งมิติทางด้านวิชาชีพออกเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ซึ่งสมรรถนะหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนทั้งในรายวิชาหลัก เน้นการสะท้อนคิด การคิดวิเคราะห์ที่ร่วมกับการสอนอย่างสร้างสรรค์ (2) ภาวะผู้นำและการจัดการ (Leadership and Management) ได้แก่ การเข้าใจในสภาพแวดล้อม การพัฒนาตนเองการทำงานร่วมกับผู้ปกครองและการทำงานเป็นทีม และ (3) การรู้จักตนเอง (Personal Effectiveness) เน้นการรู้จักตนเองและเคารพผู้อื่นรวมถึงการปรับตัวในสังคม

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

1. แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการพัฒนาครูของครู ใน 5 กลุ่มอาจารย์ ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 อาจารย์ใหม่ที่จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่ 2 อาจารย์ใหม่ที่ไม่ได้จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่ 3 อาจารย์ประจำการที่จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กลุ่มที่ 4 อาจารย์ประจำการที่ไม่ได้จบครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และกลุ่มที่ 5 อาจารย์ร่วมผลิต (อาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่มาร่วมสอนในเนื้อหาวิชาเฉพาะทาง)

2. แบบประเมินรับรองและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการผลิตครูระดับอุดมศึกษาแบบพลิกโฉมโดยพิจารณาใน 7 ประเด็น โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) ความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมาย (2) ความเหมาะสมของสภาพปัจจุบัน: ครูของครูได้รับการ พัฒนาทักษะ/ฟื้นฟูทักษะ (Upskill/Reskill) และเพิ่มเติมทักษะใหม่ (New Skills) ในมิติต่าง ๆ (3) ความเหมาะสมของภาพอนาคต: ครูของครูต้องได้รับการพัฒนาชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillsets) ใน 3 มิติ (4) ความเหมาะสมของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ประเด็นด้านกลไก และหน่วยงานที่รับผิดชอบ (5) ความเหมาะสมของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ประเด็นสำหรับสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษา (6) ความเหมาะสมของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องข้อมูลมหัต (Big Data) ทางการศึกษาในทุกระดับ และ (7) ข้อคิดเห็นต่อร่างรูปแบบนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมถึงคณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ใน 5 กลุ่มอาจารย์ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ถึงข้อเสนอแนะของการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ นำไปสู่ข้อสรุปของการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉมต่อไป



ภาพที่ 4 การดำเนินการวิจัย



..... **ขั้นที่ 1: ทบทวนกฎหมาย ระเบียบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

การทบทวนกฎหมาย ระเบียบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการร่วมระดมสมองในที่ประชุม คณะอนุกรรมการพิจารณาการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู (อุดมศึกษา) จำนวน 5 ครั้ง เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการพัฒนาครูของครู ใน 5 กลุ่มอาจารย์ โดยพิจารณากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) ในเรื่องคุณวุฒิของคณาจารย์ที่สอนครู (2) แผนการศึกษาแห่งชาติ และ (3) มาตรฐานวิชาชีพครู ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ตลอดจนงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในส่วนของการทบทวนวรรณกรรม

ขั้นที่ 2 และ 3 : การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหารและคณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

การสรุปผลรายงานการพิจารณาการศึกษาจากผู้บริหาร (8 ท่าน) คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (30 ท่าน) ที่เป็นตัวแทนจากทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า

รูปแบบการพัฒนาครูแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ (1) การพัฒนาทักษะและฟื้นฟูทักษะ (Upskill/Reskill) ได้แก่ องค์กรให้การสนับสนุนการสร้างเสริมประสบการณ์การสอน และการจัดการห้องเรียนแก่กลุ่มอาจารย์ที่ไม่จบครู และองค์กรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของกลุ่มอาจารย์ที่ไม่จบครู (2) ใช้แนวคิดเรื่องการสร้างเสริมตามหลักการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding Theory) ในการพัฒนาทักษะใหม่ (New Skill) และชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillset) ของอาจารย์โดยพิจารณาใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การออกแบบชีวิตสำหรับผู้เรียน (2) การเปลี่ยนผู้เรียนเป็นนวัตกรรม และ (3) การสร้างครูยุคใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) การออกแบบชีวิตสำหรับผู้เรียน (Life Design for Learners)

1. องค์กรสนับสนุนและสร้างกลไกให้ครูเป็นแบบอย่างของครูที่ชัดเจนกับเป้าหมายในชีวิตผ่านการวางแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: IDP) และการส่งเสริมให้มีสุขภาวะทางกายและจิตใจที่ดี (Work Life Balance)

2. ครูเน้นการจัดประสบการณ์ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการทำงานในอนาคต

(2) การเปลี่ยนผู้เรียนเป็นนวัตกรรม (Learners Become Innovator)

1. องค์กรสนับสนุนให้ครูมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน
2. องค์กรสนับสนุนให้ครูปรับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงาน

(3) การสร้างครูยุคใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ (New Generation Teachers, New Transformation Leaders)

1. องค์กรสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อดูแลและให้คำแนะนำผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการทั้งในและนอกโรงเรียน ตลอดจนชุมชนบริบทภายนอกโรงเรียน ที่เอื้อให้อาจารย์ และผู้เรียนได้



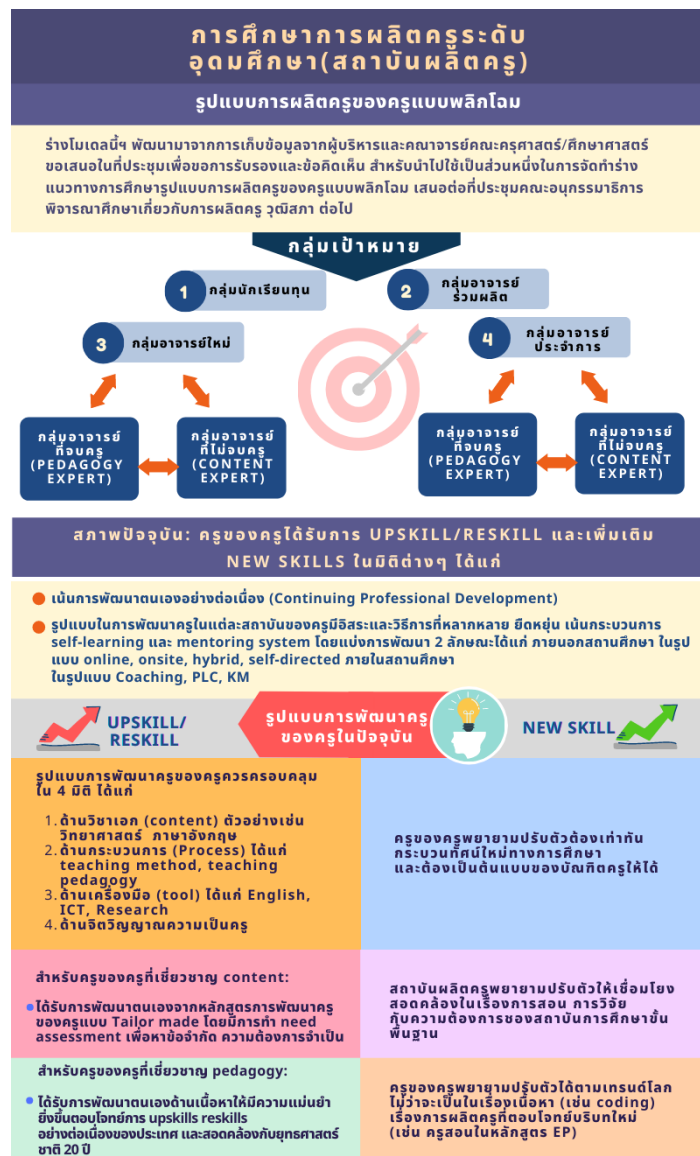
ทำงานร่วมกับผู้คนหลากหลายวัยและสถานภาพทางสังคมเพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจความแตกต่างหลากหลาย

2. ครูสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานหรือฝึกงานในองค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับวัฒนธรรมองค์กรและความต้องการที่ตลาดแรงงานต้องการจากคนรุ่นใหม่เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนผ่านในยุคอนาคต (Transformational Leadership)

3. องค์กรสนับสนุนกลไกให้ครูของครูปรับแนวคิด (Mindset), แนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อตอบโจทย์โลกอนาคต เช่น แนวคิดในเรื่องของสตาร์ทอัพ (Startup) ธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) และการคิดเชิงออกแบบเพื่อนวัตกรรม (Design Thinking for Innovation)

ขั้นที่ 4: การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1, 2, และ 3

จากผลการดำเนินในขั้นตอนที่ 1, 2, และ 3 สามารถนำมาร่างเป็นรูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม (ภาพที่ 5) แบ่งเป็นการฉายภาพปัจจุบัน และการมองภาพอนาคต



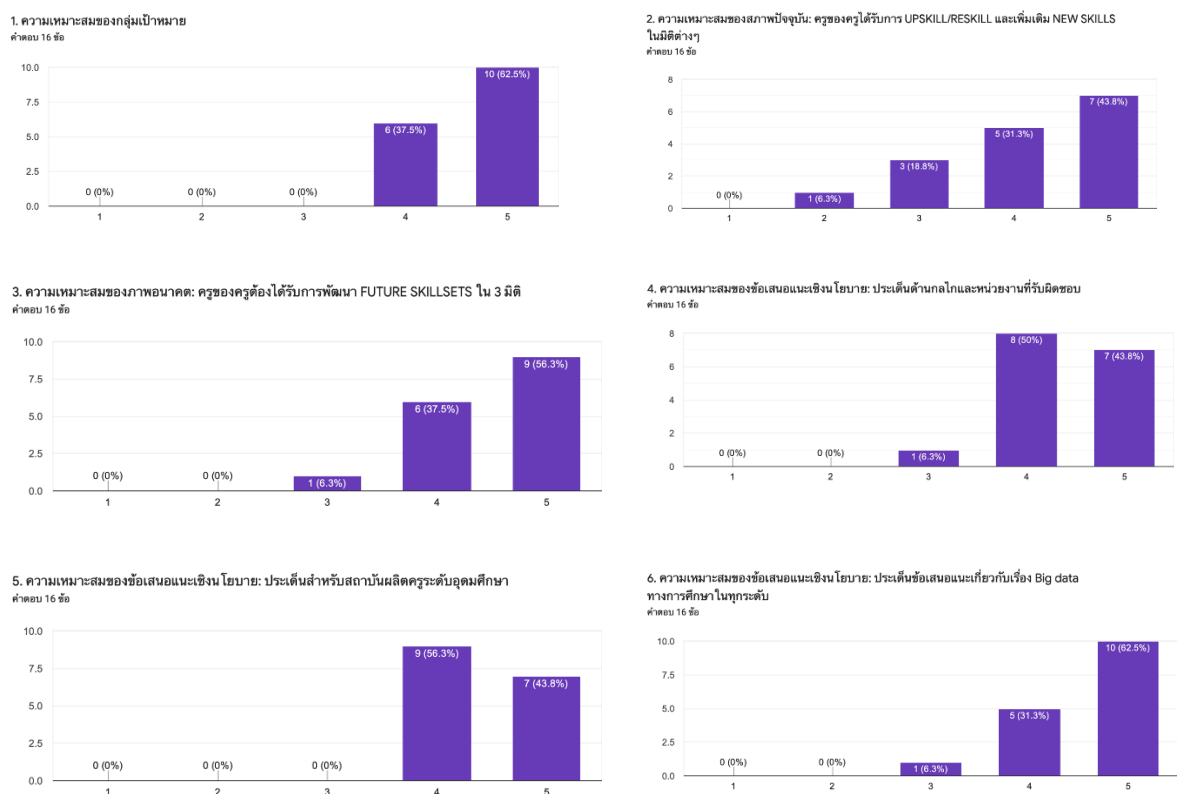
ภาพที่ 5 รูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม: การฉายภาพปัจจุบัน



ภาพที่ 5 รูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม: การมองภาพอนาคต (ต่อ)

ขั้นที่ 5 - 6: การประเมินรับรองและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการผลิตครูระดับอุดมศึกษาแบบพลิกโฉม

การประเมินรับรองและเสนอข้อคิดเห็นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำร่างแนวทางการศึกษารูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครูในวุฒิสภาต่อไป โดยแบบประเมินรับรองนี้มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เก็บข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์ โดยผลการประเมินการรับรองและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการผลิตครูระดับอุดมศึกษาแบบพลิกโฉมจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 ท่าน สรุปได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 6 ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ



ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวถึงร่างรูปแบบนี้ว่ามีความชัดเจน ตรงประเด็น และมีประโยชน์ต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้และพัฒนาต่อยอดได้เป็นอย่างดีนี้ เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงกระบวนการได้มาซึ่งครูของครู และกระบวนการบูรณาการอย่างใกล้ชิดในทุกมิติ ของสถาบันการผลิตและโรงเรียน สนับสนุนแนวคิดด้าน Big Data เพื่อนำมาช่วยในการขับเคลื่อนการศึกษา โดยมีข้อคิดเห็นต่อร่างรูปแบบว่าควรเพิ่มประเด็นของความเป็นครูนักพัฒนา และรูปแบบการพัฒนาครูของครูควรใช้โรงเรียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ครูของครูมีประสบการณ์ไปเติมเต็มความรู้กับนิสิต/นักศึกษาครู

การสรุปและอภิปรายผลข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเร่งด่วนด้านการผลิตครู

จากข้อมูลและกระบวนการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะต่อกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับผิดชอบในเรื่องการผลิตอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู ได้ใน 3 ประเด็นหลัก กล่าวคือ (1) ประเด็นด้านกลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ (2) ประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษา และ (3) ประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องข้อมูลมหัต (Big Data) ทางการศึกษาในทุกระดับ

1. ประเด็นด้านกลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

อนุกรรมการฯ เสนอให้มีการจัดตั้งนโยบายการจัดการระดับชาติ ว่าด้วยการผลิตครูของครู เพื่อร่วมหารือเกี่ยวกับการเพิ่มกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู ตัวชี้วัดการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครูที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานการกำกับติดตาม ในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 กระบวนการผลิตอาจารย์/ผู้สอน ควรเป็นไปในลักษณะระบบเปิดที่มหาวิทยาลัยสามารถรับผู้สอนที่จบปริญญาทางการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งได้ หรือในกรณีที่ไม่มีจบปริญญาทางการศึกษาจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของ มคอ. 1 (มีประสบการณ์สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ/หรืออาชีวศึกษาอย่างน้อย 1 ปี กรณีที่ยังไม่มีประสบการณ์สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ/หรืออาชีวศึกษาจะต้องมีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 1 ปี ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ/หรืออาชีวศึกษาภายใน 3 ปีการศึกษา ทั้งนี้ให้นับรวมการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในระหว่างศึกษาด้วย) โดยเน้นการเป็นหลักสูตรที่มีการจัดประสบการณ์ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน รู้จักบริบทของโรงเรียน และนอกจากการอบรม 60 ชั่วโมง ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพื้นฐานของความเป็นครูแล้ว

1.2 อาจมีการเพิ่มเวลาในการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillset) ประกอบด้วย (1) การออกแบบชีวิตสำหรับผู้เรียน (Life Design for Learners) ครูของครูควรมีภาวะผู้นำทางการศึกษา สามารถชี้แนะให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและมีความสุขสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม (2) การเปลี่ยนผู้เรียนเป็นนวัตกรรม (Learners Become Innovator) ครูของครูควรมีความสามารถในการพาผู้เรียนทำนวัตกรรมและมีความเชี่ยวชาญในนวัตกรรมด้านใดด้านหนึ่งอย่างชัดเจน และ (3) การสร้างครูยุคใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ (New Generation Teachers, New Transformation Leaders) ครูของครูควรมีความสามารถในการสร้างคนรุ่นใหม่ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจใหม่ และตอบโจทย์การพัฒนาประเทศอย่างน้อยด้านละ 10 ชั่วโมง (10 ชั่วโมง



.....
x 3 ด้าน = 30 ชั่วโมง) เพื่อพัฒนาความเป็นครู หรืออาจเลือกการพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ในการให้คำแนะนำอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครู ตัวอย่างเช่นอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงในการให้คำแนะนำอาจารย์ใหม่ในด้านจิตวิญญาณความเป็นครู แนะนำวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือการให้คำแนะนำในการทำวิจัย

1.3 สำหรับอาจารย์ร่วมผลิตครู ควรมีการร่วมมือกับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์กับคณะร่วมผลิตครู ในการพัฒนาด้านศาสตร์การสอนและการวัดประเมินผล

1.4 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สกสว. วช. สภาการศึกษา ในลักษณะการเน้นกระบวนการพัฒนาจิตวิญญาณของการเป็นครูในกลุ่มอาจารย์ใหม่ และการพัฒนาชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillset) ของอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูง ผ่านการสนับสนุนในรูปแบบโครงการหรือทุนวิจัยร่วมกัน

1.5 การร่วมมือกับองค์กรเอกชนในการร่วมกันพัฒนาอาจารย์ใหม่ เช่น การพัฒนานวัตกรรมโดยร่วมมือกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA) การพัฒนาชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillset) และการทุนในการทำวิจัย

2. ประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษา

2.1 องค์กรควรสนับสนุนและสร้างกลไกให้ครูของครูเป็นแบบอย่างของครูที่ชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องของการตั้งเป้าหมายในชีวิต อาจพิจารณาใช้แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: IDP) ทั้งกลุ่มที่จบครูและไม่จบครู

2.2 ในกระบวนการคัดกรองอาจารย์ใหม่ ควรมีโจทย์ทดสอบที่ทำนายเพื่อพิจารณาแนวคิดในเรื่องกระบวนการทัศน์ใหม่และการปรับแนวคิด (Mindset) และการมีแนวคิดแบบพัฒนา (Growth Mindset) ที่สามารถปรับตัวกับความท้าทายใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา โดยโจทย์ทดสอบอาจอยู่ในรูปแบบของการตั้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชุดทักษะแห่งอนาคต (Future Skillset)

2.3 สำหรับการพัฒนาอาจารย์ประจำการ ควรมีการจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง ทั้งนี้ในการจัดหลักสูตรดังกล่าวฯ ควรมีการนำหลักจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับกลุ่มอาจารย์ (แบ่งตามอายุงาน) เน้นการปรับแนวคิด (Mindset) หรืออาจเชิญศาสตราจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญ (ทั้งจากภาครัฐ และเอกชน) มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเน้นบทบาทอาจารย์ว่าควรเป็นต้นแบบ และการส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้กับผู้เรียนมากกว่าการเน้นบทบาทในด้านเนื้อหาเพียงอย่างเดียว สามารถปรับตัวและมีความยืดหยุ่นในสถานการณ์ในปัจจุบันรวมถึงแนวโน้มในอนาคต

2.4 พิจารณาเกณฑ์ในการขอตำแหน่งวิชาการ โดยอาจนำภาระงานจริง เช่น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาใช้ในการพิจารณา

2.5 การพัฒนาอาจารย์ให้มีองค์ความรู้ตามบริบทท้องถิ่น การเชื่อมโยงท้องถิ่น ชุมชนในการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน



3. ประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง Big Data ทางการศึกษาในทุก ระดับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2017) กล่าวถึงการจัดทำฐานข้อมูลในยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เน้นกำลังคนมีทักษะที่จำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจากฐานข้อมูลความต้องการกำลังคนจำแนกตามระดับการศึกษาและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในด้านระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้มาตรฐานระดับสากล เน้นการมีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู ผลการผลิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ 10 ปี จำแนกตามสาขาวิชา และมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาอื่นสามารถพัฒนาเพิ่มเติมเข้าสู่วิชาชีพครู และได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน

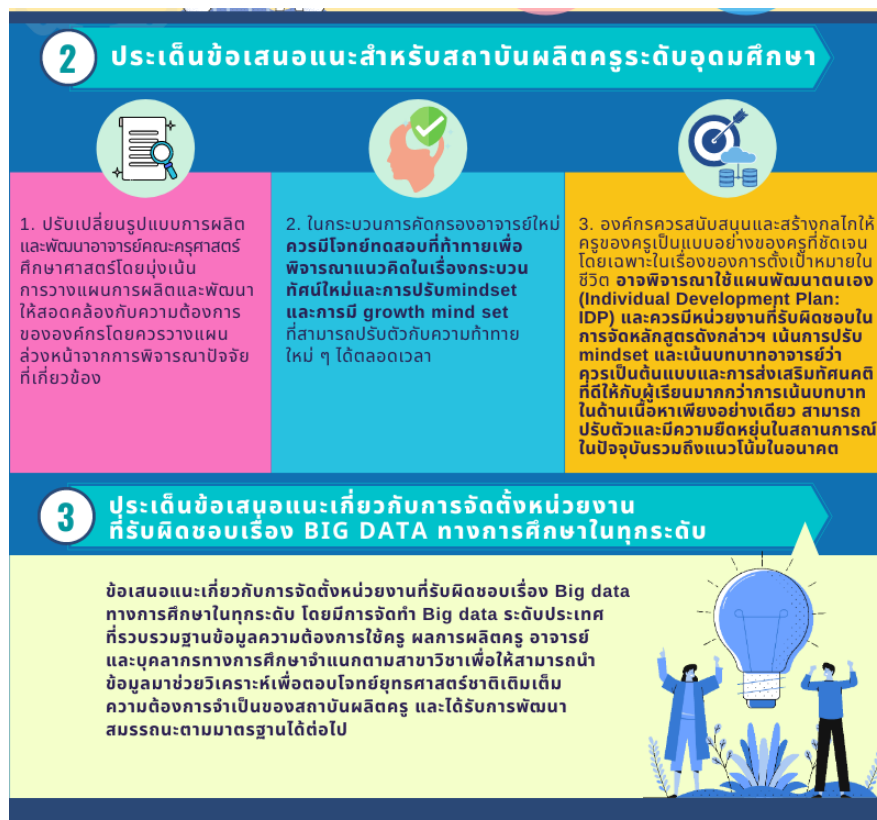
จากข้อเสนอแนะดังกล่าว สามารถสรุปประเด็นสำคัญในรูปแบบแผนภาพประกอบด้วย (1) แผนภาพเกี่ยวกับประเด็นในเรื่องรูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม และ (2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยแผนภาพเกี่ยวกับประเด็นในเรื่องรูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม ประกอบด้วย (1) ร่างรูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม (2) สภาพปัจจุบัน: ครูของครูได้รับการพัฒนาทักษะ/ฟื้นฟูทักษะ (Upskill/Reskill) และเพิ่มเติมทักษะใหม่ (New Skills) ในมิติต่าง ๆ และ (3) ภาพอนาคต: ครูของครูได้รับการพัฒนาชุดทักษะแห่งอนาคต (The Future Skillsets) ใน 3 มิติสำหรับแผนภาพข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย ประกอบด้วย (1) ประเด็นด้านกลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ (2) ประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษา และ (3) ประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง Big Data ทางการศึกษาในทุกระดับ ได้ดังนี้



ภาพที่ 7 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ประเด็นด้านกลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ



ภาพที่ 7 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ประเด็นด้านกลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบ (ต่อ)



ภาพที่ 7 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครูระดับอุดมศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่อง Big Data ทางการศึกษาในทุกๆระดับ (ต่อ)



References

- Mohr, S. (2020). **A New Decade for Faculty Professional Development**. [Online]. Retrieved August 2, 2021, from <https://onlinelearningconsortium.org/2020-a-new-decade-for-faculty-professional-development>.
- OECD. (2011). **Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers**. Pointers for Policy Development.
- Office of the Education Council. (2017). **National Education Plan (2017-2036)**. Bangkok: Sweet Chili Graphic Co., Ltd.
- Office of the Education Council. (2013). **A Comprehensive System Analysis of Teacher Development Conditions and Teacher Development Guidelines for Learner Quality**. Bangkok: Sweet Chili Graphic Co., Ltd.
- Pelletreau, K. N., Knight, J. K., Lemons, P. P., McCourt, J. S., Merrill, J. E., Nehm, R. H., Prevost, L. B., Urban-Lurain, M., and Smith, M. K. (2018). "A Faculty Professional Development Model That Improves Student Learning, Encourages Active-Learning Instructional Practices, and Works for Faculty at Multiple Institutions". **CBE life Sciences Education** 17(2): es5. [Online]. Retrived February 1, 2021, from <https://doi.org/10.1187/cbe.17-12-0260>.
- Sahlberg, P. (2011). "The Professional Educator: Lessons from Finland". **American Educator**, 34-38.
- Siribunpitak, P. and et al. (2018). **Developing a Mechanism to Drive the Production System and Develop High-performance Teachers for Thailand 4.0**. Office of the Education Council. Ministry of Education. Bangkok: Sweet Chili Graphic Co., Ltd. (in Thai)
- Sasiwuttiwar, S. (2016). **Teacher Personnel System Reform Set Report: Suggestions for Creating and Selecting Good Teachers of the New Generation by Raising the Quality of Education**. Project to Establish a Learning Systems Research Institute Thailand Development Research Institute. (in Thai)
- Teachers' Council of Thailand. (2018). **Southeast Asia Teachers Competency Framework The National Institute of Education**. [Online]. Retrieved August 2, 2021, from <https://www.criced.tsukuba.ac.jp/math/seameo/2019/pdf/SEA-TCF%20BOOK.pdf>. (in Thai)
- The National Institute of Education. (2010). **A Teacher Education Model for the 21st Century (TE21)**. [Online]. Retrieved August 2, 2021. [Online]. Retrieved August 2, 2021, from https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/te21_docs/te21_executive-summary_14052010---updated.pdf?sfvrsn=2.



.....
UNESCO. (2016). **Diverse Approaches to Developing and Implementing Competency-based ICT Training for Teachers: A Case Study**. Vol. 1.