

การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21*

พินสุดา สิริรังศรี**

ความนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบัน บนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย รวมทั้งการศึกษาตลอดชีวิต การจัดระบบการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น บุคคลสำคัญที่สุดใน กระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (McKinsey, 2007; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554) ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง จะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษาดีมีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า (Hanushek และ Rivkin, 2010) ทำอย่างไร ที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูเป็นการเรียนรู้ และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2551; 2557) มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557) เปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง” เป็น “เน้นชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้ง” (ประเวศ วะสี, 2553) หรือ มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) อย่างจริงจัง มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2557) เป็นครูที่มีค่า คือเป็นครูที่ทำงานแต่ไม่ทำเงิน คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ค้นคว้าเพิ่มพูนปัญญา และเปี่ยมไปด้วยเมตตากรุณา (สุมน อมรวิวัฒน์, 2555)

.....
*รายงานการศึกษาประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวินัยการเรียนรู้: สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย (6-8 พฤษภาคม 2557) จัดโดย สำนักงานสร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ณ อิมแพค เมืองทองธานี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและฝึกอบรมทางการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบึงกาฬ

สถานการณ์ครูไทยปัจจุบัน : ความจำเป็นในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพครู

นับจากอดีตถึงปัจจุบัน สังคมไทยยังคงให้ความสำคัญต่อ “ครู” ว่าเป็นบุคคลที่จะส่งเสริมและสรรสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเมื่อสถานการณ์การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งที่เป็น การเรียนรู้ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาและยกย่องเพื่อร่วมกันปกป้องและเสริมสร้างการเรียนรู้ของเด็กหรือผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมอันดีงาม รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีของชุมชน สังคม และประเทศชาติ (วารสารณ์ สามโกเศศและคณะ, 2553)

สำหรับครูในสถานศึกษาหรือครูในระบบปัจจุบัน เป็นครูกลุ่มหลักที่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2555-2556 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) มีครู/คณาจารย์ รวม 740,199 คน จำแนกเป็น (1) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย จำนวน 673,639 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และ(2) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 66,650 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ปีการศึกษา 2555 ครู คณาจารย์ดังกล่าวรับผิดชอบผู้เรียนในระบบแต่ละระดับทั้งสิ้น 14,079,980 คน จำแนกเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 12,322,197 คน คิดเป็นร้อยละ 87.51 และการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 1,757,783 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 อัตราส่วนนักเรียน/นักศึกษาต่อครู สำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและปฐมวัย คิดเป็น **18.3:1** และ สำหรับระดับอุดมศึกษา คิดเป็น **26.41: 1**

อาจกล่าวได้ว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครู โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยโดยภาพรวมยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. ที่กำหนดไว้คือ 25:1 ที่น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม อัตราส่วนนักเรียนต่อครูดังกล่าว ก็ไม่สามารถสะท้อนความหลากหลายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวที่มีพื้นที่แตกต่างกันทั้งในเมือง ชนบท และชายแดน ที่ยังคงมีครูเกินเกณฑ์ในบางพื้นที่ และไม่ครบตามเกณฑ์ในหลายพื้นที่ รวมทั้ง การขาดแคลนครูเชิงคุณภาพตามสาระวิชา เช่น ภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ บางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2552; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554) ขณะเดียวกัน การขาดแคลนครูเชิงปริมาณในอนาคตจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อครูจะเกษียณในรอบห้าปีข้างหน้า (2556-2560) ถึง 97,254 คน มีจำนวนระหว่างปีละ 10,932 คน – 25,431 คน (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2556) หากไม่เตรียมการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้ง คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้มีการคืนอัตราเกษียณให้กระทรวงศึกษาธิการ ไว้เพียงปี 2556 หลังจากนั้น จะคืนให้เพียงร้อยละ 20 ซึ่งจะได้คืนเพียง 20,000 อัตราเท่านั้น จึงนับเป็นวิกฤติการณ์และความท้าทายต่อระบบครูและระบบการศึกษาที่น่าห่วงใยยิ่ง

การยกระดับและการพัฒนาครูปัจจุบัน

ด้วยการกิจและความรับผิดชอบต่อคุณภาพของนักเรียน/นักศึกษาดังกล่าว หากจะพิจารณาถึง วงจรของระบบครูปัจจุบัน ที่ประกอบไปด้วย การผลิต การพัฒนา และการใช้ครู พบว่า

1. **การผลิตครู** มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูโดยคุรุสภา และมีสถาบันผลิตครูใน ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ ถึง 77 แห่ง ปี 2553 ทุกชั้นปี จำนวน 123,070 คน สำเร็จการศึกษา 15,466 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 และเข้าใหม่ 47,436 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 พบว่า คุณลักษณะครูที่ต้องการควรเป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะอาด นวัตกรรม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน การผลิตครูจึงต้องการการออกแบบที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย ที่ต้องรณรงค์และคัดเลือกให้คนเก่งคนดีมาเป็นครูควบคู่กับการจัดระบบการตอบ แทนที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของครูมืออาชีพ ที่ควรปฏิรูประบบการผลิตครูของครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและความรู้ พลิกรูปแบบของการผลิตและพัฒนาครู ให้เป็นผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้

2. **การพัฒนา** การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์กรกลางดำเนินนโยบายและ ส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สคบศ.) ที่ยังคง ต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียน (Teachers as Learners) ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 เช่น เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะ การตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียน แบบรูจจริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ

3. **การใช้ครู (การบริหารจัดการครู)** มีองค์กรบริหารจัดการครูโดยคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) องค์กรวิชาชีพครูโดยคุรุสภา ทำหน้าที่ควบคุมและส่งเสริม มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าต้องการครูที่สอดคล้องกับความขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพและ

สามารถกำหนดความต้องการได้เอง โดยเฉพาะครูประจำสาระวิชา ครูวิชาเอก การสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ การควบคุมมาตรฐานคุณภาพและการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับสภาพจริง การรักษาและปกป้องสิทธิครู รวมทั้ง การประเมินครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามสภาพจริงและผลที่เกิดกับผู้เรียนที่ผูกกับความรู้ความสามารถของครูควบคุมมาตรฐานครู ควรปฏิรูประบบการสอนของครูที่เน้นการคิดวิเคราะห์และมีวิจารณญาณของผู้เรียน การประเมินครูแบบค่าสัมพัทธ์ ที่ให้ความสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงสุทธิที่เกิดกับปัจจัย (net gain) รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครู ล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น แม้ว่า ปัจจุบันจะมีข้อเสนอนโยบายการพัฒนาครูจากองค์กรนโยบายที่เกี่ยวข้องมาแล้วอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ก็ยังต้องการการเติมเต็มในระบบและนำไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครูในโอกาสต่อไป

การยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศ : บทเรียนที่สามารถประยุกต์ใช้

จากการศึกษาการยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศในทวีปต่างๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน (เซี่ยงไฮ้) พบว่า แต่ละประเทศต่างมุ่งเน้นการจัดการศึกษาสอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของประเทศ ความต้องการของแรงงานและตอบสนองต่อโลกสมัยใหม่ แนวคิดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังพบว่า แม้ว่าแต่ละประเทศจะมุ่งสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติ พัฒนาครูให้มีความเป็นสากลก็ตาม แต่ประเทศเหล่านั้น ต่างล้วนพัฒนาบนพื้นฐานของความเป็นท้องถิ่นที่คำนึงถึงเอกลักษณ์และความเป็นชาติของตนเองอีกด้วย

จากการศึกษาผลการศึกษา/วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของต่างประเทศ พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศโดยภาพรวม ดังนี้

1. การผลิตครู ให้ความสำคัญว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2012) รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12)

คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน, 2555) มีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครู คัดคนเก่งระดับหัวกะทิให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียน และเข้าเป็นครู การยกย่องอาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญๆ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงระดับต้นๆเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นเช่น แพทย์ นักกฎหมาย

2. การพัฒนาครู ให้มีความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียน ที่ต้องเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรม ต้องพัฒนาตนเองภายใต้กำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน 1 ปี ครูเก่าอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคู่มือการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อช่วยครู การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้ มีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

3. การใช้ครู มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครูที่ผูกติดกับคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กำหนดให้ครูประถมศึกษาอย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรีและมีความเชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาในระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไปและความรู้เฉพาะสำหรับวิชาชีพครู จิตวิทยาเด็ก และวัยรุ่น หลักและเทคนิคการสอน และประวัติศาสตร์ พื้นฐานการศึกษา เวลาสอนวันละเพียง 4 ชั่วโมง และมีเวลาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

การยกระดับและการพัฒนาครูของต่างประเทศดังกล่าว เป็นบทเรียนหนึ่งที่สามารถนำไปประยุกต์และบูรณาการเพื่อการยกระดับคุณภาพครูทั้งในด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทสังคมไทยต่อไป

ข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21

เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นครูที่มีคุณภาพ สมควรกำหนดคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ภายใต้แนวคิด หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทาง ดังนี้

คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ (1) เป็นผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ (2) มีความรู้ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3) มีทักษะการสื่อสาร (4) อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (5) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ (6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ (7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน (8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม (10) รั้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย (11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (12) ยอมรับและเป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง (13) มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

แนวคิด

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องได้รับการยกระดับคุณภาพทั้งระบบและต่อเนื่องทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ประชาชนและการพัฒนาประเทศในที่สุด

หลักการ

ยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ที่สามารถปฏิบัติได้จริงทั้งระยะสั้นและระยะยาว

วิสัยทัศน์

ยกระดับครูไทยให้มีความรอบรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ เปี่ยมด้วยคุณธรรม

เป้าประสงค์

เพื่อให้ครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ เป็นครูแนวใหม่เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ แนวคิด หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ จึงควรกำหนดยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย มาตรการ แนวทางและผู้รับผิดชอบ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ

| ที่ | มาตรการ | แนวทาง | ผู้รับผิดชอบ |
|-----|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | จัดระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เงินเดือนและวิทยฐานะ | <p>1.1 จัดให้มีการสอบเพื่อรับและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแทนการได้รับแบบอัตโนมัติ</p> <p>1.2 กำหนดให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองทุกปี ผลการพัฒนาครูเชื่อมโยงกับผลงาน วิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู</p> <p>1.3 พัฒนาระบบเงินเดือน การตอบแทนครูที่เหมาะสม ยึดโยงกับผลงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามสภาพจริง</p> <p>1.4 ประเมินผลการทำงานของครูด้วยวิธีการประเมินแบบค่าสัมพัทธ์ (relative) ที่คำนึงถึงความต่างระหว่างผลผลิตกับปัจจัย (net gain)</p> | <p>คุรุสภา/คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)/ต้นสังกัด เช่น สพฐ. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/เอกชน</p> |
| 2 | จูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่อาชีพครู | พัฒนาระบบการจูงใจให้คนเก่งมาเรียนครูและจัดสรรตำแหน่งที่เหมาะสมรองรับเมื่อจบการศึกษา โดยคัดสรรจากผู้มีผลการเรียนระดับสูงสุดเข้าเรียนครู | คุรุสภา/สกอ./สถาบันผลิตครู และต้นสังกัด |
| 3 | ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นคุณธรรมและจรรยาบรรณ | ปรับระบบการยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้วยระบบแมวมอง แทนการเสนอตนเองของครู และมีสวัสดิการตอบแทนต่อเนื่อง | คุรุสภา/ต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้อิงศตวรรษที่ 21

| ที่ | มาตรการ | แนวทาง | ผู้รับผิดชอบ |
|-----|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1 | ปฏิรูปการครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ทันสมัยกับวิทยาการการเรียนรู้ | <p>1.1 พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21</p> <p>1.2 พลิก/พัฒนารูปแบบและวิธีการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้</p> <p>1.3 จัดระบบการฝึกสอน และการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>1.4 สร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิวัฒนาการทางความรู้และเทคโนโลยี</p> <p>1.5 พัฒนาคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและการสร้างองค์ความรู้ใหม่</p> | สถาบันผลิตครู |

| | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | ลดการผลิตครูเชิงปริมาณและผลิตครูสาขาขาดแคลนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา | วางแผน ลด และดำเนินการตามแผนการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะสาขาขาดแคลนอย่างมีประสิทธิภาพ | สกอ./ สถาบันผลิตครู ร่วมกับต้นสังกัด สถานศึกษาผู้ใช้ครู เช่น สพฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

| ที่ | มาตรการ | แนวทาง | ผู้รับผิดชอบ |
|-----|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | ปฏิรูปวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 | <p>1.1 ลด/ยกเลิกวิธีการพัฒนาที่เน้นการอบรม เป็นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้อบรมครูที่โรงเรียน เช่น จัดระบบการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดตั้งคลินิกครูเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศภายใน เป็นต้น</p> <p>1.2 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู</p> <p>1.3 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา โดย พัฒนาระบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู จัดตั้งคลังเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาให้ครูสามารถให้บริการเพื่อจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว</p> <p>1.4 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุม สัมมนา ศึกษาคู่ ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง รับการนิเทศ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ</p> <p>1.5 สร้างเครือข่ายการพัฒนา ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เครือข่ายเสมือนจริง (ออนไลน์) เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชา เครือข่ายครูสอนดี เครือข่ายครูผู้ปกครองและชุมชน</p> | <p>สถาบันผลิตครู/เขตพื้นที่การศึกษา/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>สพฐ. /องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/สถานศึกษา</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษา</p> |
| 2. | ส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครูตามความต้องการ | <p>2.1 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อบรมครูและการเรียนการสอนของครูให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2 จัดให้มีคู่มือการพัฒนาประจำปี จัดสรรให้ครูแต่ละบุคคลตามความต้องการเฉพาะ ให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาและนำเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน</p> | <p>สำนักงบประมาณ/ต้นสังกัด</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา/คุรุสภา/สถาบันผลิตครู/ต้นสังกัด</p> |

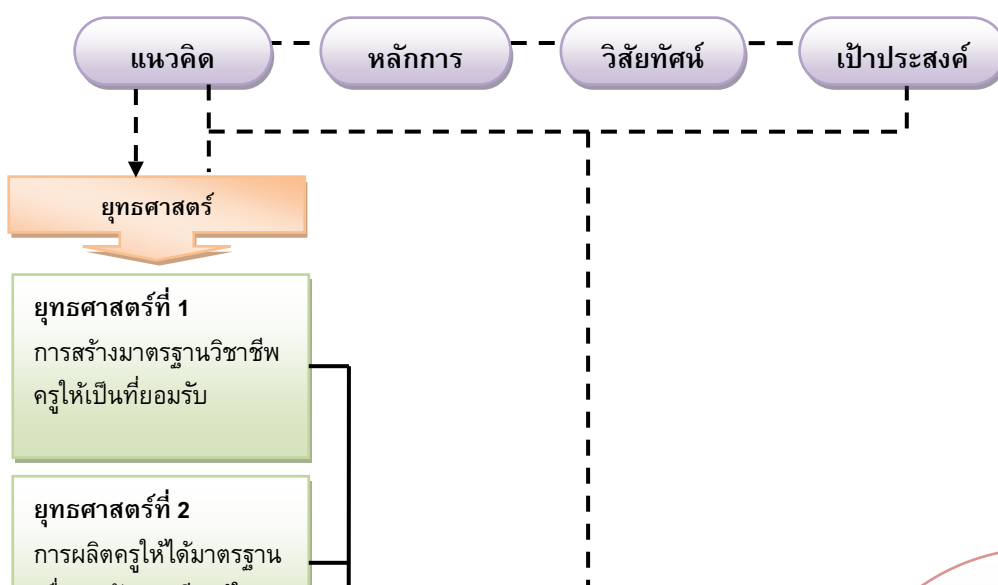
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู

| ที่ | มาตรการ | แนวทาง | ผู้รับผิดชอบ |
|-----|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1 | เตรียมครูและสนับสนุนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ | 1.1 จัดให้มีการประชุมพิเศษครูใหม่และทำความเข้าใจในปรัชญา จุดมุ่งหมาย หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอน จิตวิญญาณ และความเป็นครูที่ดี 1.2 กำหนดจำนวนนักเรียนต่อครูให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนการสอน 1.3 พัฒนาและจัดสื่อการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชา ทั้งที่เป็นสื่อเนื้อหา และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย | ต้นสังกัด/ผู้บริหารสถานศึกษา |
| 2 | ปฏิรูปห้องเรียน | 2.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิม 2.2 จัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพ 2.3 จัดให้มีครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ/การจัดการเรียนรู้ของครู | ต้นสังกัด/ผู้บริหารสถานศึกษา |

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู

| ที่ | มาตรการ | แนวทาง | ผู้รับผิดชอบ |
|-----|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1 | เสริมสร้างสิทธิครู | จัดตั้งและพัฒนากองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสิทธิในการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | สำนักงบประมาณ/กระทรวงศึกษาธิการ/คุรุสภา |
| 2 | รักษาและปกป้องสิทธิครู | จัดตั้งองค์กรเพื่อรักษา สนับสนุนและปกป้องสิทธิครูเมื่อเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ภาวะวิกฤติหรือภัยอันตรายที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของครู | คุรุสภา/ต้นสังกัด |

ปรากฏผังแผนภาพต่อไปนี้



ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ

เพื่อเป็นการตอบสนองความจำเป็นเร่งด่วน เห็นสมควรเลือกดำเนินการตามข้อเสนอข้างต้น ก่อนโดยการปฏิรูปห้องเรียน พัฒนาและการประเมินครู ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิม และพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ active learning ทักษะการจัด กิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู เป็นต้น

2. ปรับระบบการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่สถานศึกษา อย่างเป็นองค์รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ การพัฒนาและจัดให้มีครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อ เป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ/การจัดการเรียนรู้ของครู และจัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอน ภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพ

3. ปรับระบบการประเมินผลการทำงานของคุณครูด้วยวิธีการประเมินแบบค่าสัมพัทธ์ (relative) ที่ คำนึงถึงความต่างระหว่างผลผลิตกับปัจจัย (net gain) เพื่อการบริหารจัดการและนำไปเป็นส่วนหนึ่ง ในการเลื่อนวิทยฐานะ เงินเดือน การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และที่เกี่ยวข้อง

เงื่อนไขการนำไปสู่การปฏิบัติ

1. การกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สมบูรณ์ ทั้งการบริหารจัดการและนวัตกรรม การศึกษาโดยกระจายให้พื้นที่จัดการศึกษาเอง ให้สังคมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาอย่างแท้จริงมากขึ้น รวมทั้งการมอบอำนาจให้สถานศึกษาระดับสูงกว่า (สถาบันอุดมศึกษา) มีหน้าที่ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำ สถานศึกษาระดับต่ำกว่า (สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)

2. องค์กรต้นสังกัดและองค์กรส่งเสริมและพัฒนาครู เพิ่มศักยภาพให้โรงเรียนสามารถส่งเสริม และบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

3. องค์กรระดับนโยบายที่เกี่ยวข้อง/ต้นสังกัดส่วนกลาง ลดการสั่งการและกระจายการพัฒนาครู ให้เป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายสถานศึกษา หรือ สถานศึกษาที่มีศักยภาพและความพร้อมที่ผ่านการประเมิน แล้วแต่กรณี โดยเพิ่มบทบาทการวิจัยและ พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมต้นแบบ และการติดตามประเมินผล เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูให้ มากขึ้น

4. องค์กรต้นสังกัด องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาโดยกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและ ครู เชื่อมั่นและตระหนักในความสำคัญของครูที่ต้องมีการพัฒนา และดำเนินการตามมาตรการและ แนวทางในความรับผิดชอบที่เสนออย่างจริงจัง

รายการอ้างอิง

- กฤษพงษ์ กীরติกร. (2557). “การยกระดับคุณภาพครู” ใน *การประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาคู ครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557*.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). *แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู*. (เอกสารอัดสำเนา).
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และคณะ. (2555). “สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.” ใน *ไพฑูริย์ สีนลารัตน์*. (บรรณาธิการ). *เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พิณสุดา สิริธรรศรี”(2556). “การจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ ญี่ปุ่นและนิวซีแลนด์” ใน รายงานการวิจัยเรื่อง *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- (2556). (บรรณาธิการ). *การจัดการศึกษาในประชาคมอาเซียนและคู่แข่ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2555). (บรรณาธิการ). *เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ประเวศ วะสี. (2552). คำบรรยายเรื่อง *การศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556). *รายงานการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาคูสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรืองและอริป จิตตฤกษ์. (ผู้แปล). (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: Openworlds.
- วารกรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). *ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วันวิสาข์ เคน. (2556). (ผู้แปล). *การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: Openworlds.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). *ครูเพื่อศิษย์*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สุน อมรวีวัฒน์.(2554). *ครุศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังมา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัชรินทร์ พี.พี.
- (2555). “ครูว่าที่ มองครู มีใคร ที่ใช่ครู.” ใน *ไพฑูริย์ สีนลารัตน์*. (บรรณาธิการ). *เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สำนักงานกรรมการ 3, สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. *รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของคณะกรรมการการวุฒิสภา*. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงาน ก.ค.ศ.. (2556). *จำนวนครูเกษียณ ปี 2556 – 2560*. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- (2555). “รูปแบบการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาของต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น” ใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา รายงานการวิจัยเรื่อง *รูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
-(2556). *นโยบายด้านครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- (2557). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556-2557*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

สำนักงานสร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.(2557). *สรุปผลการสัมมนาการยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 วันที่ 18 มีนาคม 2557.* (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (2554-2558) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554.*

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการวิจัยและพัฒนาการประกอบวิชาชีพ ครั้งที่ 1/2557 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557.*

Center on International Education Benchmarking. *School-to-Work Transition.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-school-to-work-transition/>

Center on International Education Benchmarking. *Teacher and Principal Quality.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-teacher-and-principal-quality/>

Center on International Education Benchmarking. *Teacher and Principal Quality.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/japan-overview/japan-teacher-and-principal-quality/>

Center on International Education Benchmarking. *Education For All Student Support Systems.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/new-zealand-overview/new-zealand-education-for-all/>

Center on International Education Benchmarking. *Instructional Systems.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/new-zealand-overview/new-zealand-instructional-systems/>

Center on International Education Benchmarking. *School-to-Work Transition.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/new-zealand-overview/new-zealand-school-to-work-transition/>

Center on International Education Benchmarking. *Teacher and Principal Quality.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/south-korea-overview/south-korea-teacher-and-principal-quality/>

Hanushek และ Rivkin. (2010). *The Distribution of Teacher Quality and Implications for Policy.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.jstor.org/discover/10.2307/27805002?uid=2&uid=4&sid=21103699433723>

Hattie., John A.C., (2009). *Visible Learning.* New York: Routledge.

McKinsey. (2007). *McKinsey Report on Education.* (2014, March 1). Retrieved from <http://www.mckinsey.com>.

- Ministry of Education. *New Zealand -overview*. (2014, March 1). Retrieved from <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/new-zealand-overview/>
- OECD. (2012). *PISA 2012 Results in Focus*. (2014, March 1). Retrieved from <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm>
- The Wisdom and Teaching of Stephen R .Covey*. (2012). London: Simon&Schuster.
- UNESCO. *Educational Development in Japan*. (2014, March 1). Retrieved from http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/japan/rapport_1.html
- United Nations Development Group. (2013). *A Million Voices: The World We Want*. (2014, March 20). Retrieved from [http://www. worldwewant 2015](http://www.worldwewant2015).