การศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช

รุจิเรข โกมินทรชาติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2552

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ระดับอุดมศึกษา: ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช
ชื่อผู้เขียน	นางสาวรุจิเรข โกมินทรชาติ
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	2552

วัตถุประสงค์ในการวิจัยเรื่องนี้ 1) เพื่อศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อให้การผลิตครูแนวใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพ

การเก็บข้อมูลได้ใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 18 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ตามหลักตรรกะ ควบคู่บริบท และสถิติเชิงพรรณนาประกอบ

ผลการศึกษา การผลิตครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรที่มีจุดเน้นที่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีเต็ม เพื่อให้ครูแนวใหม่มีทักษะความรู้และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เชี่ยวชาญ โดยการผลิตครูแนวใหม่ สรุปขั้นตอนได้ ดังนี้

1. การผลิตครูแนวใหม่

ขั้นที่ 1 วิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่

คุณสมบัติร่วมผู้เข้าเรียนครูแนวใหม่ คือ 1. มีความประพฤติดี 2. มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม 3. มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู 4. มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตามความต้องการ

ขั้นที่ 2 การเรียนการสอนหลักสูตรครูแนวใหม่

วิธีการสอน

- เน้นการฝึกปฏิบัติ และการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาเรียนรู้จริง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้คุณธรรม จริยธรรม สอดแทรกในรายวิชาและกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของคณะ

รูปแบบการเรียนรู้

- เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จากสถานการณ์จริง และนำงานมาอภิปรายร่วมกัน

ขั้นที 3 การวัดผลประเมินผล

เน้นจากผลงานและการปฏิบัติจริงเป็นหลัก

ขั้นที 4 ขั้นฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีเต็มในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยประยุกต์ในการทำงานจริง ทำให้นักศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเองและทราบข้อดี/ข้อบกพร่องในการสอน พร้อมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้นเมือบรรจุงานในอนาคต

2. ปัจจัยทีเกียวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่

2.1 วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมแบบราชการทีเน้นการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที บทบาททีรับผิดชอบ โดยเน้นผู้นำตัดสินใจเป็นคนสุดท้าย

2.2 บรรยากาศองค์การเป็นแบบปิด มีความห่างเหินระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และขาดการประสานงานทีดีในงานทีต้องอาศัยความร่วมมือ

3. ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการผลิตครูแนวใหม่

คือ การขาดความประสานงานและการประชุมร่วมอย่างต่อเนืองของบุคลลากรในองค์การ

ข้อเสนอแนะสำคัญ

ควรมีการประสานงานทีดี โดยจัดการประชุมร่วมกันปรึกษาอย่างเป็นทางการและต่อเนืองและควรมีการวางแผนแนวทางการพัฒนาครูแนวใหม่ร่วมกันเพือให้ครูแนวใหม่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ABSTRACT

Title of Thesis A Study of Teacher Training Programme According to the Curriculum Created under the Higher Reform : A Case Study of the University of Sattabonggod

Author Miss Rugirage Komintarachat

Degree Master of Arts (Social Development)

Year 2009

The objectives of this research are; 1) to study a teacher training program according to the higher education reform approach; 2) to study factors relating to the new teacher training program ; 3) to find out problems and obstacles including ways to remedy the problems.

Data were collected from various documents and in-depth interviewed of 18 key-informants; data analysis was done with logical context description and descriptive statistics.

Results of the study show that the new curriculum (5 years) for teacher training emphasizes experience in teaching (one full year) in order to having more skill, knowledge teaching in qualified school.

1. Steps of new approach for teacher training are:

Step1: The method of selection

The characters of qualified teacher comprise ; 1) good behavior ; 2) strong intention for self-independent including family and society ; 3) having faith in teacher profession ; 4) able to be further developed intellectually and professionally as seems appropriate.

Step 2: Learning and teaching methods

Teaching method

- Emphasis on practice and actual experience with students as center ; virtues, ethics included while teaching as appropriate to faculty's strategy.

Learning format

- Emphasis on self-learning and participation learning from real situation and joint session of discussion.

Step 3: Evaluation

- Emphasis on work output and real practice.

Step 4: Teaching profession experience training

- One full year training in school for every student by using the applied research method for students to have a chance for self-development and future development.

2. Factors relating to new approach of teacher training

2.1 The organization culture being the government of official type, emphasizing rules and duty with highest authority being the final decider.

2.2 Close atmosphere organization, characterized by distance between executives and employees, lacking good co-ordinations.

3. Problems and obstacles found are lacking co-ordination and joint session among personal in the organization.

Important recommendations emerged are good co-ordination and having joint session among personnel formally and regularly including having realistic planning for future teacher training with good quality.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา: ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช (นามสมมติ ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ) สำเร็จได้ด้วยโดยการดูแล เอาใจใส่ และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดของ รองศาสตราจารย์ ดร. สุพรรณี ไชยอำพร

รวมถึง ศาสตราจารย์ ดร. สนิท สมัครการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คมพล สุวรรณกูฏ ที่เป็นผู้ให้คำแนะนำด้วยความปรารถนาดี และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้ทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณครู คณาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ที่ให้การต้อนรับและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ ที่ทำให้ลูกมีวันนี้ ได้ขับรถเหนื่อยหลายวันในการทำวิจัยครั้งนี้ และให้การสนับสนุนและเป็นกำลังในการทำงาน ช่วยเหลือลูกให้ผ่านพ้นอุปสรรค ก้าวข้ามมาได้จนถึงปัจจุบันนี้ ขอบใจพัชรวดี เพ็งสระเกตุ ที่เป็นเพื่อนทำงาน เพื่อนปรึกษาพูดคุย และให้กำลังใจกันตั้งแต่ วันแรกที่เริ่มต้นทำงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้เป็นอย่างดี ท้งหมดทำให้ผู้ทำวิทยานิพนธ์เกิดกำลังใจ และเกิดความรู้ ความเข้าใจ การผลิตครูแนวใหม่ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะสร้างประโยชน์ให้กับการศึกษาไทยต่อไปในอนาคต

รุจิเรข โกมินทรชาติ

เมษายน 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา	6
2.2 แนวคิดหลักสูตรผลิตครูแนวใหม่(หลักสูตร 5 ปี)	26
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	46
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ	51
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	71
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	80
2.7 แนวคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม	89
2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100

บทที่ 3 วิธีการศึกษาและการรวบรวมข้อมูล 111

3.1 วิธีการศึกษา 111

3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ 111

3.3 แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก 112

3.4 การรวบรวมข้อมูล 117

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 118

บทที่ 4 ผลการศึกษา 119

4.1 บริบทสถานศึกษา 120

4.2 บริบทของคณะครุศาสตร์ 130

4.3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ 137

4.4 กรณีตัวอย่างการสัมภาษณ์เจาะลึก 140

4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะ 180

4.6 การปฏิรูปการศึกษา 195

4.7 การผลิตครูแนวใหม่ 199

4.8 แนวนโยบายองค์การต่อการสนับสนุนการผลิตครู 224

4.9 วัฒนธรรมองค์การ 225

4.10 บรรยากาศองค์การ 234

4.11 การสร้างความมั่นใจและการติดตาม 237

4.12 ปัญหาอุปสรรคต่อการผลิตครูแนวใหม่ 239

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ 243

5.1 สรุปผลการศึกษา 243

5.2 ข้อเสนอแนะ 248

บรรณานุกรม 250

ภาคผนวก 258

ภาคผนวก ก แนวประเด็นสัมภาษณ์ 259

ภาคผนวก ข ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 266

ภาคผนวก ค หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตฉบับปรับปรุง 282

ประวัติผู้เขียน 288

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 แสดงจำนวนการผลิตครูแนวใหม่ (คน) ต่อปี 34

2.2 แสดงกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการ 39

2.3 แสดงสถาบันผลิตครู จำแนกตามภูมิภาค 42

2.4 แสดงขั้นตอนการดำเนินการจัดทำสัญญา 43

2.5 คะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ 6 รูปแบบ 88

4.1 แสดงจำนวนนักศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา ปีการศึกษา 2551 125

4.2 แสดงจำนวนนักศึกษาบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา2551 จำแนกตามสาขาวิชา 126

4.3 แสดงจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัย 127

4.4 แสดงจำนวนพลเรือนสายสอนทั้งหมด จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ 128

4.5 แสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสายสอนทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิ 129

4.6 แสดงงบประมาณของมหาวิทยาลัยสัตบงกช* 129

4.7 แสดงจำนวนอาคารสถานที จำแนกตามจำนวนห้องแต่ละอาคาร* 132

4.8 แสดงจำนวนห้องเรียนต่อจำนวนนักศึกษานักศึกษาปกติคณะครุศาสตร์ 132

4.9 แสดงจำนวนสือการเรียนการสอน ห้องสมุดศูนย์พัฒนาครู คณะครุศาสตร์ 133

4.10 แสดงทัศนะต่อสภาพทางกายภาพคณะครุศาสตร์ 134

4.11 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ 135

4.12 แสดงจำนวนนักศึกษาภาคปกติคณะครุศาสตร์ 136

4.13 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ 138

4.14 แสดงการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง 181

4.15 การรับรู้ข่าวสารและทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่ 181

4.16 นักเรียนทีมีความต้งใจทีจะเรียนครูแนวใหม่ 184

4.17 แสดงความเข้าใจในเรืองทุนครูแนวใหม่ 184

4.18 ความเข้าใจในการระงับทุนครูแนวใหม่ 186

4.19 คุณลักษณะทีดีของครู 187

4.20 ทัศนะต่อมาตรฐานวิชาชีพ 191
4.21 ทัศนะต่อการศึกษาไทยในภาพรวม 194
4.22 ลักษณะร่วมของการเข้าเรียนครูแนวใหม่ 204
4.23 คุณลักษณะร่วมของนักศึกษาทุน 206
4.24 ทัศนะอาจารย์ต่อวิธีการสอน 206
4.25 แสดงกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการ 218
4.26 ทัศนะต่อกิจกรรมพัฒนานักศึกษาโครงการที่เกี่ยวกับทางพระพุทธศาสนา 220
4.27 แสดงความสอดคล้องกระบวนการผลิตครูของมหาวิทยาลัย 222
4.28 แสดงสัดส่วนอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก 227
4.29 แสดงสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 228
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และอาจารย์
4.30 งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ 228
ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร
หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
4.31 อาจารย์ประจำที่เป็นที่ปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน 229
เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
4.32 ลักษณะร่วมวัฒนธรรมองค์การ 232
4.33 ลักษณะร่วมของบรรยากาศองค์การ 235
4.34 การสร้างความมั่นใจนักศึกษาครูแนวใหม่ที่ไม่ได้ทุน 238
4.35 การเสริมสร้างความมั่นใจและการติดตามครูแนวใหม่ 239

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แสดงองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษา 11
2.2 โมเดลการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 45
4.1 แสดงพัฒนาการมหาวิทยาลัยสัตบงกช* 121
4.2 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยสัตบงกช* 124
4.3 แสดงเงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา 198
4.4 แสดงการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูเก่า 216
และครูแนวใหม่ในระดับโรงเรียน
4.5 โมเดลการผลิตครูแนวใหม่ให้ประสบผลสำเร็จ 241

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นกระแสสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคม เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้คนทั่วทุกมุมโลกเชื่อมโยงถึงกัน และรู้ความเคลื่อนไหวจากซีกโลกหนึ่งไปยังซีกโลกหนึ่งได้อย่างง่ายดาย ส่งผลให้การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหลากหลายรูปแบบ ก่อให้เกิดความไม่สมดุลกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ

กระแสการปฏิรูปอุดมศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนอกจากเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม จากกระแสโลกาภิวัตน์แล้ว ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มีการปฏิรูปอุดมศึกษาทั่วโลก ยังเกิดจากสาเหตุที่สำคัญ ได้แก่ การขยายตัวของปริมาณนักศึกษา และความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นทั่วโลกกว่า 6 เท่าในรอบ 3 ทศวรรษ ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความคาดหวังของสังคมที่มีต่ออุดมศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อแข่งขันกับนานาชาติ ปัญหาของคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้จ้างงาน และสภาพจำกัดด้านงบประมาณจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 สำหรับประเทศไทยการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นับเป็นแรงผลักดันอีกประการหนึ่งที่ทำให้มีการปฏิรูปการศึกษา และอุดมศึกษาไทยอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: บทนำ)

ในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-based Society) ที่ความรู้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการแข่งขันกับนานาประเทศ ส่งผลให้หลายประเทศต่างหันกลับมาทบทวนบทบาท และและแนวทางการจัดการศึกษาของตนอย่างจริงจังด้วยเป้าหมายเพื่อสร้าง และพัฒนากำลังคน ดังจะเห็นได้จากปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความเสมอภาคในการได้รับโอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วม การพัฒนาองค์ความรู้ ความสอดคล้องทันการณ์ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รูปแบบวิธีการคัดเลือกนักศึกษา และ

บุคลากรอุดมศึกษา เป็นต้น ทำให้อุดมศึกษาไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการศึกษาให้มีความหลากหลายมากขึ้น และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ต่างก็ได้ใช้การศึกษานำทางการพัฒนาชาติ รวมทั้งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือในการสร้างคน สร้างชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การจัดการศึกษาให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพเพียงพอที่จะเป็นพลังผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา เพราะปัจจัยสำคัญที่เป็นส่วนของความสำเร็จทางการศึกษาก็คือครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนทุก ๆ ด้าน ครูจึงเป็นผู้ที่สัมผัสชีวิตของเยาวชนทุกคนในชาติ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของประชากร อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งจะกำหนดอนาคตของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2)

ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน หรือ ผู้ปกครอง หรือสังคม ต่างก็ได้คาดหวังบทบาทของครูมากขึ้น ทั้งในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และที่สำคัญคือ ครูควรมีความรู้ความสามารถในทักษะการสอน และการถ่ายทอดวิชาแก่ศิษย์ได้อย่างเชี่ยวชาญ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและการปฏิรูปการศึกษาโดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ (สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, 2545: 38) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 ได้ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าครูจะได้รับการพัฒนามาทุกยุคทุกสมัยแต่กลับพบว่าครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจริงจังเท่าที่ควร ปัญหาของครูไทยก็คงยังมีจนถึงปัจจุบัน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์(2543: 15) ได้กล่าวถึง ปัญหาที่สำคัญของการผลิตและพัฒนาครูที่ผ่านมาโดยสรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้เข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ ไม่ได้คนดี คนเก่งมาเรียนครู
2. ด้านการผลิตครู ได้แก่

2.1 เน้นเนื้อหาวิชาการมากกว่าส่งเสริมพัฒนาบุคลิกภาพ และเชาว์ทางอารมณ์

2.2 ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างองค์กรวิชาชีพครู สถาบันผลิตครู และหน่วยงานใช้ครู

2.3 คณาจารย์ย่อหย่อนในบทบาท และความรับผิดชอบ

2.4 การประเมินผลไม่มีคุณภาพ

2.5 เน้นการควบคุมมากกว่าการพัฒนาวิชาการ

2.6 แยกตัวจากความเป็นจริงของสังคม

2.7 บัณฑิตครูไม่เป็นครู

2.8 สอนเทคนิควิทยาการมากกว่าปรัชญา และความคิด

2.9 การได้มาซึ่งผู้บริหารไม่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

3. ด้านวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 เงินเดือนต่ำ

3.2 ไม่ได้รับการยกย่องจากสังคม

3.3 ภาระงานมาก และหลากหลาย

3.4 แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3.5 ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่ำ

3.6 ต้องการเปลี่ยนงาน

4. ด้านการพัฒนา ได้แก่

4.1 ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการ

4.2 การอบรมครูไม่ทั่วถึง

4.3 การอบรมไม่ตรงกับความต้องการ

4.4 เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ

จากปัญหาครูดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงปัญหาของครูมีมากมายสมควรที่จะได้รับการแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ เมื่อครูในสังคมไทยกำลังเผชิญกับปัญหารุมเร้ารอบด้าน แต่ที่น่าห่วงอย่างยิ่งก็คือ ปัจจุบันวิชาชีพครูทั่วโลกตกต่ำ ผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครูมีคุณภาพทางวิชาการต่ำ และไม่ได้ตั้งใจเลือกอาชีพครู แต่เลือกเรียนวิชาครู เพราะวิชาสอบเข้าง่าย ไม่ต้องการคะแนนสูง จึงเรียนได้ง่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 6)

ประเทศไทยมีครูประมาณ 600,000 คนหรือร้อยละ 1 ของประชากรไทย (60 ล้านคน) เช่นเดียวกัน กล่าวได้ว่า คนไทยทุกคนมีครูหรือเคยมีครูผู้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนตนมา ควบคู่กับพ่อแม่ที่ได้เลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนตน ดังนั้น ครูจึงเป็นสัมผัสชีวิตของเยาวชนทุกคนในชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 2) เมื่อครูมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่กระบวนการคัดสรรครูยังไม่ได้รับความเชื่อถือในคุณภาพครู จึงได้รับการตั้งคำถามว่าครูที่มีอยู่ ดีจริงหรือ เป็นครูที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และสามารถถ่ายทอดแก่ศิษย์ได้อย่างรอบรู้และเชี่ยวชาญ หรือไม่ สภาพการณ์เหล่านี้จึงเป็นที่น่าตั้งคำถาม และทำการขบคิดว่าทำไมสังคม จึงตั้งประเด็นเหล่านี้ หรือ

เท่ากับว่าปัจจุบันวิชาชีพครู ได้รับการยกย่องจากสังคมลดลง และมีมาตรฐานวิชาชีพไม่เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นในสังคม ดังนั้นจึงต้องมีระบบ หรือวิธีการที่จะทำให้สังคมไทยมีความเชื่อมั่นในคุณภาพครู ทั้งในเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาที่เชี่ยวชาญ ตลอดจน การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังจะเห็นได้จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้การศึกษาไทย และอนาคตคนไทยมีโอกาสได้รับความรู้ที่ดียิ่งขึ้น สิ่งหนึ่งในความพยายามยกระดับคุณภาพครู และสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมให้มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ก็คือกระบวนการกำหนดคุณลักษณะครูแนวใหม่และกระบวนการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพครูแนวใหม่ การประเมินมาตรฐานวิชาชีพครูด้วยเกณฑ์คุณลักษณะครูที่มีมาตรฐาน และมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาอีกหน่วยการศึกษาหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญหลักในการผลิตครูแนวใหม่ออกสู่สังคมมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย พ.ศ 2547 หมวด 1 มาตรา 7 ได้บัญญัติให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการแก่สังคม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องมีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตครู ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกความเป็นไทย มีความรัก และผูกพันต่อท้องถิ่นและรับเอาหลักการปฏิรูปการศึกษาและมีหน้าที่การผลิตครูแนวใหม่ให้มีคุณลักษณะด้วยเกณฑ์ครูที่มีมาตรฐาน ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องปฏิรูปครู กระบวนการผลิตครูแนวใหม่ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการได้ผลลัพธ์ครูที่มีคุณภาพ เป็นแหล่งเพาะเมล็ดพันธ์ที่ดีสู่สังคม

มหาวิทยาลัยสัตบงกช * เป็นสถาบันการศึกษา ที่ทำการผลิตครูมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่เป็นศูนย์กลางและเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน พันธกิจ คือ จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น วิจัย เผยแพร่ โดยมุ่งเน้นกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ศึกษาวิจัย เผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น สร้างเครือข่ายเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน ระหว่างอุดมศึกษาในท้องถิ่น องค์กรชุมชน และต่างประเทศ พัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการบริการวิชาการแก่สังคม ผลิตครูและพัฒนาวิชาชีพครู จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น และวงการศึกษาไทยต่อไป

นามสมมติ *

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกียวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อให้การผลิตครูแนวใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.3.1.1 วิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่ การเรียนการสอนครูแนวใหม่ การวัดผลประเมินผลครูแนวใหม่ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนวใหม่ กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะครูแนวใหม่ที่พึงประสงค์

1.3.1.2 ปัจจัยที่เกียวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่

1.3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ครู และนักศึกษา คณะครุศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยสัตบงกช* จังหวัดสัตบงกช*

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา

1.4.2 ทราบถึงปัจจัยที่เกียวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่

1.4.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขที่พึงประสงค์

1.4.4 ข้อมูล ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาในประเด็นที่เกียวข้อง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา
2. แนวคิดหลักสูตรผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู
5. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
6. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
7. แนวคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา

ในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ ความรู้ และภูมิปัญญา ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ หลายประเทศทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศทวีปอเมริกา ยุโรป ออสเตรเลีย และเอเชีย ต่างกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกในการเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ลดช่องว่างทางสังคม หรือแม้แต่เป็นกระแสเทคโนโลยีเพื่อปฏิรูปการเรียนการสอนในยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544: 1-2)

2.1.1 ความหมายของคำว่า “การปฏิรูปการศึกษา”

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 495) ได้ให้ความหมายของคำว่าปฏิรูปไว้ว่า หมายถึง ปรับปรุงให้สมควร

วิชัย ตันศิริ (2539: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ปฏิรูปว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ แต่เปลี่ยนอย่างเป็นขั้นตอน

อุทัย ดุลยเกษม (2539: 213) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาว่า หมายถึง การปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนในส่วนที่เป็นสาเหตุของการด้อยคุณภาพของระบบการศึกษา เช่น หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การจัดสรรงบประมาณ การบริหาร และการจัดการ

สิปปนนท์ เกตุทัต (2539: 3) ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาว่า หมายถึง การรื้อปรับระบบกระบวนการศึกษา และปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกันไป โดยมุ่งพัฒนา เป้าหมายพัฒนาศักยภาพของคน ศักยภาพชุมชน และสังคมให้ก้าวทันโลก

รักเกียรติ แก้วจำนง (2539: 1) การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากแบบเดิมที่จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนเป็นหลัก มาเป็นการจัดการเรียนการสอนโดยฝึกปฏิบัติ หรือให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

ประเวศ วะสี (2539: 2) ปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การยกเครื่องทางปัญญา การสร้างความเข้มเข็งทางปัญญาในทุกส่วนของสังคมอย่างก้าวกระโดดรวดเร็ว โดยจัดระบบการดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างสมดุล ทั้งทางเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง และการพัฒนาสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นสังคมที่สันติสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2539: 18) การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการโดยการเลือกสรรเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่มีอยู่เดิม ด้วยความคาดหมายว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่มีอยู่เดิมให้เบาบางลงหรือหมดไป และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาในปี 2550

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการปฏิรูปการศึกษาไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน สรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา โดยมีการพัฒนา ระบบ โครงสร้าง วิธีการดำเนินงานหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การจัดสรรงบประมาณ การบริหารและการจัดการ ทางการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม มีศักยภาพตามที่สังคมพึงปรารถนา

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ค่านิยม เจตคติและคุณภาพของบุคคล เพื่อให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในโลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านวิทยาการความก้าวหน้าโดยเฉพาะเทคโนโลยีสื่อสาร หรือการแข่งขันอย่างรุนแรงด้านเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชาชน จึงได้ทุ่มเทกำลังความคิดและทรัพยากรของประเทศที่จะปฏิรูป หรือพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้ประเทศเข้มแข็ง (ชนาธิป พรกุล, 2544 : 18)

ประเวศ วะสี (2541: 61-65) กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาไทยมีวัตถุประสงค์ หลักการ และมาตรการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ 5 ประการของการปฏิรูปการศึกษา

1.1 เป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งมวลอย่างทั่วถึง ยืดหยุ่น หลากหลาย เหมาะสมกับคนทุกกลุ่มในสังคม

1.2 ให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่ง่าย สนุก และพัฒนาคนตามศักยภาพของความเป็นมนุษย์

1.4 สร้างระบบส่งเสริมวิชาชีพครู

1.5 ปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษา ให้มีความสมบูรณ์และประสิทธิภาพในการจัดการและตรวจสอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. หลักการของการปฏิรูปการศึกษา คือ การใช้กฎหมายปฏิรูประบบโครงสร้าง และการจัดการศึกษาให้เป็นระบบที่มีชีวิต สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้

3. มาตรการ 8 ประการของการปฏิรูปการศึกษา

3.1 ออกกฎหมายรับรองการกระจายสิทธิการจัดการศึกษาไปสู่สังคมโดยทั่วถึง

3.2 ออกกฎหมายปรับบทบาทของกระทรวง ทบวง กรม และโรงเรียนใหม่

3.3 ออกกฎหมายมาตรฐานและการประเมินการศึกษา

3.4 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

3.5 พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้

3.6 พัฒนาระบบส่งเสริมวิชาชีพครู

3.7 ปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา

3.8 สร้างระบบการวิจัยการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 จุดมุ่งหมายการศึกษาแต่ละระดับ

การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญของบุคคล และสังคม จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาแต่ละระดับมีความแตกต่างกัน โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กำหนดว่า

การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาความพร้อมของเด็กทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม เพื่อรับการศึกษาในระดับต่อไป

การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนประกอบการงาน และอาชีพตามสมควร

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัด และความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

การศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นการศึกษาระดับต่อจากการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา มีจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ว่าการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มุ่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพในระดับกลาง รวมทั้งมีความสามารถในการริเริ่มประกอบการ การศึกษาระดับปริญญาตรีมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับสูง โดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติการริเริ่มการพัฒนาทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ

การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทาง ให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี

การอุดมศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ เพื่อเปิดสอนในสาขาวิชาเฉพาะทาง เพื่อผลิตคนเข้ารับราชการ การผลิตกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงมีความจำเป็นมากขึ้นในยุคของการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศนับตั้งแต่ปี 2500 เป็นต้นมา กล่าวได้ว่า อุดมศึกษาในปัจจุบัน และอนาคตมีภารกิจที่สำคัญคือ การสร้างองค์ความรู้ และสร้างสังคมให้มีพื้นฐานแข็งแกร่ง ทั้งนี้อุดมศึกษาจึงต้องมีบทบาทท้าในเชิงการตอบสนอง และนำการพัฒนาด้านต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543ข: 11-12)

2.1.3 องค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายจึงได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากการปฏิบัติจริง ปรับบทบาทของครูจาก

ผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ชี้ทางในการเรียน ให้ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน

2. การปฏิรูปหลักสูตร

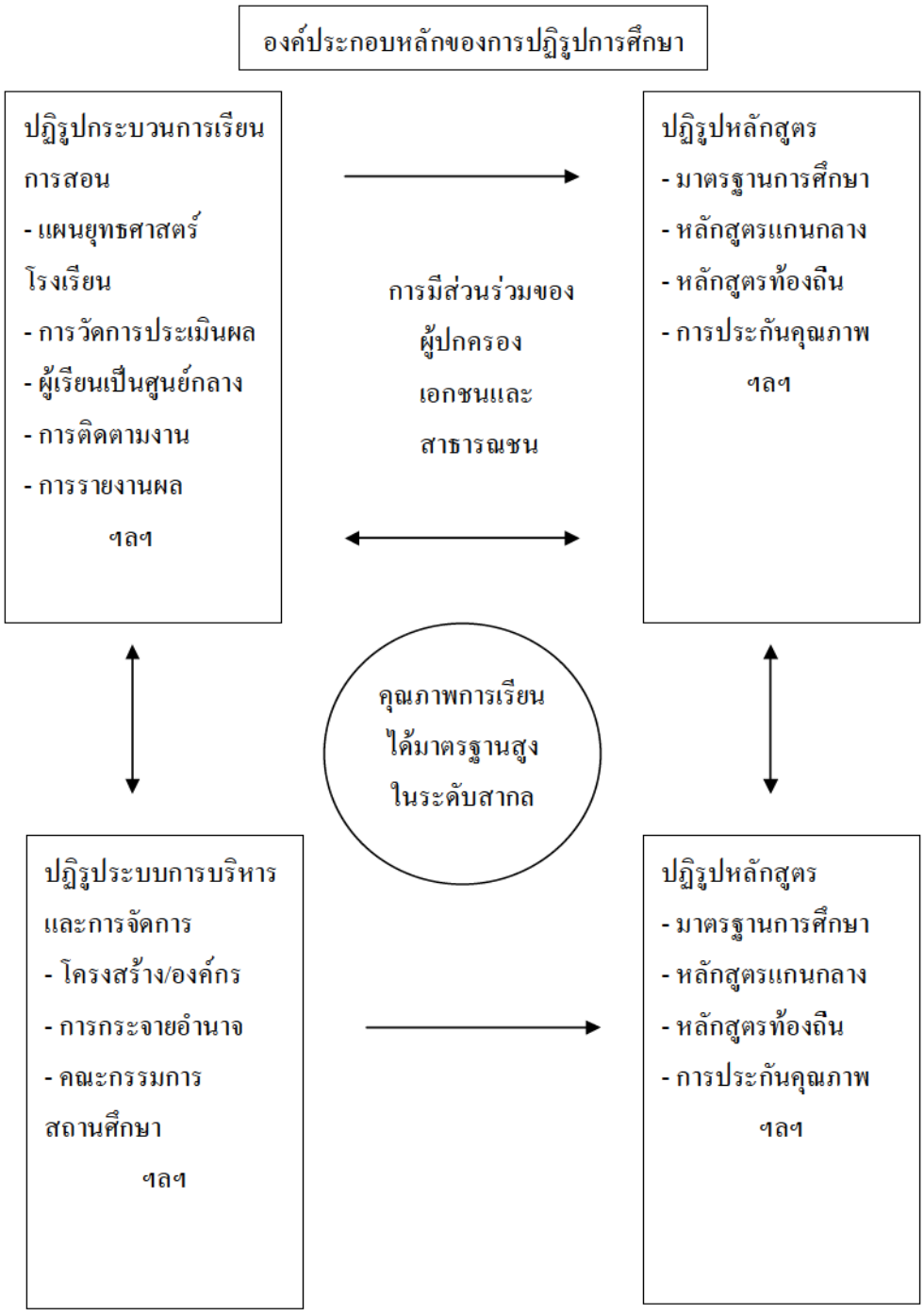
พัฒนาหลักสูตรที่เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชนมีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยงและต่อเนื่องกันทุกระดับ และประเภทการศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรม จริยธรรม เน้นการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และให้แต่ละท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตนเองได้ สำหรับส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาของชาติได้

3. การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปรับกระบวนการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

4. การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ

จัดระบบบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร พัฒนาระบบการวางแผน การระดม และการจัดสรรทรัพยากร การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษา

แหล่งที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 9.

2.1.4 มิติของการปฏิรูปการศึกษา

การนำการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีมาตรฐานสูง ในระดับสากลนั้น ต้องเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบใน 3 มิติ ด้วยกัน ได้แก่ มิติทางด้านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน
2. การปฏิรูปหลักสูตร
3. การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การปฏิรูประบบบริหาร

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 5 ยุทธศาสตร์ คือ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การใช้แผนยุทธศาสตร์ การประกันคุณภาพ และการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ต้องคำนึงและตระหนักในด้านภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์สูง จุดเน้นทางการสอน การสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล มีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญกับเวลาที่ใช้ในการเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสร้างเสริมการเรียนรู้

2.1.5 เงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาจะบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในการพัฒนาให้มีคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และส่งผลให้การจัดการศึกษาของชาติมีความเป็นเลิศได้ จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 3 ประการ ได้แก่

1. เวลา (Time)

การปฏิรูปการศึกษาจะต้องมีระยะเวลา ดังนั้นผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองต้องร่วมมือกันเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา

2. การฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ และความเข้าใจเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เปลี่ยนแปลงแนวคิด และเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติ

3. การสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการปลูกฝังความเชื่อ เพื่อให้เกิดความศรัทธาและการนำไปปฏิบัติได้ต่อไป

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ผู้เรียน รู้วิธีเรียนรู้ เมื่อรู้วิธีเรียนรู้ก็จะคิดเป็น ทำเป็น ต้องจัดระบบการเรียนรู้โยงประสบการณ์ในห้องเรียนไปสู่ชีวิตจริง มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เข้าถึงการเรียน และมีการตรวจสอบเพื่อประเมินปัญหาเป็นระยะ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2541: 8-9)

2.1.6 แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543ข: 86-109)

1. การปฏิรูประบบอุดมศึกษา

หลักการ: ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบาย และความหลากหลายในการปฏิบัติ มีองค์กรระดับประเทศทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ส่วนการจัดการระดับสถาบันให้มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และมีจุดเน้นที่แตกต่างกันตามความพร้อม และความชำนาญแต่ละสถาบัน

แนวทาง: การศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา มีการจัดระบบอุดมศึกษาดังนี้

1.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วยระดับปริญญา และระดับต่ำกว่าปริญญา

1) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐระดับปริญญา มุ่งเน้นการจัดการระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูง โดยเฉพาะสาขาขาดแคลน และที่ประเทศต้องการ (Man Power and Social Demand) รวมทั้ง การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ

2) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐระดับต่ำกว่าปริญญา มุ่งเน้นการผลิต และพัฒนากำลังคนระดับกลาง (ต่ำกว่าปริญญา) ตามความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น

1.2 สถาบันการศึกษาของเอกชน

ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญา

1) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับปริญญา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่า เพื่อผลิตกำลังคนสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

2) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญา มุ่งเน้นการผลิต และพัฒนากำลังคนระดับกลาง ต่ำกว่าปริญญา ตามความต้องการของตลาดแรงงาน และท้องถิ่น รวมทั้งการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและกำลังคน ตลอดจนสอนวิชาสามัญในระดับต่ำกว่าระดับปริญญา เพื่อเทียบโอนศึกษาต่อในสถาบันระดับปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน

1.3 สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งขึ้นเพื่อจัดการเรียนการสอน ฝึกอบรม เพื่อมุ่งเน้น การผลิต และพัฒนากำลังคนตามความต้องการ และความชำนาญของหน่วยงานนั้น ๆ

1.4 สถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นจัดการเรียนการสอน การผลิตกำลังคน พัฒนาองค์ความรู้ ให้บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

2. การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารอุดมศึกษา

หลักการ: จัดโครงสร้างการบริหารอุดมศึกษา ให้มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐาน มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษาให้สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญา มีความอิสระคล่องตัวในการดำเนินงาน และมีเสรีภาพทางวิชาการเพื่อความเป็นเลิศ

แนวทาง:

1. การจัดโครงสร้างการบริหารอุดมศึกษา

1.1 ในระดับประเทศ มีกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐาน การศึกษา สนับสนุนทรัพยากร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ภายใต้กระทรวง มีองค์กรหลักทำหน้าที่บริหารจัดการเกี่ยวกับอุดมศึกษา 2 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ และคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.2 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา พิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา เป็นต้น

1.3 ในระดับสถานศึกษา สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา มีฐานะเป็นนิติบุคคล และสถานศึกษาระดับปริญญาของเอกชน ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยมีสภาสถานศึกษานั้น ๆ กำกับดูแลการบริหารจัดการภายใน

1.4 มีองค์กรอิสระ ได้แก่

1) สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และการศึกษาระดับอื่น ๆ

2) สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำหน้าที พิจารณาเสนอนโยบาย แผน ส่งเสริมและประสานงานวิจัยการพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3) องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ศาสนา และวัฒนธรรมภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. การบริหารงานบุคคล ควรมีระบบการบริหาร ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ระดับปริญญาของรัฐในกำกับ และสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนให้มีระบบการบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง ภายใต้การกำกับดูแลของสภาการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและ/หรือกฎหมายที่เกียวข้อง

2.2 การบริหารงานของบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ระดับปริญญาที่เป็นส่วนราชการ มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม) เป็นองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นส่วนราชการ อยู่ภายใต้คณะกรรมการการอุดมศึกษาดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการ โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจ เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระ และคล่องตัวในการดำเนินงาน

2.3 สถาบันอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานทางการศึกษา และคณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน ในหน่วยงานทางการศึกษา เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิน ควรให้อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. การบริหารการเงิน

การบริหารการเงิน สำหรับสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาให้มีคณะกรรมการการเงินอุดมศึกษา (Higher Education Finance Committee: HEFC) ภายใต้คณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที

3.1 กำหนดเกณฑ์ และวิธีการ จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี ที่เป็นสถาบันในกำกับของรัฐหรือองค์การมหาชน

3.2 กำหนดเกณฑ์จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่าย ดำเนินการ และลงทุนให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการ ตามนโยบายแผน และภารกิจ โดยให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ คำนึงคุณภาพ ความเสมอภาคทางการศึกษา

3.3 กำหนดเกณฑ์จัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดโดยหน่วยงานองค์กรภาคเอกชน องค์กร วิชาชีพสถานประกอบการ และองค์กรอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

3.4 บริหารจัดการกองทุนที่เกี่ยวกับอุดมศึกษาในส่วนที่เป็นงบประมาณแผ่นดิน ได้แก่ กองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอชน กองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน เป็นต้น

3.5 ติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้เงินดังกล่าว ตามข้อ1)-4) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

4. การบริหารวิชาการ

4.1 ให้อิสระและเสรีภาพทางวิชาการแก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และเอกชน ระดับปริญญา ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา

4.2 ให้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการจัดตั้งและรับรองวิทยฐานะของสถาบัน ระบบรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพอุดมศึกษา ระบบการเทียบโอนผลการเรียน ระบบการประสานและสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

4.3 ให้มีระบบการรับรองสมาคม สภา หรือองค์กร วิชาการวิชาชีพต่าง ๆ ทางด้านอุดมศึกษา ซึ่งจะเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการอุดมศึกษามากขึ้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

3. การปฏิรูปการบริหารจัดการอุดมศึกษา

3.1 พันธกิจและภารกิจของอุดมศึกษา

1) สถาบันอุดมศึกษานอกจากจะมีภารกิจที่สำคัญในการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยี พัฒนาต้นแบบ เพื่อการพัฒนาประเทศ การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแล้ว จะต้องติดตาม วิเคราะห์ เตือนภัย แก้ปัญหาและชี้แนะทางเลือกให้กับสังคม ชุมชนและประเทศ

2) สถาบันอุดมศึกษา จะต้องมีบทบาทในการให้การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังแรงงาน (Work Force) ในทุกระดับ/ประเภท เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาประเทศ และเปิดโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3) พัฒนารูปแบบการดำเนินการทั้งการศึกษาและฝึกอบรม ให้มีความยืดหยุ่นหลากหลาย ตามความต้องการ ทั้งในรูปแบบในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งรูปแบบที่เป็นสถาบันสมบูรณ์แบบ สถาบันเฉพาะทาง เป็นต้น

4) ให้มีระบบถ่ายโอนผลการเรียนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาแต่ละรูปแบบ/ประเภท และจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกอาชีพ รวมทั้งให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการศึกษาระดับอื่น โดยเฉพาะมัธยมศึกษา และอาชีวศึกษาระบบและองค์กรอื่น ๆ

5) การดำเนินภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในด้านการผลิตกำลังคน การพัฒนากำลังแรงงาน การวิจัย และการบริการวิชาการ ต้องมีความสอดคล้อง หรือตรงกับปัญหา และความต้องการ รวมทั้งทันการณ์ กับการพัฒนาประเทศ

6) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมาย หรือพันธกิจของตน หรือกำหนดเป็น University Charter ของแต่ละสถาบัน ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันตามความพร้อมและความชำนาญของแต่ละสถาบัน อันจะสะท้อนถึงคุณค่า และพันธกิจที่พึงมีต่อสังคม

7) กำหนดขอบเขต ภารกิจ และพันธกิจการจัดการศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภทให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนแต่ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกื้อกูลส่งเสริมกันและกัน

8) ดำเนินภารกิจอุดมศึกษาสู่ความเป็นสากล รวมทั้งพัฒนาความสัมพันธ์กับนานาประเทศ เพื่อการดูดซับแลกเปลี่ยนความรู้ และทรัพยากรบนพื้นฐานความเป็นไทย และภูมิปัญญาไทย อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็ง และความเป็นสากลของอุดมศึกษา

3.2 การบริหารและการจัดการ

1) กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในระดับประเทศ ที่เน้นให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน เพื่อนำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมในระดับสากล และสามารถแข่งขันได้โดยเฉพาะกับประเทศเพื่อนบ้าน

2) สร้างเอกภาพในด้านการกำหนดนโยบาย และมาตรฐานอุดมศึกษา แต่ให้มีความหลากหลายในการบริหาร และการจัดการ

3) สร้างระบบบริหารจัดการที่ดีและจิตสำนึกของผู้ประกอบการ

4) ให้อิสระการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามกฎหมายกำหนด

5) ให้มีการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว หรือกำหนดนโยบายแห่งชาติด้านอุดมศึกษา เพื่อให้การพัฒนาอุดมศึกษามีความต่อเนื่อง

6) ปฏิรูประบบการจัดสรรงบประมาณของรัฐ ให้กับสถาบันอุดมศึกษา โดย

(1) จัดระบบการคิดค่าใช้จ่ายต่อหัว ต่อหลักสูตร สาขาวิชา ชั้นปี ระดับ เพื่อเป็นฐานในการกำหนดนโยบายให้การศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภทให้ชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน

(2) สำหรับอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจัดสรรงบประมาณให้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นรายปี และมีระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถาบันที่เป็นลักษณะ Performance Assessment รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณในรูปแบบอื่น ๆ

(3) รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการ การให้การสนับสนุนงบประมาณและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินการแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน 7) ระดมทรัพยากรอย่างหลากหลาย ทั้งด้านงบประมาณ การลงทุนและทรัพยากรอื่น ๆ จากรัฐและเอกชน สถานประกอบการ ชุมชน เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพยายามแสวงหาแหล่งรายได้

8) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งจากสถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน ครอบครัว ในการบริหารจัดการอุดมศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการ และการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน โดยรัฐมีนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน

9) สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย หรือจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน และกับรัฐ ชุมชน วิชาการ องค์กรวิชาชีพ ตลอดจนสังคม และชุมชน ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน

10) กระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างกว้างขวาง และเป็นธรรมแก่ประชาชนทั่วภูมิภาค ปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการรับเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้เป็นระบบเปิดที่เข้าถึงได้ตามความสามารถ

11) พัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรอุดมศึกษา ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดให้มีกองทุนเพื่อส่งเริมและพัฒนา คณาจารย์อุดมศึกษา

12) ปรับบทบาทของสภามหาวิทยาลัยให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การบริหารและการจัดการภายในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

3.3 การบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน

1) แต่ละสถาบันต้องกำหนดเป้าหมาย และภารกิจที่ชัดเจนตามความพร้อมและความเชี่ยวชาญเฉพาะของแต่ละสถาบัน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน

2) การพัฒนาหลักสูตร ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาถึงความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม สาระของหลักสูตร นอกจากมุ่งพัฒนาบัณฑิตอย่างสมดุล ทั้งความรู้ ความสามารถ และความดีงามแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้า เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

3) รูปแบบการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน ต้องมีความหลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน โดยไม่จำกัดวัน เวลา สถานที่ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยนอกจากจะจัดภายในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว จะต้องพัฒนารูปแบบให้มีความยืดหยุ่นหลากหลายขึ้น อาทิ การจัดร่วมกับสถานประกอบการในโปรแกรมพิเศษประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

4) การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริม ต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก โดยต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ โดยคณาจารย์หรือผู้สอนควรทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

5) ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตร ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และเพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีความใฝ่รู้ สามารถคิด วิเคราะห์ วิจารณ์ ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ

6) ให้มีการกำหนดมาตรฐานหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การรับรองหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภทที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับอุดมศึกษาแต่ละระดับ

7) ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการวิจัย สร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยี

8) ปรับระบบการประเมินและวัดผลการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพิจารณาจากความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรม การร่วมกิจกรรม ควบคู่กับการทดสอบตามความเหมาะสม

9) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม และการบริหารจัดการทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนทางการศึกษา

3.4 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา

1) ควรมีการกำหนดมาตรฐานกลางทุกระดับ/ประเภท การรับรองหลักสูตรและคุณภาพการศึกษา มาตรฐานและระบบการรับรองดังกล่าว ต้องใช้เกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของรัฐ เอกชน หรือสถาบันต่างประเทศที่ดำเนินการในไทย

2) เร่งพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษา และจัดให้มีระบบประเมินผล และการประกันคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา ทั้งระบบการประกันคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา ทั้งระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3) ส่งเสริมองค์กร สมาคมวิชาชีพ ตลอดจนผู้มีส่วนเกียวข้องกับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชนให้เข้ามามีบทบาทในการกำกับดูแลคุณภาพ และมาตรฐานอุดมศึกษา

4) พัฒนาระบบข้อมูล โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนการสอน รวมทั้งระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร และการวิจัยสถาบันในองค์กร การวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายอุดมศึกษาโดยรวม

5) พัฒนาตัวชี้วัด อุดมศึกษาทั้งในระดับชาติ และองค์การ ทั้งตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ให้เป็นทียอมรับร่วมกัน

6) สนับสนุนให้มีการจัดระดับ หรือจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา โดยองค์กรที่เป็นกลาง เพื่อให้เป็นกลไกหนึ่งในการกระตุ้น และพัฒนาคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา

2.1.7 บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ระบุให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ และการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสาระในหมวดอื่น ๆ ที่เกียวข้องกับการศึกษาและอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็น มาตรา 43 ที่ระบุให้รัฐ ต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ประชาชนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 289 ที่ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา อบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการในท้องถิ่น ได้ส่งผลให้มีการจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น ซึ่งมีผลบังคับในใช้ตั้งแต่ วันที่ 20 สิงหาคม 2542

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่เกียวข้องกับอุดมศึกษามีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 69-79)

1. ความมุ่งหมายและหลักการ การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการดังนี้ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนือง (มาตรา 8)

การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนจัดการศึกษาให้ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ และประชาชน (มาตรา 9)

2. สิทธิหน้าทีทางการศึกษา การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ทีรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 10)

3. ระบบการศึกษา การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบ ต่างสถานศึกษา หรือจากประสบการณ์การทำงาน การฝึกอาชีพ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (มาตรา15)

4. แนวการจัดการศึกษา ให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญทีสุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) การจัดการศึกษา ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 23)

การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานทีเกียวข้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนจากประสบการณ์จริง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (มาตรา 24)

รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงาน และการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ (มาตรา 25) การประเมินผลผู้เรียนให้พิจารณาจากพัฒนาการ ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ให้สถานศึกษาใช้วิธีการทีหลากหลายในการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อ และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย (มาตรา26)

หลักสูตรระดับอุดมศึกษา นอกจากต้องมีลักษณะหลากหลาย มีทั้งสาระทีเป็นวิชาการและวิชาชีพ มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมแล้วต้องมีจุดมุ่งหมายเฉพาะทีจะพัฒนาการวิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสังคม (มาตรา 28)

ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถินสถานประกอบการ และสถาบันสังคมอืน ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (มาตรา 29)

5. การบริหารจัดการศึกษา

5.1 การบริหารจัดการศึกษาของรัฐให้กระทรวงศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมมีอำนาจหน้าทีกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและการประเมินผล

การศึกษา (มาตรา 31) โดยให้กระทรวงฯ มีองค์กรหลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการ 4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 32)

5.2 การบริหาร และการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับได้ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 41) และให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ประสาน ส่งเสริม รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 42)

6. มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก (มาตรา47) ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และจัดทำรายงานประจำปีเปิดเผยต่อสาธารชน (มาตรา 48) ให้มีสำนักงานรองรับมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา และให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี และเสนอผลการประเมินต่อสาธารณชน (มาตรา 49)

7. ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้กระทรวงฯส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (มาตรา 52) ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นรางวัลเชิดชูผู้ที่มีผลงานสร้างสรรค์ดีเด่น (มาตรา 55)

8. ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน ทั้งจากรัฐ เอกชน ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา บุคคล ครอบครัว องค์กรท้องถิ่น และสถาบันอื่น ๆ รวมทั้งต่างประเทศ มาใช้ในการศึกษาและให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมจำเป็น (มาตรา 58)

9. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รัฐต้องส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา (มาตรา 66) ให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายและแผนส่งเสริมและประสานการวิจัย พัฒนา และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 69)

จากสาระที่บัญญัติในกฎหมายดังกล่าว ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการต่อการศึกษา และอุดมศึกษาของประเทศ ที่สำคัญในบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ยังได้ระบุให้มีการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษาเป็นองค์กรมหาชนเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในเรื่องสำคัญ ๆ ให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี

2.1.8 ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ข้อตกลงของรัฐบาลกับธนาคารพัฒนาเอเชีย นโยบายการปฏิรูประบบราชการ การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรของประเทศต่อการศึกษา และบทบาทของคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ และปฏิรูปวิชาชีพครู (มนตรี จุฬาวัฒนกล, 2543: 9-12)

ผลกระทบต่อครูและวิชาชีพครู

1. ครูในอนาคตต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่ได้รับการศึกษา
2. ครูในอนาคตต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. ครูในอนาคตต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
4. ครูในอนาคตต้องจัดการศึกษาพื้นฐานได้
5. ครูในอนาคตต้องมีความสามารถในการสอนผู้เรียนหลายประเภท
6. ครูในอนาคตต้องปฏิบัติงานได้ 3 ระบบการศึกษา (การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย)
7. ครูในอนาคตจะต้องปฏิบัติงานได้ในสถานศึกษาต่าง ๆ
8. ครูในอนาคตส่วนหนึ่งต้องจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการ
9. ครูในอนาคตต้องจัดการศึกษาโดยถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
10. ครูในอนาคตจะต้องจัดให้มีการเรียนรู้ มีความรู้ และทักษะต่าง ๆ
11. ครูในอนาคตจะต้องจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
12. ครูในอนาคตต้องสามารถประเมินผู้เรียน
13. ครูในอนาคตต้องสามารถจัดทำสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
14. ครูในอนาคตจะต้องช่วยให้ชุมชนได้มีการเรียนรู้
15. ครูในอนาคตจะต้องมีคุณภาพ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

16. ครูในอนาคตจะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสม

17. ครูในอนาคตจะได้รับการพัฒนา และการเชิดชูเกียรติ

ผลกระทบต่อครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

แม้ว่าพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่ได้กล่าวถึงครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์โดยตรง แต่ก็มีบางมาตราเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีผลต่อครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ดังนี้

1. การตรวจสอบและประเมินผลสถาบันอุดมศึกษา (มาตรา 34)

2. สถานศึกษาของรัฐระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ (มาตรา 36)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ส่งผลต่ออุดมศึกษาไทยหลายประการ นับตั้งแต่ ด้านหลักการของการจัดการศึกษา การจัดระบบการศึกษา โครงสร้างการบริหารและการจัดการอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ การมุ่งหวังให้การอุดมศึกษาเป็นเครื่องมือในการนำพาคนไทยและสังคมไทยให้มีชีวิตแห่งการเรียนรู้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงมีสาระบัญญัติที่กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา ต้องปฏิรูปตนเอง เพื่อให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นด้วย ท้งนี้ภายใต้เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544ข: 116)

2.2.9 คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในยุคการปฏิรูปการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ (2545-2559) คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในยุคการปฏิรูปการศึกษา มีดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

2. มีความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. มีมาตรฐานวิชาชีพและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4. มีความรู้และความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

5. มีความรู้และความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ

6. มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

7. มีความใฝ่รู้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้อย่างถูกต้องพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในยุคการปฏิรูปการศึกษา มีดังนี้

1. มีความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. มีความสามารถจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน

3. มีความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง รักการอ่าน

4. มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้

5. มีความสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. มีความสามารถประเมินผู้เรียนจากการพัฒนาการของผู้เรียน

7. ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 และมาตรฐานวิชาชีพครู คุณลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพในยุคการปฏิรูปการศึกษา มีดังนี้

1. ด้านความรู้ และความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนและธรรมชาติการเรียนรู้

2. ด้านความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน

3. ด้านความรู้ และทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพครู

4. ด้านความรู้ และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้

5. ด้านความสามารถ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

7. ด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพ

2.2.10 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 กับการศึกษา

รัฐธรรมนูญปี 2540 ถือว่ามีความก้าวหน้าระดับหนึ่งในการผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบการศึกษา และเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยภาคประชาชน ที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติการศึกษาพ.ศ.2542แล้ว แม้ว่าในข้อเท็จจริงการปฏิรูประบบการศึกษาไทยหลังรัฐธรรมนูญ 2540 ยังมีอุปสรรคอยู่มากก็ตามอันเนื่องด้วยเหตุปัจจัยหลายประการ ทั้งในเรื่องของความรู้ความเข้าใจการจัดการทางการศึกษาจากรัฐบาล และหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ทั้งนี้ก็เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการผลักดันการศึกษาให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้ทั่วประเทศ

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 กับการศึกษา เนื้อหาสาระของร่างรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ถูกระบุเอาไว้หลายมาตราดังนี้

หมวด 3 สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย

ส่วนที่ 8 สิทธิเสรีภาพในการศึกษา ในมาตรา 49 มาตรา 50

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า สิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียม

กับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ หรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับการคุ้มครองส่งเสริมจากรัฐ

มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับการคุ้มครอง ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่ของพลเมือง หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม

มาตรา 80 วรรค 3-5 กล่าวคือ

วรรคสาม พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างเสริม และปลูกฝังความรู้ จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความรู้รักสามัคคี ความมีระเบียบวินัย พัฒนาคุณภาพผู้ประกอบอาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างเหมาะสม และเพียงพอ

วรรคสี่ ส่งเสริม และสนับสนุนการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลาการทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

วรรคห้า ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่าง ๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

เป็นที่ทราบกันดีว่าหลังรัฐธรรมนูญปี 2540 มีการปูทางเรื่องการปฏิรูปการศึกษาแล้ว แต่ปัญหายังติดขัดอยู่ที่โครงสร้างค่อนข้างมาก ทำให้การพัฒนาการศึกษาในเชิงคุณภาพไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เมื่อรัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 เกิดขึ้น เนื้อหาสาระกับการศึกษานั้นได้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงมากขึ้น รัฐธรรมนูญจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาไทยได้มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับการตระหนักและตั้งใจจริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 แนวคิดการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

โลกกำลังก้าวเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และการแข่งขันทุกรูปแบบ สิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ท้าทายผู้มีอาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง งานของครูเป็นงานสร้างคน ซึ่งมีความสำคัญยิ่งใหญ่ต่อสังคม

เป็นงานที่ชี้ออนาคตการศึกษาไทยและประเทศไทยว่าจะเข้มแข็ง และแข่งขันกับเวทีโลกได้หรือไม่ (ชนาธิป พรกุล, 2544: 2)

สังคมไทยขาดศักยภาพทางการศึกษา ในปี 2539 มีอัตราส่วนนักเรียนที่เข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเมื่อเทียบกับประชากรกลุ่มอายุ 15-17 ปี ในปี พ.ศ. 2537 คิดเป็นร้อยละ 34 และสัดส่วนนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อประชากรกลุ่มอายุ 18-21 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 ในปี พ.ศ. 2537 เมื่อเปรียบเทียบดูจะเห็นว่าแตกต่างกันมาก โอกาสทางการศึกษาทั่วประเทศยังไม่เท่าเทียมกัน ทำให้คนไทยด้อยทั้งด้านความเจริญทางเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539: 20-24)

แนวคิดในการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สิ่งที่คนในสังคมไทยคาดหวัง และต้องการให้เกิดขึ้น คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในระบบการศึกษา ให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เป็นผู้ชี้แนะ และการปรับเปลี่ยนหลักสูตรรูปแบบวิธีสอนใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะเป็นองค์กรสำคัญหลักทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปการฝึกหัดครูให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยได้จัดทำโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เพื่อผลิตครูแนวใหม่ที่มีความรู้ทางวิชาการที่ลึกซึ้ง เชี่ยวชาญในการสอน มีทักษะทางวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อความเป็นครูรวมทั้งมีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นครูที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อพัฒนาและยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนหลักการมีส่วนร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู สถานศึกษา และชุมชนในการคัดเลือกและจัดการเรียนรู้

2.2.1 ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตและพัฒนาครู (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544: 26-27)

แนวคิดและหลักการ

1. องค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างสรรค์การศึกษาที่มีคุณภาพ คือ ครูและผู้บริหารการศึกษา ที่มีความสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพส่วนบุคคลซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถจัดการเรียนการสอน หรือสร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในชีวิตส่วนตัว สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก

2. มาตรการสำคัญที่จะทำให้ครูมีคุณภาพ คือ การมีคณาจารย์คุณภาพ และการมีระบบและกระบวนการที่ดีในการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3. จากการศึกษาวิจัย พบว่า มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูประบบและกระบวนการในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อครูและผู้บริหารใหม่มีคุณภาพ ส่วนครูและผู้บริหารประจำการมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 52 ได้กำหนดให้กระทรวงการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

5. ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตและพัฒนาครูนี้จะจำแนกเป็น 5 ระบบย่อย คือ

5.1 ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตครู

5.2 ระบบและกระบวนการใหม่ในการพัฒนาครู

5.3 ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตผู้บริหารการศึกษา

5.4 ระบบและกระบวนการใหม่ในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

5.5 ระบบและกระบวนการใหม่ในการพัฒนาคณาจารย์สถาบันผลิตและพัฒนาครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา

ระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตครู

เป้าหมาย

1. ครูคุณภาพที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพ เก่ง ดี มีสุข
3. โรงเรียนคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. สังคมคุณภาพ ที่เป็นสังคมฐานความรู้และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

ระบบ

ระบบ “ศูนย์ความเป็นเลิศในการผลิตครู” ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมืออย่างใกล้ชิดและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันผลิตและพัฒนาครู องค์กรวิชาชีพครู สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพในการศึกษากระแสหลัก และการศึกษาทางเลือก ครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ

กระบวนการ

กระบวนการใหม่ในการผลิตครูที่เน้นนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา การเรียนรู้แบบองค์รวมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาศตวรรษที่ 21 ณ กรุงปารีส (5-9 ตุลาคม พ.ศ.2541) ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเห็นผลผลิตคุณภาพของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องมุ่งพัฒนาด้านสำคัญ และให้บรรลุคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ดังนี้ คือ

1. จะต้องมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตัดสินใจด้วยตนเอง

2. จะมุ่งแสวงหาความรู้ด้วยการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาที่ต่อเนื่อง และการศึกษาเพื่อการดำรงชีวิตและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) มีทักษะชีวิตที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ

3. มีความรู้อย่างลึกซึ้ง ประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีทักษะกระบวนการแก้ไขปัญหา

4. การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านเครือข่ายได้อย่างชำนาญ และมีทักษะการสื่อสารสารสนเทศด้านภาษาและเครือข่าย

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

2.2.4 หลักสูตรผลิตครูรุ่นใหม่มีลักษณะสำคัญและจะเน้นให้เหมาะในศตวรรษที่ 21

1. มีระยะเวลาการเรียนที่ยาวนานยิ่งขึ้น โดยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประยุกต์ความรู้เพื่อสอน วิจัย และพัฒนา เสนอผลงานต่อสถาบันและสาธารณชนในรอบ 1 ปี

2. ใช้คุณลักษณะของครูรุ่นใหม่ กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรโดยตรง

3. องค์ประกอบของกลุ่มวิชาในหลักสูตร และจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า170 หน่วยกิต จัดเป็น 4 กลุ่มวิชา คือ

3.1 กลุ่มวิชาการศึกษาทั่วไป	จำนวน 30-35 หน่วยกิต
3.2 กลุ่มวิชาชีพครู	จำนวน 45-55 หน่วยกิต
3.3 กลุ่มวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการประยุกต์	จำนวน 25-30 หน่วยกิต
3.4 กลุ่มวิชาเลือกเฉพาะด้านหรือวิชาเอก	จำนวน 60-70 หน่วยกิต

4. มีเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ที่เข้มข้นยิ่งขึ้น คือ จะต้องได้ระดับผลการเรียนไม่ต่ำกว่า C หรือ S ทุกรายวิชา มีคะแนนสะสมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50 และมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเวลาเรียนในแต่ละรายวิชา

5. มีเกณฑ์คุณลักษณะการคัดเลือกผู้จะเข้าเรียนตามกรอบหลักสูตร ที่มุ่งเน้นให้คัดเลือกคนดี คนเก่ง และมีจิตใจที่ชอบที่จะเป็นครูเข้าเรียน

6. มีจุดเน้นในโครงสร้างในวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการ และการแก้ไขปัญหาคุณภาพทางวิชาการของครูยุคใหม่คือ

6.1 เน้นวิชาภาษาอังกฤษที่มุ่งให้ครูสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้ในระดับสูง

6.2 เน้นวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่มุ่งให้ครูเป็นนักเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมการสอน

6.3 เน้นวิชาวิจัยทางการศึกษาที่มุ่งให้ครูเป็นนักวิจัยสามารถวิจัย และพัฒนาทางการเรียนการสอน แก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

6.4 เน้นทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ที่เน้นให้ครูเป็นนักคิด นักเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างมีระบบ และมีวิจารณญาณ

6.5 เน้นความรู้อย่างลึกซึ้ง กระจ่างชัดในเนื้อหาวิชาเอก และวิชาความเป็นครู ให้แตกฉานระดับครูมืออาชีพ โดยมีสัดส่วนจำนวนหน่วยกิตการเรียนรู้อย่างสมดุล และสัดส่วนระหว่างวิชาชีพครู วิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และวิชาเอก

2.2.5 หลักสูตรผลิตครูรุ่นใหม่ควรมีหลักการสำคัญดังนี้

1. เป็นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูสาขาต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโดยให้มีความรู้ สติปัญญา มีความสามารถในการสอน และมีคุณธรรมจริยธรรม

2. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้บัณฑิตสามารถบูรณาการประยุกต์พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการสอนในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ท้องถิ่นและสากล

3. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้บัณฑิตสร้างความเป็นเลิศในวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างภาคภูมิมั่นคง และน่าเชื่อถือ

4. เป็นการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยสื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ทั้งในท้องถิ่น ในประเทศ และต่างประเทศ เน้นการใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ตลอดชีวิต

5. เป็นหลักสูตรที่มีความสมดุลทั้งเนื้อหาสาระ และกิจกรรม พัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนในลักษณะหลักสูตรบูรณาการสัมพันธ์วิชา (Correlation and Integrated Curriculum)

2.2.6 กรอบแนวทางการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

มาตรา 52 พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ คือ กระทรวงศึกษาธิการจะต้องส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ.2548-2551)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูฯประกอบด้วย ยุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพครู
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครู
3. ยุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่

การดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่กำหนดหลักการการผลิตครูแนวใหม่ไว้ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการผลิตครูที่สามารถสร้างครูที่มีความรู้ลึกซึ้งทางวิชาการมีความเชี่ยวชาญในทางปฏิบัติ และจิตวิญญาณความเป็นครู
2. เป็นรูปแบบที่สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาเรียนครู
3. เป็นรูปแบบที่สามารถควบคุมมาตรฐานได้
4. สามารถตอบสนองความต้องการการใช้ครูทั้งด้านสาขาวิชา จำนวนและเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ไว้ 2 ประการ คือ

1. ผลิตครูมืออาชีพที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในการประกอบวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติอย่างเข้มข้น
2. ผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของสังคมและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.7 หลักสูตรการผลิตครูและบุคลากรการศึกษาแนวใหม่

การประชุมสัมมนาเพื่อทบทวนแนวทางการผลิตครู วันจันทร์ที่ 31 ตุลาคม 2548 โดยเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ศาสตราจารย์พิเศษภาวิช ทองโรจน์)

เน้นสาขาวิชาขาดแคลน และสาขาวิชาที่เป็นความต้องการและจำเป็น ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

หลักสูตรการผลิตครูและบุคลากรการศึกษาแนวใหม่

1. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (5 ปี)
   1.1 ศึกษาวิชาการอย่างเข้มข้น 4 ปี
   1.2 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูรับรอง 1 ปี
   1.3 ผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
2. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาบัณฑิต (2 ปี) จากผู้จบปริญญาตรี
   2.1 จบปริญญาตรีสาขาวิชาชีพอื่น
   2.2 ศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี
   2.3 ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูรับรอง 1 ปี
   2.4 ผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
3. หลักสูตรปริญญาโททางการสอน
   3.1 จบปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาวิชาอื่น ๆ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท2 ปี
   3.2 ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาครูรับรอง 1 ปี
   3.3 ผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การดำเนินงานที่ผ่านมา

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่ผลิตครูเริ่มใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (5 ปี) ในปี พ.ศ.2547 มีประมาณ 50 แห่งเข้าร่วมโครงการ ฯ (มีการให้ทุนการศึกษา) โดยผู้ได้รับทุนเมื่อจบการศึกษาจะต้องรับราชการเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่ากับระยะเวลารับทุน คือ 5 ปี โดย คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการนำร่อง 1 ปี ในปี พ.ศ.2547 และให้ประเมินผลการดำเนินงานก่อน

2.2.8 การดำเนินงานโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี(หลักสูตร 5 ปี)

ความเป็นมา

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งต้องมีกระบวนการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง รู้จักรักษาประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ

สังคมจึงคาดหวังว่าครูจะเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินพันธกิจเหล่านี้ให้ลุล่วงได้ และการที่ครูจะพัฒนาศักยภาพให้มีความรับผิดชอบภารกิจอันใหญ่หลวงนี้ได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้

เกิดระบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และปริมาณที่เพียงพอและได้มาตรฐาน โดยการคัดเลือก คนดี คนเก่ง และมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูเข้ามาเรียนครู เพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยแท้จริง

กระทรวงการศึกษาธิการจึงจัดให้มีการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ขึ้น ตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลาการทางการศึกษา (พ.ศ.2547-2556)

หลักการ

การดำเนินงานโครงการอาศัยหลักการสร้างระบบการผลิตครูแนวใหม่โดยจูงใจนักเรียนที่ดีเก่ง และมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูเข้าศึกษา โดยจัดให้มีระบบการให้ทุนการศึกษา ระหว่างศึกษา และมีระบบการประกันการมีงานทำ ตลอดจนหลักการมีส่วนร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู สถานศึกษา และชุมชนในการคัดเลือกและจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตครูมืออาชีพที่มีความรู้ทางวิชาการ เชียวชาญทางวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครูด้วยหลักสูตรและการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติที่เข้มแข็ง

2. เพื่อผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

เป้าหมาย

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ ผลิตครูสาขาวิชาขาดแคลน 8 สาขาวิชา โดยเน้นกลุ่มวิชาที่กำหนดในสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และให้มีจำนวนนักศึกษาตามประมาณการอัตราว่างของข้าราชการครูที่สามารถจะรับได้ในแต่ละปี ตามแผนการผลิต 3 ปีต่อเนื่อง (พ.ศ.2547-2549) ปีละ2,500 คน รวม 7,500 คน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนการผลิตครูแนวใหม่ (คน) ต่อปี

สาขาวิชา	จำนวนการผลิต (คน) ต่อปี			รวม
	2547	**2548**	**2549**	
คณิตศาสตร์	500	500	500	1,500
วิทยาศาสตร์	500	500	500	1,500
ภาษาต่างประเทศ	600	600	600	1,800
ภาษาไทย	200	200	200	600
สังคมศึกษา	200	200	200	600
นาฏศิลป์/ดุริยางคศิลป์/ศิลปศึกษา	100	100	100	300
การศึกษาปฐมวัย	200	200	200	600
การศึกษาพิเศษ	200	200	200	600
รวม	2,500	2,500	2,500	7,500

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547: 2.

หมายเหตุ: คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2547 ให้กระทรวงการศึกษาธิการปรับแผนการดำเนินการ จากเดิมทีคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ วันที่ 26 พฤษภาคม 2546 อนุมัติหลักการ ของโครงการ ฯ ตามแผน 3 ปี (พ.ศ. 2547-2549) ปีละ 2,500 คน เป็นโครงการนำร่อง 1 ปี จำนวน 2,500 คน เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการ ฯ ก่อน

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1) ได้ครูที่มีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ

2) ได้ครูที่มีคุณลักษณะตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเองจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม

การบริหารโครงการ

เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารโครงการในแต่ละระดับ พร้องทั้งบทบาทหน้าที ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี

ให้กระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตร 5 ปี) โดยมีองค์ประกอบและบทบาทหน้าที ดังนี้

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารโครงการ ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการโดยตำแหน่ง

* รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
* ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
* ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ
* เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
* เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
* เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
* เลขาธิการสภาการศึกษา
* เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
* เลขาธิการคุรุสภา
* เลขาธิการคณะกรรมการอุดมศึกษา
* เลขาธิการคณะกรรมการอาชีวศึกษา
* ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
* ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
* ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
* ประธานสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3-5 คน

* พิจารณาแนวทางการดำเนินงาน
* พิจารณาแผนการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษา
* พิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกสถาบันผลิตครูเข้าร่วมโครงการ
* พิจารณาแนวทางการติดตามผลและประเมินผลโครงการ
* พิจารณาข้อยกเว้นแตกต่างจากหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางที่กำหนด
* แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ/คณะทำงานได้ตามความจำเป็น

2. คณะกรรมการบริหารโครงการระดับสถาบัน

สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการระดับสถาบันเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการผลิตครูตามโครงการ โดยมีองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที ดังนี้

องค์ประกอบ

1. อธิการบดี หรือผู้ทีอธิการบดีมอบหมาย ประธานกรรมการ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3-5 คน ภายในและภายนอก กรรมการ

3. คณบดีหรือผู้แทนคณะทีเกียวข้องกับการผลิตครู กรรมการ

4. ผู้แทนจากหน่วยงานผู้ใช้ครู จำนวน 1 คน กรรมการ

5. รองคณบดี ทีคณบดีมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

บทบาทหน้าที

1. ดำเนินการตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางการดำเนินงานของโครงการคัดเลือกนิสิต/นักศึกษาเข้าโครงการ

2. จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

3. กำกับ ควบคุม ดูแล นิสิต/นักศึกษาในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และแนวทางของโครงการ

4. ติดตามและประเมินผลระหว่างการดำเนินงานโครงการ

5. ประสานงานเกียวกับการรับรองปริญญาทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพเพือให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

6. ประสานงานเกียวกับการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา เพือดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งหลักเกณฑ์ และวิธีการทีคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค) กำหนด

7. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ/คณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

แนวทางการผลิต

เนืองจากโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพืนฐานระดับปริญญาตรี(หลักสูตร5ปี) เป็นโครงการพิเศษทีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาโดยเน้นคนดี คนเก่งและผู้ทีมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู จำกัดจำนวนการรับนักศึกษา ให้เงินทุนระหว่างศึกษาและประกันการมีงานทำ เพือให้ได้ครูดี ครูเก่ง และมีเจตคติทีดีต่อวิชาชีพครูทีมีคุณภาพตามมาตรฐานของวิชาชีพ จึงได้มีการกำหนดแนวทางการผลิต ดังนี

1. กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการ

คุณสมบัติของผู้สมัคร

เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที 6 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่เกิน 1 ปี ทีมีผลการเรียนเฉลียไม่ต่ำกว่า 2.75 และผลการเรียนเฉลียในสาขาวิชาเอกทีสมัครไม่ต่ำกว่า 3.00 ตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความประพฤติดี โดยการรับรองจากสถานศึกษา มีความรัก

และความศรัทธาต่อวิชาชีครู มีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการ และวิชาชีพได้ตามต้องการ

เกณฑ์การคัดเลือก

พิจารณาจากผลคะแนนสอบวิชาหลัก และวิชาเฉพาะในภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ร้อยละ50 วัดแววความเป็นครู ร้อยละ 20 และสอบสัมภาษณ์ ร้อยละ 30

2. หลักสูตร

หลักสูตรที่ใช้การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีจำนวนหน่วยกิตโดยรวมไม่ต่ำกว่า 160 หน่วยกิต ในหลักสูตรจะต้องจัดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

2.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

2.2 หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต โดยประกอบด้วย

2.2.1 วิชาชีพครูไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต

2.2.2 วิชาเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า 74 หน่วยกิต

2.2.3 หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

3. การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีแนวทางในการจัด ดังนี้

3.1 เรียนรู้หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ครอบคลุม และนำไปใช้ได้

3.2 เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง

3.3 เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.4 เรียนรู้จากสถาบันการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.5 เน้นการวัด และการประเมินผลตามสภาพจริง

3.6 จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.7 จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชียวชาญในวิชาชีพครู

4. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรมีแนวดำเนินการดังนี้

4.1 ควรกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นระยะ ต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

4.2 ควรจัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีจำนวน และคุณภาพที่เหมาะสม ควรมีการนิเทศติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.3 ควรมีการสัมมนาระหว่างการฝึกประสบการณ์ และภายหลังฝึกอย่างเป็นระบบ ควรร่วมกันคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือเขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ

5. กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดกิจกรรมเพื่อนพัฒนานิสิต/นักศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ทักษะทางภาษา และการสื่อสาร ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อนการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรม การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นต้น

ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาอาจจัดกิจกรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมพัฒนาตน กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรมค่ายภาษา กิจกรรมกลุ่มสนใจ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมบริการชุมชน กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ เป็นต้น โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในแต่ละชั้นปี ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการเพื่อให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
1. ทักษะทางคอมพิวเตอร์ เพื่อการสืบค้น	1. ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการประยุกต์ใช้	1. ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้	1. ฝึกอมรมการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ	ไม่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเนื่องจากนิสิต/นักศึกษาออกปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ---------- หรืออาจจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
2. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	2. ทักษะการพูดในที่ชุมชน	2. ทักษะการเป็นผู้จัดการเรียนรู้	2. ทักษะการสร้างบรรยากาศแหล่งการเรียนรู้	
3. ทักษะการอยู่ร่วมกัน	3. ทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น	3. ทักษะการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์ (Creative Leadership)	3. ทักษะการให้คำปรึกษา	
4. สร้างวิสัยทัศน์ทางวิชาการ	4. ทักษะในการปรับตัวและการแก้ปัญหา	4. เปิดโอกาสในการประกอบอาชีพ (เส้นทางอาชีพ)		
	5. เปิดโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ (แสวงหาเครือข่ายทางการเรียนรู้วิชาชีพ)			

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547: 7.

ในการกำหนดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งกิจกรรมเพื่อการพัฒนานั้น สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งควรพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน โดยคำนึงของผลลัพธ์ที่ต้องการ (คุณลักษณะของบัณฑิต) ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ลักษณะการดำเนินการพัฒนา สามารถดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

ก) จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการ และทักษะชีวิตทั้งในระหว่างภาคเรียนต้น และภาคเรียนปลาย และภาคเรียนฤดูร้อนของทุกปีการศึกษา โดยกิจกรรมที่จัดจะต้องเป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตลอดโปรแกรมการศึกษา ระยะเวลาเรียน 5 ปี

ข) จัดให้นิสิต/นักศึกษาตามโครงการได้เข้าพักในหอพักของสถาบันอุดมศึกษา แต่ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถจัดให้พักหอพักของสถาบันอุดมศึกษาได้ หรือ ไม่มีหอพัก ให้จัดกิจกรรมทดแทนที่ช่วยพัฒนานิสิต/นักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ทั้งนี้นิสิต/นักศึกษาจะต้องผ่านกิจกรรมตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องบันทึก และออกหลักฐานในลักษณะของแบบบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมให้กับนิสิต/นักศึกษาไว้เป็นหลักฐาน

6. การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดนิสิต/นักศึกษาออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ภายใต้การนิเทศร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานศึกษาโดยเน้นการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ได้แก่

6.1 ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน

6.2 การวิจัยในชั้นเรียน

6.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

6.4 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

6.5 งานบริการของโรงเรียน

6.6 ศึกษาและบริการชุมชน

6.7 งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

7. เงื่อนไขและข้อผูกพัน

เงื่อนไข และข้อผูกพันให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยทุนการศึกษาของนักศึกษาโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ.2547

7.1 นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาต้องบรรจุงานในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการไม่ต่ำกว่า 1 เท่าของระยะเวลาที่รับทุน

7.2 ในกรณีที่นักศึกษาผิดสัญญา ต้องชดใช้ทุน2 เท่าของเงินทุนที่ได้รับ

8. ระยะเวลาดำเนินการ

รับนักศึกษาเข้าโครงการปี 2547 และดำเนินการจนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ.2551

9. งบประมาณ

9.1 เงินทุนการศึกษาของ นักศึกษา 69,000 บาท/คน/ปี

9.2 งบดำเนินการของสถาบันผลิตครู 15,000 บาท/คน/ปี

10. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สถาบันผลิตครูจำนวน 50 แห่ง เป็นสถาบันผลิตครูของมหาวิทยาลัย (สถาบันแกนนำการผลิต) 12 แห่ง และมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

11.1 จำนวนนักศึกษาที่จบตามเป้าหมายของโครงการ

11.2 ความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ลึกซึ้งของนักศึกษาที่จบการศึกษา

11.3 ทักษะความชำนาญการทางวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญในทางปฏิบัติ

11.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในวิชาชีพครูของผู้จบการศึกษา

11.5 เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครูของผู้จบการศึกษา

11.6 ระยะเวลาของการศึกษา

11.7 ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของโครงการ

11.8 โรงเรียนคุณภาพ

11.9 นักเรียนคุณภาพ

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 สนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

12.2 ได้ครูคุณภาพเป็นต้นแบบที่ดี มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

12.3 มีการจัดการศึกษามีคุณภาพ สามารถสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ

12.4 สร้างสังคมคุณภาพเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

13. ผลการดำเนินงาน

13.1 จำนวนนักศึกษารุ่น 2547

1) จำแนกตามสาขาวิชา

เป้าหมายการดำเนินงานกำหนด 8 สาขาวิชาได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา นาฏศิลป์/ดุริยางคศิลป์ การศึกษาปฐมวัย และการศึกษาพิเศษ

เมื่อมีการดำเนินงานมีการแตกสาขาวิชาย่อยใน 2 สาขาวิชา สาขาภาษาต่างประเทศ แบ่งเป็น ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน

สาขานาฏศิลป์/ดุริยางคศิลป์ แบ่งเป็น นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และศิลปศึกษา

2) จำแนกตามผลการเรียนปี2547 นักศึกษาในโครงการ ฯ จะต้องทำสัญญารับทุนโดยมีเงื่อนไขตามสัญญารับทุน ข้อ6 (2) ต้องมีผลการเรียนแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 จากข้อมูลเมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547

13.2 สถาบันฝ่ายผลิต

1) จำแนกตามสถาบันแกนนำ และสถาบันร่วมผลิต สถาบันแกนนำ 12 แห่ง สถาบันร่วมผลิต 38 แห่ง

2) จำแนกตามภูมิภาค

- ภาคกลาง 21 แห่ง
- ภาคใต้ 7 แห่ง
- ภาคเหนือ 10 แห่ง
- ภาคอีสาน 12 แห่ง

ตารางที่ 2.3 แสดงสถาบันผลิตครู จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ภาคกลาง	21	42
ภาคใต้	7	14
ภาคเหนือ	10	20
ภาคอีสาน	12	24
รวม	50	100.0

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547: 76.

นิสิต/ นักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ต้องดำเนินการจัดทำสัญญา โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้มีการจัดทำสัญญา

ให้ทุน และสัญญาค้ำประกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ (ผู้ให้ทุน) กับนิสิต/นักศึกษาในโครงการ (ผู้รับทุน) ณ สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจ โดยมีขั้นตอนดังนี้ ดังตารางที่ 2.4

.

ตารางที่ 2.4 แสดงขั้นตอนการดำเนินการจัดทำสัญญา

ขั้นที่	ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำสัญญา โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี
1	สถาบันอุดมศึกษาจัดทำประกาศการดำเนินการจัดทำสัญญา
2	ชี้แจ้งทำความเข้าใจ วัน เวลา และสถานที ทำสัญญาให้ทุนและสัญญาค้ำประกัน และมอบเอกสารแนบสัญญาให้ผู้รับทุนล่วงหน้า
3	ยืนหลักฐานประกอบการทำสัญญา
4	ตรวจหลักฐานประกอบการทำสัญญา
5	ตรวจสอบหลักฐานประกอบสัญญา
6	กรอกข้อมูลในตัวสัญญา
7	ตรวจสอบความถูกต้อง
8	ผู้รับทุนลงนามในสัญญาให้ทุน
9	ผู้ค้ำประกันลงนามในสัญญาค้ำประกัน
10	อธิการบดีลงนามสัญญาให้ทุน

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547: 17.

14. การบริหารโครงการ แบ่งเป็น 3 ระดับ

14.1 ระดับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน

14.2 ระดับบริหารโครงการในภาพรวม ได้แก่ คณะอนุกรรมการโครงการผลิตครูแนวใหม่เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นประธาน

14.3 ระดับสถาบันฝ่ายผลิต มีอธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน

15. การบริหารสัญญารับทุน

แนวทางการบริหารโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี ดังนี้

15.1 ปี พ.ศ.2547 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามอบอำนาจให้อธิการบดีเป็นผู้ทำสัญญารับทุนกับ นักศึกษาทีรับทุน

15.2 ให้สถาบันผลิตครูบริหารสัญญารับทุนระหว่างการศึกษาจนสำเร็จการศึกษาและเป็นผู้พิจารณาว่า นักศึกษาคนใดหมดสภาพผู้รับทุน และต้องชดใช้เงินคืนแล้วจึงแจ้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบ

15.3 เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาต้องเข้ารับราชการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้สถาบันผลิตครูส่งสัญญาให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรับผิดชอบบริหารสัญญารับทุนต่อไป

16. การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษารับทุน

ผลการดำเนินงาน (การบริหารสัญญารับทุน) ตามหนังสือสัญญารับทุนโครงการผลิตครูแนวใหม่ระบุข้อความเกียวกับ การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษารับทุน ดังนี้

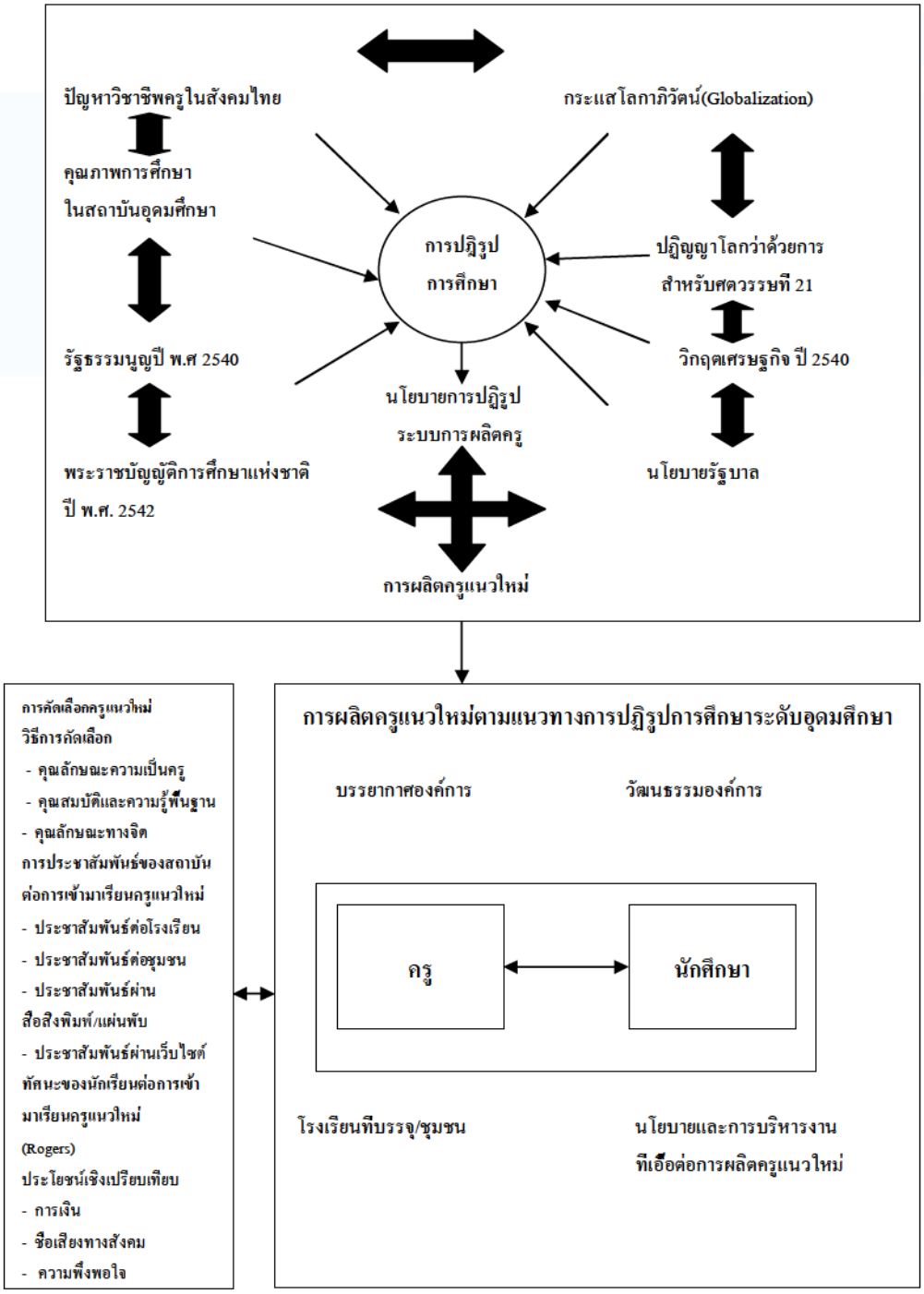
ข้อ 5 การพ้นสภาพโดยไม่ต้องชดใช้ทุน ได้แก่ ตาย ผู้ให้ทุนหรือสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาแล้วว่าไม่สามารถเรียนต่อด้วยเหตุสุดวิสัย เจ็บป่วยร้ายแรง พิการ

ข้อ 6 การพ้นสภาพ ต้องชดใช้ทุนเท่าทีได้รับ ได้แก่ ความประพฤติไม่เหมาะสม ผลการเรียนต่ำกว่า 2.75 ไม่เข้าร่วมหรือไม่ผ่านกิจกรรมเสริม เปลียนสาขาวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษาไม่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาทีกำหนด

ข้อ 8 การพ้นสภาพ ต้องชดใช้ทุน 2 เท่า ได้แก่ ขอลาออกจากโครงการไม่ยอมเข้ารับราชการ

17. การบริหารสัญญารับทุน ในปีการศึกษา 2547 ทีผ่านมามีมหาวิทยาลัยทีรายงานนักศึกษาขอลาออกจากโครงการ จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



ภาพที่ 2.2 โมเดลการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

แหล่งที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย, 2551.

2.3 แนวคิดเกียวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

2.3.1 ความหมายของคำว่า “ครู”

ราชบัณฑิตยสถาน (2525: 168) คำว่า “ครู” มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลีว่า “ครุ-คุรุ” หรือมาจากภาษาสันสกฤตว่า “คุรุ” เป็นคำนามหมายความว่า ผู้สั่งสอนศิษย์ หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ นอกจากนี้คำว่า “ครู” ยังได้มีผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ปิ่น มุทุกัณฑ์ (2524: 46-50) สรุปความหมายของครูได้ดังนี้

ครู ทีแปลว่าหนัก หมายถึง ผู้ทีผ่านการศึกษาเล่าเรียนมาอย่างหนัก สอนนักเรียนก็ต้องรับภาระอันหนัก ต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ผู้ทีมีวิญญาณความเป็นครูจะต้องเอาใจใส่ความทุกข์ของลูกศิษย์อยู่ตลอดเวลา ครูทีแปลว่า ตระหนัก หมายถึง การตระหนักในคุณงามความดี ผู้ทีเป็นศิษย์ทุกคนควรเคารพ

พระเทพวิสุทธิเมธี (2529: 92) อธิบายความหมายของครู และความเป็นมาของครูไว้ว่าในอดีตครูนั้นเป็นตำแหน่งทีสังคมยกย่อง เป็นผู้เปิดประตูทางวิญญาณศิษย์ทั้งหลายยังปิดอยู่ด้วยอวิชชาเป็นการช่วยให้ศิษย์ได้ทำลายอวิชชาทั้งหลาย เพื่อได้พัฒนาความเป็นมนุษย์ มีชีวิตจิตใจทีสูงกว่าสัตว์ทั้งหลายแต่เดี๋ยวนี้ได้กลายมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหนึง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537: 180) ได้กำหนดความหมายของ “ครู” ความหมายดั้งเดิมหมายถึง ผู้เปิดประตูทางวิญญาณของศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง แต่ในปัจจุบัน คนทั่วไปเข้าใจครูในฐานะผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่นควรเคารพบูชาของศิษย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 4) ให้ความหมายของคำว่า “ครู” คือ บุคลากรวิชาชีพ ซึงทำหน้าทีหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กระทรวงศึกษาธิการ 2542: 3) กล่าวว่า “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึงทำหน้าทีหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2544: 150) ได้ให้ความหมายของครูว่า “ครู” หมายถึง ผู้สั่งสอน อบรมบ่มนิสัยและถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์

จากความหมายของคำว่า “ครู” ตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และพัฒนาในทุก ๆ ด้านรวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ควบคู่ คุณธรรมจริยธรรม

2.3.2 การพัฒนาวิชาชีพครู

ปัจจุบันวิทยาการความรู้ได้พัฒนา และก้าวหน้ามากขึ้น จนเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยสภาพบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว ทำให้บทบาทของครูนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถความรู้ใหม่ในการวิจัยรวมทั้งมีความรู้อย่างลุ่มลึกเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถในการสอนอย่างรอบด้าน รวมทั้งการถ่ายทอดแก่ผู้เรียนที่ดี ดังนั้นมีผลทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมต่างคาดหวังบทบาทของครูในการสอน

ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุข และสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544: 134)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539: 114) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่จากการพัฒนาครูมาเป็นการส่งเสริมวิชาชีพครูโดยจัดทำโครงการต่าง ๆ ประกอบกันเป็น“บันไดวิชาชีพครู” ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 หลักสูตรการฝึกหัดครูในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและระบบฝึกหัดครูให้มีคุณภาพ และมีความหลากหลาย เพื่อผลิตครู อาจารย์แนวใหม่ (New Gerneration of Teacher)

ขั้นที่ 2 ครูแนวใหม่ คือ ครูประจำการที่มีอายุราชการ 1-3 ปี ที่มีคุณสมบัติสอดรับกับครูแนวใหม่

ขั้นที่ 3 โครงการคูปองวิชาการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและภาระงานของครู ที่สำคัญที่สุด คือ ครูมีโอกาสเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยตัวครูเอง

ขั้นที่ 4 โครงการครูแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีเกียรติในสังคมด้วยการยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น และสนับสนุนครูเก่งได้สร้างผลงาน

ขั้นที่ 5 ราชวิทยาลัยครุศาสตร์ เป็นชุมชนทางวิชาการที่สร้างคุณค่า วางมาตรฐาน ส่งเสริมองค์ความรู้ทางการศึกษาตลอดจนศักดิ์ศรีและศรัทธาของวิชาชีพครู

บันไดวิชาชีพครูไทยในยุคใหม่นี้ จะทำให้ผู้เป็นครูได้ใช้ชีวิตเพื่อการพัฒนาอาชีพครูได้อย่างลึกซึ้งจริงจัง เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพของผู้เรียน และที่สำคัญ คือ ผู้เป็นมองเห็น

ความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากสังคม ชนาธิป พรกุล(2544: 6-7) เสนอว่า ครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณสมบัติที่ต้องพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก

2. ตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอน ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคม หรือชมรมทางวิชาการ

3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ

4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้

5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. เป็นผู้เชียวชาญภาษาอังกฤษ

7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 37-40) ได้สรุปประเด็นเรื่องคุณภาพครูจากประชุมคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครไว้ว่าประเทศต่าง ๆ ควรมีแนวทางในการพัฒนาครูดังนี้

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาเข้าเรียนสาขาครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง ควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก

2. การศึกษาเบื้องต้นในสถาบันฝึกหัดครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจัดถึงปริญญาตรีเป็นขั้นต้น ในอนาคตครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อการเรียนรู้ พัฒนาบุคลิกภาพเยาวชน และส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

3. การอบรมครูประจำการ ต้องเกิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้วได้รับการอบรมความรู้ใหม่ ๆ เสมอโดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู การปรับปรุงทักษะของครู คณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาช่วยร่วมกันผลิตครู ย่อมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้มีการผลิตมีประสิทธิภาพขึ้น

5. การนิเทศ การควบคุม การตรวจสอบ และการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูรับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู การนิเทศ ต้องอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

6. การจัดการ ต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการ ตลอดจนการกำหนดปริมาณงานของครู ต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพด้วย

7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานของครูทั้งช่วยในการปฏิบัติภารกิจของครู และเป็นผู้ร่วมตรวจสอบการทำงานของครู

8. สภาพการปฏิบัติงาน ต้องให้ความสนใจในการโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานโดยไม่ละทิ้งอาชีพ ทั้งอัตราเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ตลอดจนสภาพอื่น ๆ ในการทำงานจะต้อง ดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ

9. อุปกรณ์การสอน การฝึกหัดครู และการสอนในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะแบบเรียน หลักสูตรจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมทั้งในขั้นวางแผนและขั้นดำเนินการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ สอนทักษะและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนจะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ธำรง บัวศรี (2545: 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะหน่วยงานหลักในการผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแผนปฏิรูปได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้านดังนี้

1. มีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตร 5 ปี เพื่อยกระดับวิชาชีพครู

2. มีการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโททางการสอนการบริหารการศึกษาอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการของวงการศึกษา

3. มีการจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษา การประกันมีงานทำ และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อดึงดูดครูเก่งให้มาเรียนครู

4. มีการให้ทุนการศึกษาทุนการศึกษาปริญญาโท และเอกทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งทุนฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

5. มีการดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับใบประกอบวิชาชีพ

สุชาญ โกศิน (2545: 23-25) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของครูเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนั้นจะต้องมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ 5 ประการเป็นพื้นฐานดังนี้

1. ทักษะด้านแนวความคิด มีทักษะด้านการใช้ความคิดรวบยอดไปในทางที่ถูกที่ควรจะต้องพัฒนาความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เช่น วิธีสอนจะต้องมีความคิดริเริ่มและคิดหาวิธีการสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ดี

2. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ในงาน ต้องเป็นผู้ทำงานเป็น การวางแผน การใช้เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินผล หรือจัดเตรียมหลักสูตรเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

3. ทักษะด้านการจัดการ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูต้องพัฒนาความรู้ในการจัดการอยู่ตลอดเวลา

4. ทักษะในด้านเกี่ยวกับมนุษย์ ถ้าเราสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ในสังคม เราก็จะได้รับการยอมรับ นับถือ มีเกียรติในสังคม และมีความอบอุ่นเสมอ

5. ทักษะในด้านการสื่อข้อความ ครูต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ต้องรู้จักวิธีการสื่อข้อความอย่างหลากหลาย การสื่อความที่ดีเป็นการสร้างความเข้าใจและถูกต้องเป็นการลดปัญหาและความขัดแย้ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537: 3) กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูว่า การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการมีเป้าหมายดังนี้

1. ประกันคุณภาพครู โดยพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของตน มีจิตสำนัก มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความสามารถในการบริหาร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งมีความรู้ความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเทคโนโลยี

2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยจูงใจให้คนดี มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามความต้องการของหน่วยงาน หรือสถานศึกษารวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. พัฒนาระบบการผลิตครูให้สามารถผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะใฝ่เรียนใฝ่รู้ รู้จักแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถในวิชาที่เรียน และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูง มีคุณลักษณะใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความรับผิดชอบสามารถพัฒนาตนเอง และสังคม รวมทั้งมีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพในระดับแข่งนานาชาติได้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544: 15-16) ได้กล่าวถึง ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการ และเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม

และวิถีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การพัฒนาและความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุคทำให้บางอาชีพสูญหาย บางอาชีพเสื่อมถอย และบางอาชีพหรือวิชาชีพใหม่ ๆ เกิดขึ้น

จากการสัมมนาระดับชาติ ณ ห้องประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ของโครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการสัมมนาในประเด็นจะเตรียมครูกันอย่างไรนั้น อมรวิชช์ นาครทรรพ รายงานว่า ครูไทยในโลกยุคโลกาภิวัตน์นั้นต้องเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นครูจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชา ครูจะต้องแตกฉานในทักษะและวิธีหาความรู้สมัยใหม่ และเป็นผู้มีหูตากว้างขวางเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ อีกทั้งยังต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นดีที่สามารถกระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้เด็ก ๆ ได้อีกด้วย

ครูในอนาคตต้องเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ อันเป็นภาษาสากลภาษาเดียวที่จะช่วยถอดรหัสความรู้ในสื่ออิเลคทรอนิกส์ ทั้งปวงไม่ว่าจะเป็น อินเตอร์เน็ท มัลติมีเดีย หรือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์อื่น ๆ

ครูในอนาคตต้องเป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาศิษย์ให้ก้าวทันความรู้และปรับตัวกับชีวิตโลกาภิวัตน์ได้ แนวคิดใหม่ ๆ ในวงการจิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของมนุษย์กลายเป็นเครื่องสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของคนในอนาคต

จากที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา ซึ่งก็คือการเรียนของนักเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่ระบบการสรรหาผู้เข้ามาเรียนครู จูงใจคนดี คนเก่งมาเรียนครูพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติตัวที่ดี การอบรมครูประจำการที่มีอยู่แล้วให้มีการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้อย่างรอบด้านและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูนั้นต้องมุ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน สังคมจึงต้องช่วยดูแลให้ครูอยู่ในฐานะที่สูงและเป็นวิชาชีพที่คนในสังคมยกย่องและยอมรับอย่างแท้จริง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติเกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันเป็นเป้าหมาย หลักการของการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพที่ถูกต้อง เพื่อให้นำไปใช้ประโยชน์และได้รับการยอมรับจากสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2545: 3-4) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกียวกับคุณลักษณะคุณภาพทีพึงประสงค์และมาตรฐาน ทีต้องการทีเกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพือใช้เป็นหลักการในการเทียบเคียงสำหรับ การส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

ด้วยคำว่า "Profession" ทีแปลว่า "วิชาชีพ" นี้ได้รับการแปลความหมายในพจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary ไว้ดังนี้ Profession: Paid Occupation Especially One That Requires Advanced Education and Training ซึงแปลเป็นภาษาไทยว่าวิชาชีพ หมายถึง อาชีพทีได้รับค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิงจะต้องเป็นอาชีพทีต้องการการศึกษา และการฝึกอบรมในระดับสูง

วิจิตร ศรีสอ้าน (2535: 823-824) ได้อธิบายถึงลักษณะวิชาชีพชั้นสูงว่ามีอยู่ 6 ลักษณะดังนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงนั้นจะต้องมีบริการทีให้แก่สังคม ทีมีลักษณะเฉพาะเจาะจง และจำเป็นวิชาชีพหลัก ๆ ในแต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพโดยไม่ไปซ้าซ้อนกัน

2. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้นจะต้องใช้วิธีแห่งปัญญาในการให้บริการ หมายความว่าการวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ มากกว่าการใช้ทักษะ และความชำนาญแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นกิจกรรมทีต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการ และทฤษฎีจึงจะประกอบการได้ วิธีการอย่างนี้เรียกว่าวิธีการแห่งปัญญา

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้ความรู้กว้างขวางลึกซึงในระยะนานพอสมควร เนืองจากจะต้องใช้วิธีทางแห่งปัญญาในการให้บริการ ทั้งนี้เพือจะให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการ ผู้ให้บริการสามารถให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการทีมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ เพราะมีการศึกษาอบรมมามากพอ

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้นจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ หมายความว่า การวินิจฉัยในการให้บริการภายในขอบเขตของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพนั้นสมาชิกของวิชาชีพนั้นควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการ โดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ทีละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษ ถ้ามีกรณีร้ายแรงก็ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้

6. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นการแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงมาตรฐานของวิชาชีพ สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543: 28) คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2532 ไว้ 11 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกียวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเปิดเผย

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่บัญญัติไว้ จะเห็นได้ว่า มาตรฐานของความเป็นครูตามวิชาชีพจะต้องพัฒนาวิชาการที่เกียวข้องกับการเรียนการสอน ต้องรับผิดชอบเรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้เรียนได้อย่างเต็มที วัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทำตนเป็นแบบอย่าง ร่วมมือกับชุมชน

คนที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีคุณธรรมสูง เนื่องจากครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นส่วนที่ครูจะต้องพัฒนามากเป็นพิเศษ การเตรียมผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูควรจะเตรียมด้านการให้ความรู้ การพัฒนาค่านิยม และการประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมให้ครอบคลุมทั้งสามประการดังกล่าว คือ ให้มีทั้งความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งลักษณะความเป็นครูที่ดี มีดังนี้ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543: 37)

1. ด้านวิชาการ มีความใฝ่รู้ ติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ทันโลก ทันเหตุการณ์ และมีทักษะทางวิชาการ

2. ด้านการสอน มีความรู้ ความสามารถในการสอน การเตรียมการสอนที่ดี

3. ด้านบุคลิกภาพ คือ กิริยา ท่าทาง คำพูด การแต่งกาย มีความเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และคนอื่น ๆ ในสังคม วางตัวถูกต้องตามวัฒนธรรมประเพณี มีน้ำใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อ สุภาพอ่อนโยน และมีเมตตา

สรุปได้ว่า วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง การประกอบวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นต่อสังคม ในการผลิตเยาวชน และการอบรมดูแล สั่งสอน ให้ความรู้แก่ศิษย์ เป็นวิชาชีพที่ขึ้นอยู่กับ พื้นฐานความรู้ การใช้ทักษะ ปัญญาในการสอน และการถ่ายทอดเป็นประการสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องรู้วิทยาการความรู้อย่างรอบด้าน รวมทั้งมีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพอย่างแท้จริง ผู้ที่ก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู จึงจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาความเป็นผู้เสียสละก่อนที่จะเริ่มสอน

2.4.2 คุณลักษณะของวิชาชีพครู

ทุกคนที่เกิดมาจำเป็นต้องประกอบกิจการต่าง ๆ เพื่อดำรงชีวิตที่เรียกว่า การประกอบอาชีพ อาชีพของมนุษย์จำแนกออกเป็นหลายประเภท ซึ่งสามารถจำแนกประเภทในการประกอบอาชีพของมนุษย์เป็น 5 ประเภท คือ (พวงทอง พุ่มอยู่, 2540: 3-4)

1. ระดับวิชาชีพชั้นสูง (Profession) เป็นระดับที่ต้องใช้วิชาการชั้นสูง หรือวิชาการพิเศษในการให้บริการผู้ที่จะให้บริการนั้นต้องได้รับการศึกษาอบรมพิเศษ ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. ระดับเทคนิค (Technician) เป็นระดับที่ต้องใช้ทักษะ และเทคนิคพิเศษในการให้บริการ ผู้ที่จะให้บริการได้จะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้ในเทคนิควิธีการต่าง ๆ เป็นอย่างดี

3. ระดับทักษะ (Skill) เป็นระดับที่ต้องใช้ทักษะในการให้บริการเช่น ช่างต่าง ๆ ผู้ที่จะให้บริการได้ มักจะได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้ทักษะนั้น ๆ เป็นอย่างดี ปกติเป็นผู้ที่ศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า

4. ระดับกึ่งทักษะ (Semi-Skill) เป็นระดับที่ต้องใช้ทักษะง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนนักในการให้บริการ เช่น งานไสไม้ ก่ออิฐ ฉาบปูน เป็นต้น ผู้ที่จะให้บริการจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรม จนมีความชำนาญ โดยปกติมักจะเป็นการศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรสารพัดช่าง การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการฝึกปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน

5. ระดับไร้ทักษะ (Unskill) เป็นระดับใช้แรงงานโดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะพิเศษ และไม่จำเป็นต้องมีการอบรมพิเศษ ผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ก็สามารถให้บริการได้ เช่น งานแบกหาม งานกุลี และงานกรรมการ หรือผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป

อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง (Professional) เนื่องจากวิชาชีพครูจะประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ คือ (พวงทอง พุ่มอยู่, 2540: 4)

1. มีการบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และจำเป็น (Social Service) โดยเน้นหนักในด้านการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ

2. เป็นผู้ที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) หมายความว่า การวินิจฉัยตัดสินใจการปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยการอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญมากกว่าการใช้ทักษะ และความชำนาญเพียงอย่างเดียว

3. เป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Taming) โดยอย่างน้อยจะต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชานั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และใช้เวลามากกว่า 4 ปี เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ให้บริการมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

4. เป็นผู้ที่มีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) หมายความว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีเสรีภาพ และใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบ เพราะในเมื่อได้รับการศึกษาอบรมมาดีพอแล้วก็จะสามารถวินิจฉัยให้บริการอย่างถูกต้อง

5. วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพที่ได้ศึกษามา และหากมีผู้ละเมิดจรรยาบรรณ จะต้องได้รับการลงโทษ

6. จะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) เป็นแหล่งกลางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ เป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพและเป็นสมาคมวิชาชีพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของวิชาชีพครู จัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการแก่สังคม โดยผู้ให้บริการต้องได้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญอย่างรอบด้าน ด้านการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ

2.4.3 คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณครู

ความหมายจรรยาบรรณ

โกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2531: 66) จรรยาบรรณ หมายถึง หนังสือแสดงความประพฤติ หรือข้อกำหนดกิริยาที่ควรประพฤติ ผู้ประกอบอาชีพหรือหน้าที่การงานทุกอย่างจะต้องมีจรรยาบรรณ ที่ถูกต้องตามความนิยมของสังคม สังคมจึงจะมีระเบียบวินัย มีศีลธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543: 24) จรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการ ที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็น “วิชาชีพ ” นั้นกำหนดให้องค์กรรองรับ และมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนลักษณะ “วิชาชีพ” ที่สำคัญคือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ชั้นสูงรองรับ มีการศึกษาค้นคว้าวิจัย และพัฒนาวิชาชีพ มีการจัดการสอนศาสตร์ดังกล่าวในระดับอุดมศึกษาทั้งการสอนด้วยทฤษฎี และปฏิบัติ จน

ผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี “จรรยาบรรณในวิชาชีพ” เพื่อให้สมาชิกดำเนินชีวิตตามมาตรฐานดังกล่าว

จรรยาบรรณมีประโยชน์และความสำคัญ คือ (โกสินทร์ รังสยาพันธ์, 2531: 67)

1. จรรยาบรรณ ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิต และการค้า

2. จรรยาบรรณ ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม

3. จรรยาบรรณ ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพ และปริมาณที่ดี มีคุณค่า และเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ

4. จรรยาบรรณ ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ผลิต เช่น ให้มีเมตตากรุณา ปรองดอง เห็นอกเห็นใจ สามัคคี

5. จรรยาบรรณ ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอารัดเอาเปรียบ ลดการปลอมปน และเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมักง่ายได้ ความใจแคบไม่เสียสละ

6. จรรยาบรรณ ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในการเสียสละ ในการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ในการรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และอาชีพอย่างแท้จริง

7. จรรยาบรรณ ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีวิชาชีพมาตรฐาน 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพที่จะประกอบวิชาชีพเพียงพอ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นเป้าหมายตามที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานของการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องทำการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดของการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทาง และข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ยกข้อกล่าวหา
2. ตักเตือน
3. ภาคทัณฑ์
4. พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี
5. เพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ (มาตรา54)

เพื่อเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพครู คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาจึงได้วางระเบียบไว้เป็นจรรยาบรรณ ระเบียบนี้เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. กองมาตรฐานวิชาชีพครู, 2541: 71)

1. ครูต้องรัก และเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจและอารมณ์สังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูยอมรับ และศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในการสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

และยังได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจำนวน 11 ข้อ เพื่อประกันคุณภาพการทำงาน และการเป็นครู เกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายมีระดับคุณภาพโดยกำหนดไว้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกียวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทีองค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกียวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก การศึกษาเอกสาร ตำรา และสือต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 บทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การเป็นสมาชิก และการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ทีส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากทีทางราชการจัดต้ง การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู และการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจากการเป็นกรรมการอนุกรรมการหรือคณะทำงานองค์การ สมาคม หรือชมรมทีส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากทีทางราชการจัดต้งเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกียวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นผู้จัดทำ และเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

2. มาตรฐานที 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลทีจะเกิดขึ้นกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และความหวังดีต่อผู้เรียน

ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอืน ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ทีเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลทีจะเกิดขึนแก่ผู้เรียน เฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก เป็นกิจกรรมทีพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมทีมีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับ 2 ตัดสินใจจากการปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลทีจะเกิดกับผู้เรียน ท้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยพิจารณาจากเลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมทีมีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมทีมีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาการของผู้เรียน กิจกรรม และงานต่าง ๆ ในหน้าที่ครูส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน กิจกรรม และการปฏิบัติงานต่าง ๆ แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบให้ส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน

3. มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลัก การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิมโดยพิจารณาจากการจากตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่าง ๆ เป็นหลักการจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้น ตามขีดความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน และเป็นรายสมรรถภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเหมาะสม และเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4. มาตรฐานที่ 4 พัฒนาการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือการสร้างแผนงานสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากแผนการสอนที่ใช้ มีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้ และการสร้างความรู้

ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยพิจารณาจากแผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน

แผนการสอนที่ปรับปรุง เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และสถานศึกษา

ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วนตนเอง โดยพิจารณาจากแผนการสอนที่สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน แผนการสอนที่สร้าง และพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

5. มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต การเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบของการสอน คือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้ และบำรุงรักษา

สื่อมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนความรู้สึกนึกคิด และการตัดสินใจของตนเอง

ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน ที่มีต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจากผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น การประเมินผลการใช้สื่อ และปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเผยแพร่การใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

6. มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจากผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ ผู้เรียนปฏิบัติงานตามแบบ หรือตามตัวอย่าง ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลักโดยพิจารณาจากผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด ผู้เรียนค้นความรู้ และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

7. มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิคหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวม ของกลุ่มผู้เรียน หรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการ และเป้าหมายในการพัฒนาที่เป็นภาพรวมใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันทั้งห้อง รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการ และนวัตกรรม เป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง ข้อเสนอใหม่ ๆ เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อนักเรียนเหมือนกันทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการ และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น ๆ รายงานผลการใช้เทคนิควิธีหรือนวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายกลุ่ม ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบต่อสภาพความแตกต่างความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรม แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียนรายบุคคล ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

8. มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และการปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธรา และถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากการแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากการให้คำแนะนำการเชิญชวนให้ปฏิบัติ การแก้ไขข้อบกพร่อง การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่เลือกสรรแล้วตามปกตินิสัย โดยพิจารณาจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกียวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

9. มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดยพิจารณาจากความเข้าใจงาน ความสำเร็จของงาน ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก การเข้าร่วมวางแผน และแบ่งงานกันทำ

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจากการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกียวข้อง

การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุง และพัฒนางาน

10. มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือ

ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานสถานศึกษา ให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกัน และกัน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน พิจารณาจากความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชน ตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด โดยพิจารณาจากการเข้าร่วมวางแผน และแบ่งงานกันทำ

การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม ความพึงพอใจในระหว่างการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การเป็นผู้นำในการพัฒนางานทำให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นระบบช่วยเหลือพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

11. มาตรฐานที่ 11 แสวงหา และให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้การปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การให้บริการข้อมูลข่าวสาร การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู เป็นข้อกำหนดที่ครูต้องประพฤติ และปฏิบัติตาม เพื่อให้ครูมีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นครูที่ดี เป็นครูที่มีศักยภาพในการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแนวทางให้ครูได้พัฒนา ประเมินตนเอง พัฒนาการทำงาน ซึ่งจะบังเกิดผลดีต่อตนเอง และผู้เรียน

2.4.4 คุณลักษณะครูที่พึงประสงค์

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 51) ลักษณะของครูที่ดี ตามทัศนะนักวิชาการศึกษา ส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกันซึ่งอาจสรุปลักษณะของครูที่ดี เป็นลักษณะสำคัญ ๆ 3 ด้าน คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน

ภูมิรู้ ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถทางวิชาการที่จะสอนตลอดจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น

ภูมิธรรม ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ ได้แก่ การประพฤติดี เว้นจากอบายมุขทั้งปวง กระทำแต่สิ่งที่ดี ทีสุจริต ทั้งกาย วาจา ใจ นอกจากนี้ครูต้องมีจรรยาบรรณ และคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม และมีมานะอดทน เป็นต้น

ภูมิฐาน ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่ บุคลิกภาพดี รูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พูดจาไพเราะนุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

พวงทอง พุ่มอยู่ (2540: 5-6) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในสังคมไทยพอสรุปได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในวิธีการสอน วิธีการอบรม การพัฒนาการเป็นผู้นำ ผู้ตาม และผู้ประสานงานที่ดี

2. ต้องมีความรู้ดีในด้านต่าง ๆ ได้แก่ วิชาเฉพาะ ซึ่งต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้ง เหมาะสมตามระดับที่ทำการสอน มีความรู้ดีในวิชาชีพครู วิทยาการจัดการ จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน การวิจัย และการประมวลผล

3. ความรู้ทั่วไป ได้แก่ ด้านข่าวสารบ้านเมือง การอนุรักษ์ธรรมชาติ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อให้เป็นผู้ที่ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และเป็นผู้ที่สามารถปลูกฝังให้นักเรียน รักธรรมชาติมากขึ้น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่ด้วยวิธีที่เหมาะสม และถูกต้อง

4. ต้องมีความเป็นครู คือ มีความเมตตากรุณาต่อเด็ก มีความรู้จริง และปลูกฝังในสิ่งที่ถูกที่ควรให้แก่เด็ก มีความรักในอาชีพครู ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์เด็ก มีวุฒิภาวะ มีความยุติธรรม ดำรงชีพอย่างเรียบง่าย มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับชุมชนได้ดี และมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน มีความเสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา รวมถึงความสุขส่วนตัวที่พึงมีในบางครั้ง ด้วยความตระหนักในหน้าที่จำเป็น

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีว่า ต้องมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้ และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีความรู้ และความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีว่า ต้องมีความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน มีความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ มีความสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีความสามารถประเมินผู้เรียนจากพัฒนาการของผู้เรียน ปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 และมาตรฐานวิชาชีพครู กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีว่า ต้องมีความรู้และความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน และธรรมชาติของการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพครู การจัดกระบวนการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาต่างประเทศ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีว่าต้องมีความสามารถวางแผนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของนักเรียน และท้องถิ่น มีความสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกคิดปฏิบัติจริงทำงานร่วมกันได้ จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความถนัดได้ตามศักยภาพ โดยเสริมจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยนักเรียนเป็น

รายบุคคล จัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่ออย่างหลากหลายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ประเมินนักเรียนครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแนวนโยบาย แผน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ชัดเจนว่าคุณลักษณะของครูที่ดีนั้น ควรมีคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ครูต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระวิชาที่สอน ความสามารถจัดสภาพแวดล้อมทั้งใน และนอกห้องเรียนให้เชื่อมต่อการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ มีความสามารถจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน มีความสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ มีความสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีความสามารถประเมินผู้เรียน

2. ด้านวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการในการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา สามารถประยุกต์ใช้ความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพครู การจัดกระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาต่างประเทศ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูอย่างแท้จริง

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และห่างไกลจากอบายมุขทุกประเภท ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย ดูแลเอาใจใส่ในความทุกข์สุขของศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู รักใคร่ห่วงใย และปรารถนาดีต่อศิษย์

4. ด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพดี มีความประพฤติดี คุณภาพชีวิตที่ดี ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างผู้อื่นและเป็นที่พึ่งของศิษย์ได้

นอกจากคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านแล้วครูยุคใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานคุณภาพ (Quality Culture) เพื่อคุณภาพของการทำงาน ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นศรัทธาและมีความพึงพอใจ วัฒนธรรมคุณภาพดังกล่าว ประกอบด้วย

1. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ต้องยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดครูมีหน้าที่จัดกระบวน

การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุขนอกจากนั้นยังมีผู้รับบริการอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง ชุมชน และประเทศชาติที่มอบภารกิจให้ครูทำหน้าที่พัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศ

2. การทำงานเป็นระบบ ทั้งในกระบวนการคิด และกระบวนการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Out Put-Outcome) มีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผน (Plan) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานอย่างเป็นระบบ การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะ (Check) เพื่อตรวจสอบ และประเมินผลว่ามีความสำเร็จตามแผนหรือไม่ หากสำเร็จตามเป้าหมายสามารถนำไปกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ถ้าไม่สำเร็จมีอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น (Action)

3. การทำให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น เน้นการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา ประหยัดทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

4. การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ครูมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนต้องพัฒนาตนเองให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย สร้างนวัตกรรม เพื่อการเรียนการสอน แสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ ๆ และทักษะการสอนที่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้รวมทั้งแสวงหาตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ดีกว่า (Best Practice) เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ได้คุณภาพ และมาตรฐานที่ดีกว่า หรือมีความทันสมัยมากขึ้น

5. การทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างพลังสู่ความสำเร็จของการทำงาน ครูต้องประสานการทำงานกับทุกฝ่ายในโรงเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันคิดร่วมทำงาน และแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ของแต่ละคน

6. การยึดมั่นหลักการ และรักษากฎระเบียบ การทำงานมีหลักคิด หลักการ และหลักปฏิบัติ รักษากติกา วัฒนธรรมประเพณีปฏิบัติ มุ่งประโยชน์สาธารณะ หรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ

7. การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ลดความเห็นแก่ตัว สำนึกบุญคุณทางสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์และสังคม สร้างสรรค์บรรยากาศแห่งกัลยาณมิตรทั้งในโรงเรียน และชุมชน

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548: บทคัดย่อ) พบว่าลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตประกอบด้วยองค์ประกอบใน 4 ด้านคือ

1. ความรู้อย่างลึกซึ้งในสาขาที่สอนอย่างน้อย 2 วิชาและความรู้ในวิชาชีพครู
2. ทักษะเฉพาะในแต่ละสาขาวิชา
3. คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และบุคลิกภาพของความเป็นครู
4. การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น

หลักสูตรวิชาชีพครูในอนาคตควรมีทางเลือกอย่างหลากหลาย โดยมีสาระดังนี้

1. การศึกษาและอัตลักษณ์ของครูไทย
2. ธรรมชาติของผู้เรียนและการเรียนรู้
3. หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้
4. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based Research)

การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานของครู จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ และยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามที่สังคมต้องการได้

2.4.5 คุณธรรมของครู

ความหมายของคุณธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2538: 189) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ลัดดา เสนาวงษ์ (2532: 59) ให้ความหมายว่า คุณธรรม คือ ความดีงามต่าง ๆ ที่มีอยู่ในจิตใจของแต่ละคน และยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุผล ความอดทน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเมตตา กรุณา

ยนต์ ชุ่มจิต (2533: 259) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้อง ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ดังนั้น คุณธรรมของครู ก็คือ คุณสมบัติที่เป็นความดีความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของครู และเป็นแรงผลักดันให้ครูกระทำหน้าที่ของครูอย่างถูกต้องเหมาะสม และสมบูรณ์ยิ่ง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539: 115) ได้อธิบายความหมายของ คุณธรรมว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงาม มีประโยชน์มาก และมีโทษน้อยสิ่งที่เป็นคุณธรรมในแต่ละสังคมอาจแตกต่างกัน เพราะการเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีนั้นนั้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา และการศึกษาของคนในสังคมนั้น

สรุปว่า คุณธรรมนั้นก่อให้เกิด จริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสมตลอดจนความสุข ความพอใจ คุณธรรมสร้างคนดี และความดี คุณธรรม จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นคุณภาพสำคัญของคน ประการหนึ่งที่จำเป็นต้องปลูกฝัง สร้างสม และดำรงรักษาเอาไว้ให้มีอยู่ในตัวเพื่อสังคมที่ยั่งยืน

โกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2531: 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมต่อครู

1. ครูในฐานะเป็นคนดีคนหนึ่งของสังคม จำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมเยี่ยงคนดีทั่วไป คนดีโดยทั่วไปในสังคมเขาประพฤติปฏิบัติเช่นใดครูก็ควรจะทำกระทำเช่นนั้น

2. ครูในฐานะที่อยู่ในอาชีพ และการได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมไทยมาแต่โบราณกาล จำเป็นต้องดำรงรักษาภาพดังกล่าวเอาไว้ด้วยการยึดถือปฏิบัติ และดำรงตน

3. ครูในฐานะเป็นผู้สอน สร้างคนให้เป็นคนดี และพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงมีพันธกิจที่จะต้องกระทำตัวเองให้ดี ให้มีความเป็นมนุษย์ให้น่ายกย่องนับถือเสียก่อนจึงจะไปสอนคน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2539: 47- 49) ได้กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่สั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะครู อาจารย์ พึงประกอบด้วยคุณสมบัติ และประพฤติตามหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. เป็นกัลยาณมิตร คือ เป็นองค์ประกอบด้วยองค์คุณของกัลยาณมิตร หรือกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ

1.1 ปิยตา (น่ารัก) หมายถึง การทำตนให้เป็นคนที่น่ารัก และให้เป็นที่รักของศิษย์ ชวนใจผู้เรียนให้อยากเข้าไปไต่ถาม

1.2 ครู (น่าเคารพ) คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะทำให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นที่พึงได้ และปลอดภัย

1.3 ภาวนียตา (น่าเจริญใจ) คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง และเป็นผู้ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ ทำให้ศิษย์เอ่ยอ้าง และรำลึกถึงด้วยความซาบซึ้งมั่นใจและภาคภูมิ

1.4 วัตตุตา (รู้จักพูดให้ได้ผล) คือ รู้จักชี้แจ้งให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร เมื่อใด เช่นไร คอยแนะนำว่ากล่าวตักเตือน และเป็นเพื่อนปรึกษาที่ดี

1.5 วัจนักขันติ หมายถึง การเป็นคนอดทนต่อถ้อยคำ ต่อคำรบกวนของศิษย์

1.6 คัมภีรัญจะ กะถัง กัตตา หมายถึง การขยายข้อที่ลึกให้ตื้นให้ง่ายด้วยวิธีต่าง ๆ คือ แสดงจุดเด่นของวิชา แสดงเหตุผลของวิชาแสดงสาระของวิชา

1.7 โน จัฏฐาเน นิโยชะเย (ไม่ชักนำในอฐาน) คือไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสียหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร

2. ตั้งใจประสิทธิ์ความรู้ โดยตั้งตนอยู่ในธรรมที่เรียกว่า “ธรรมเทศธกธรรม” 5 ประการ คือ

2.1 อนุบุพพิกถา (สอนให้มีขั้นตอนถูกลำดับ) คือ แสดงหลักธรรมหรือเนื้อหาตามลำดับความยากง่ายลุ่มลึก มีเหตุผลสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไปโดยลำดับ

2.2 ปริยายทัสสาวี (จับจุดสำคัญมาขยายให้เข้าใจเหตุผล) คือ ชี้แจ้งยกเหตุผลมาแสดงให้เข้าใจชัดเจนในแต่ละแง่ประเด็น ให้มองเห็นกระจ่างตามแนวเหตุผล

2.3 อนุทยตา (ตั้งจิตเมตตาสอนด้วยความปรารถนาดี) คือ สอนเขาด้วยจิตเมตตา มุ่งจะให้เป็นประโยชน์แก่ผู้รับคำสอน

2.4 อนามิสันดร(ไม่มีจิตเพ่งเล็งมุ่งเห็นแก่อามิส) คือ สอนเขามิใช่มุ่งทีตนจะได้ลาภสินจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทน

2.5 อนุปหัจจ์ (วางจิตตรงไม่กระทบตนและผู้อื่น) คือ สอนตามหลัก ตามเนื้อหา มุ่งแสดงอรรถ แสดงธรรม ไม่ยกตน ไม่เสียดสีข่มผู้อื่น

3. ดำเนินลีลาครูทั้งสี ครูทีสามารถมีลีลาของนักสอน ดังนี้

3.1 สันทัสสนา (ชี้ให้ชัด) จะสอนอะไรก็ชี้แจ้งแสดงเหตุผลแยกแยะ อธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจแจ่มแจ้ง ดังจูงมือไปดูเห็นกับตา

3.2 สมาทปนา (ชวนให้ปฏิบัติ) คือ สิงใดควรทำก็เก็บบรรยายให้มองเห็นความสำคัญและซาบซึ้งในคุณค่า เห็นสมจริงจนผู้ฟังยอมรับ อยากลงมือหรือนำไปปฏิบัติ

3.3 สมุตเตชนา (เร้าให้กล้า) คือ ปลุกใจให้คึกคักเกิดความกระตือรือร้นมีกำลังใจแข็งขัน มั่นใจทีจะทำให้สำเร็จ ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อย หรือยากลำบาก

3.4 สัมปหังสนา (ปลุกเร้าให้ร่าเริง) คือ ทำบรรยากาศให้สนุกสดชื่น แจ่มใส เบิกบานใจให้ผู้ฟังแช่มชื่นมีความหวัง มองเห็นผลดี และทางสำเร็จ

4. มีหลักตรวจสอบ เมื่อพูดอย่างรวบรัดทีสุด ครูอาจตรวจสอบตนเองลักษณะการสอนของพระบรมครู 3 ประการ

4.1 สอนด้วยความรู้จริง รู้จริงทำได้จริง จึงสอนเขา

4.2 สอนอย่างมีเหตุผลให้พิจารณาเข้าใจแจ้งด้วยปัญญาของเขาเอง

4.3 สอนให้ได้ผลจริง สำเร็จความมุ่งหมายของเรื่องทีสอนนั้น ๆ เช่น ให้เข้าใจได้จริง เห็นความจริง ทำได้จริง นำไปปฏิบัติได้ผลจริง เป็นต้น

5. ทำหน้าทีครูต่อศิษย์ คือ ปฏิบัติต่อศิษย์โดยอนุเคราะห์ตามหลักธรรมเสมือนทิศเบื้องขวา

5.1 แนะนำฝึกอบรมให้เป็นคนดี

5.2 สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง

5.3 สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง

5.4 ส่งเสริมยกย่องความดีความงามความสามารถให้ปรากฏ

5.5 สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ คือ สอนให้สามารถใช้วิชาเลี้ยงชีพ และรู้จักดำรงรักษาตนในอันทีจำดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดี

ทินกร ชาทอง (2546: 46) ได้สรุปคุณธรรมของครูตามพระคุณสมบัติของพระพุทธเจ้าทีครูควรยึดถือเป็นแบบอย่าง ดังนี้

1. ทรงสอนสิงทีจริงและเป็นประโยชน์แก่ผู้ฟังโดยเข้าใจสิงทีสอนอย่างสมบูรณ์
2. ทรงสอนด้วยเมตตา ไม่หวังผลตอบแทน ทำได้จริงอย่างทีสอน และเป็นแบบอย่างทีดี
3. ทรงมีบุคลิกโน้มน้าวจิตใจ ให้เข้าใกล้ชิดสนิทสนม และพึงพอใจได้ความสุข
4. ทรงมีหลักการสอนและวิธีการสอนยอดเยียมดังปรากฏในพระไตรปิฎก

วรศักดิ์ วรธัมโม (2521: 306-308) ได้เสนอว่า คุณธรรมทีทำให้ครูเป็นครูโดยสมบูรณ์ทั้งกายและใจมีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มุ่งมั่นในเรืองทางวิญญาณ เพราะครูมีหน้าทีเป็นผู้นำทางวิญญาณ และยกระดับวิญญาณมนุษย์ให้สูงขึน
2. ต้องเป็นผู้มีธรรมะ คือ ต้องใช้ธรรมะหล่อเลี้ยงจิตให้ชุ่มชืน ให้ความอิมใจ ปีติปราโมทย์
3. ต้องเป็นเสมือนพระโพธิสัตว์ คือ บุคคลผู้อุทิศตนเพือช่วยเหลือผู้อืนยอมลำบากเพือผู้อืน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูทีพึงประสงค์ ต้องเป็นผู้ทีมีความรู้ดี รอบรู้ลุ่มลึกในทักษะวิชา รักการพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรัก และศรัทธราในวิชาชีพครู มีความเสียสละ อดทน มีคุณธรรม จริยธรรม ชีทางทีดีแก่ศิษย์ด้วยความบริสุทธิใจ

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกียวกับวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

2.5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดเรืองวัฒนธรรมองค์การได้รับอิทธิพลมาจากวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาในศตวรรษที 1980 ได้มีการศึกษาเรืองวัฒนธรรมองค์การมากขึน แต่ยังไม่มีข้อสรุปเกียวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์การมีความแตกต่างกัน 164 คำจำกัดความ ซึงครอบคลุมเรืองความรู้ ค่านิยม ความชอบอุปนิสัย ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ พฤติกรรม และสิงของทางกายภาพ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546: 187)

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture หรือ Corporate Culture) เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์การซึงเป็นหน่วยทางสังคม ซึงได้มีนักวิชาการให้ความหมายดังนี้

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2538: 21) หมายถึง กฎระเบียบ หรือ ข้อปฏิบัติ เพือความเจริญงอกงามและรุ่งเรือง

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540:42) ได้ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนภายในองค์การ

มานพ ชูนิล (2537: 164) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบที่ยึดถือร่วมกันของสมาชิกในองค์การหนึ่ง ซึ่งระบบดังกล่าวทำให้มีความแตกแยกไปจากองค์การอื่น

มัลลิกา ต้นสอน (2546: 183) วัฒนธรรมองค์การ เป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์การ ตัวอย่าง เช่น การแสดงความคิดเห็น การติดต่อสื่อสาร และระเบียบวินัยในองค์การ เป็นต้น โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม โดยเขาต้องแสดงบทบาท และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้เขาได้ยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546: 183) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความคิด หรือ ความเชื่อร่วมกัน (Share Values or Shared Belifes) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะทำหน้าที่เสมือนกาวทางสังคมที่จะเชื่อมประสานคนกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน และเป็นเสมือนกฎที่ไม่มีการเขียนบัญญัติไว้ แต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การอย่างยิ่ง วัฒนธรรมองค์การจะเป็นเสมือนจิตวิญญาณขององค์การที่จะชี้นำองค์การในการดำเนินการ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540:31) วัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกที่ควรจะต้องทำตาม และได้อธิบายคำศัพท์ที่มักใช้กันเสมอ เพื่อจำได้เข้าใจตรงกันดังนี้

1. ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึง ความคิดพื้นฐานของคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเป็นความคิดที่แฝงความมั่นใจว่าสิ่งนั้นเป็นจริงถูกต้องเอาไว้ด้วย

2. ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อที่แฝงเอาไว้ด้วยแนวทางที่ควรจะต้องทำ

3. เอกลักษณ์ (Identity) หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การว่า พวกตนเองคือใคร มีอะไรที่แตกต่างจากองค์การอื่น

สมยศ นาวีการ (2546: 79) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน ซึ่งวิเคราะห์ได้ 2 ระดับคือ

1. ระดับพื้นผิว คือวัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธีขององค์การ และการวางผังสำนักงาน

2. ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยม ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายจากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน และค่านิยมสามารถแปลความหมายจากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน และค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์การที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้น ๆ ร่วมกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์การซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์การ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้ เป็นผลมาจากการเรียนรู้ และพัฒนาในอดีต และถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติต่อไป

2.5.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรม

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2538: 20) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non-Material Culture) ได้แก่ วัฒนธรรมที่เป็นความคิด ความอ่านใช้เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตได้ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อถือศาสนา ความสนใจ ทัศนคติในด้านต่าง ๆ

2. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ สิ่งที่มนุษย์ประดิษฐ์ หรือสร้างขึ้นมาตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่มาในรูปของวัตถุ เช่น ลักษณะของที่อยู่อาศัย โบสถ์ วิหาร เครื่องประดับ ฯลฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมข้อแรก

ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศิลปวิทยาการต่างๆ ตลอดจนความรู้ความสามารถที่ได้สะสมมา หรือถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ และเรียนรู้ที่ได้รับ

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2538: 71-72) ได้อธิบายองค์ประกอบของวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการบริหารไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของวัฒนธรรมทางความคิด เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจตลอดจนอุดมการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และการบริหาร อันเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ หรือ ความคิดเป็นสำคัญ

2. องค์ประกอบของวัฒนธรรมด้านพิธีการ ได้แก่ ธรรมเนียมประเพณี ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะของการกระทำ หรือการประพฤติปฏิบัติในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารด้วย

3. องค์ประกอบของวัฒนธรรมทางด้านองค์การหรือสถาบัน เป็นการพิจารณาวัฒนธรรมในลักษณะของการจัดการกลุ่มความสัมพันธ์ มีโครงสร้างหน้าที่ มีกฎเกณฑ์ มีกฎระเบียบ ซึ่งจะมีตั้งแต่ระดับเล็กขึ้นไป เช่น ครอบครัว โรงเรียน วัด จนถึงขนาดใหญ่ เช่น องค์การระหว่างประเทศ

4. องค์ประกอบของวัฒนธรรมทางด้านวัตถุ หรือมนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งเป็นผลิตผลของวัฒนธรรมทางด้านความคิด สามารถจับต้องใช้สอยได้ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี ที่ใช้อยู่ในระบบสังคมและการบริการ องค์ประกอบทางด้านนี้จะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสังคม

Edgar H. Schein (1983: 13-14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความเชื่อ (Belifes) หมายถึง ความคิดพื้นฐานของคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเป็นความคิดที่แฝงความมั่นใจว่าสิ่งนั้นเป็นจริงหรือถูกต้อง เช่น เชื่อว่ากิจกรรมของบริษัทจะเจริญก้าวหน้าถ้าบริการลูกค้าดี

2. ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อที่แฝงเอาไว้ด้วยแนวทางที่ควรจะต้องทำ เช่น พนักงานควรจะทำงานอย่างเป็นครอบครัวเดียวกันหรือพนักงานควรบริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว และถูกต้องเ ป็นต้น

3. เอกลักษณ์ (Identity) หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การว่าพวกตนคือใคร มีอะไรที่ต่างจากองค์การอื่น

4. บรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง ความคิดริเริ่มที่เป็นเข็มมุ่งร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เช่น ความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศ

2.5.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ทิพยา บวรพัฒนา (2541: 131) ได้อธิบายลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความคิดริเริ่มของปัจเจกบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง ระดับความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระ และความเป็นไทยของปัจเจกบุคคล

2. ความกล้าเสี่ยง (Risk Tolerance) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การถูกสนับสนุนให้ทำงานเชิงรุก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าเสี่ยง

3. ทิศทาง (Direction) ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน และกำหนดการคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิก

4. การรวมตัวกัน (Integration) หมายถึง ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ประสานการทำงานร่วมกัน

5. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Management Support) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารได้ให้การติดต่อที่ชัดเจน การช่วยเหลือ และการสนับสนุนอย่างถูกต้อง

6. การควบคุม (Control) จำนวนกฎระเบียบ และการสังงาน โดยตรงที่ใช้เพื่อการควบคุมและการดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

7. การแสดงตัว (Identity) ระดับที่สมาชิกในองค์การถือว่า ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยรวมมากกว่าที่จะแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มใดโดยเฉพาะ หรือแสดงตนเป็นผู้เชียวชาญในสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward System) หมายถึง ระดับที่การตัดรางวัลตอบแทน เช่น การเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาที่ผลของการทำงานของสมาชิกในองค์การเป็นสำคัญมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์อาวุโสและความพอใจส่วนตัว

9. ความกล้าเผชิญหน้ากับความเสียง (Conflict Tolerance) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การได้รับการได้รับการสนับสนุนให้วิพากษ์ วิจารณ์ และแสดงความขัดแย้งออกมาอย่างเปิดเผย

10. แบบการติดต่อ (Communication Pattern) หมายถึง ระดับที่การติดต่อภายในองค์การถูกจำกัดลงอยู่แค่การติดต่อตามลำดับชั้นอย่างเป็นทางการ

สมยศ นาวีการ (2540: 80-81) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นแก่สมาชิกขององค์การ

2. วัฒนธรรมจะเป็นตัวกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน

3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมระบบความมั่นใจของระบบสังคม

4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขาเอง

Anderson and Kyrianaou (1994 อ้างถึงใน สุรวี ศุนาลัย, 2541: 7) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

1. ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ (Culture is Shared by The Member)

2. เป็นสิ่งที่อยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์การ

3. จะมีการถ่ายทอดจากคนกลุ่มหนึ่งไปสู่คนอีกกลุ่มหนึ่ง จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง (Transformation or Transmitted among The Member)

4. เป็นเอกลักษณ์หรือแบบอย่างเฉพาะของแต่ละองค์การ (Identity) ฉะนั้นในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์การหนึ่งมิได้หมายความว่าจะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การอื่นด้วย

5. มีการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นตัวแทน หรือแสดงออกทั้งในส่วนที่สัมผัสได้ และในส่วนที่อยู่ภายในสัมผัสได้ยาก

6. เป็นแบบของพฤติกรรม (Pattermed of Behavior) ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของคนในองค์การว่าจะทำอย่างไร อะไรที่ควรทำหรือไม่ควรทำ อะไรเหมาะสมสำหรับองค์การนี้

7. ปรับเปลี่ยนได้ (Culture is Adaptive) แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่กระทำกันเป็นประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติที่สั่งสมมานานนับปี แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ (Adaptive)

2.5.4 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

การทราบถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์การดีขึ้น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นนามธรรม มองไม่เห็นชัดเจนด้วยสายตา หรือความรู้สึก ทั้งนี้นักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่องหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540: 28) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกสามารถยอมรับ การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ หรือรางวัล และวิธีปฏิบัติที่ทำไปแล้วถูกตำหนิหรือได้รับการลงโทษ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บุคลากรใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีคิด

2. จัดระเบียบในองค์การถ้าพนักงานเรียนรู้เข้าใจ และยอมรับวิธีคิดที่องค์การคาดหวัง พนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงาน และการประพฤติปฏิบัติ

3. กำหนดนิยมความหมายให้พฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อบุคคลในองค์การเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนเองแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกขององค์การเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในองค์การของตนเอง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติเสมอ

5. แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงาน และประพฤติปฏิบัติตัว และถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในหน่วยงาน

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก ว่าเป็นพวกเดียวกัน และทำให้สมาชิกองค์การรู้สึกว่ากลุ่มของตนเองมีเอกลักษณ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

2.5.5 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

2.5.5.1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cook

Cook (1989 อ้างถึงใน สุรวี ศุนาลัย, 2541: 22) ได้เสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานในองค์การประสบความสำเร็จจากการทำงาน และเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม ลักษณะเด่น คือ พนักงานมีความกระตือรือร้น รู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ลักษณะเด่น คือ บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และบุคลิกภาพของคนมีความพร้อมสูง

3) มิติด้านบุคคล (Humanistic Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมลักษณะเด่นที่สุดขององค์การ คือ ทรัพยากรบุคคล

4) มิติเน้นความสัมพันธ์ (Affinitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะต้งรับเฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการของพนักงาน และของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลที่ปฏิบัติเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บริหาร หลีกเหลียงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงาน เน้นความสัมพันธ์กับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และต้งรับเป็นแนวที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติการเห็นพ้องด้วย (Approval) เป็นองค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเหลียงการขัดแย้ง ลักษณะเด่น คือต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ

2) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) เป็นองค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะแบบอนุรักษ์นิยม ลักษณะเด่น คือ ระบบองค์อนุรักษ์นิยม และยึดถือกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

3) มิติเน้นการพึงพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชา ศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือ

ผู้นำกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ลักษณะเด่น คือ เป็นผู้ตามที่ดี และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานสูง

4) มิติเน้นการหลีกเหลียง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อกระทำความผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบความสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ทำให้พนักงานเกียงความรับผิดชอบ เลียงการกระทำต่าง ๆ ลักษณะเด่น หลีกเหลียงการตัดสินใจ และการปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสียงน้อยที่สุด

3. ลักษณะการตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) คือ องค์การที่มีค่านิยม ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการ ด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงข้าม แข่งขันชิงดี ชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งมั่นงานที่ถูกต้องสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 4 มิติ

1) มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้า เน้นการเจรจาต่อรอง ขาดความไว้วางใจบุคคลอื่นลักษณะเด่น คือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งทุกอย่าง และมีข้อตำหนิขัดแย้งประจำ

2) มิติด้านอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมบรรทัดฐานในการทำงาน โดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม มีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่ และบทบาทของแต่ละคนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ พนักงานมีความต้องการที่จะได้ตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง ลักษณะเด่น คือ ชอบมีการควบคุมคนอื่น และมีความเชื่อในเรื่องผลักดันให้เกิดขึ้นในองค์การ

3) มิติแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันจึงจะประสบความสำเร็จ ลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างที่มีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

4) มิติที่เน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออก ลักษณะเด่น คือ เน้นความสมบูรณ์ละเอียด และตำหนิผิดพลาดของตนเอง

2.5.5.2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Danial R Denison and Aneil K.MianKhra

Danial R Denison และ Aneil K.MianKhra ได้พยายามนำมิติสิ่งแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง (Flexibility) กับสิ่งแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนต่ำ (Stability) และมิติทางยุทธศาสตร์ที่เน้นยุทธศาสตร์ภายนอกองค์การ (External) กับเน้นยุทธศาสตร์ภายในองค์การ (Internal) มาวิเคราะห์ร่วมกันแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. Flexibility Culture เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมความยืดหยุ่น โดยพยายามสร้างพฤติกรรมใหม่ภายในองค์การ เพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อม เช่น องค์การมองว่าคู่แข่งขันมีการ

ปรับเปลี่ยน จึงต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันมากขึ้น จึงเน้นนวัตกรรมใหม่ ๆ และพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์

2. Mission Culture เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดจากการทำนายสิ่งแวดล้อม และนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน

3. Clan Culture เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว เน้นการมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ในองค์การเพื่อตอกย้ำความจงรักภักดี

4. Bureaucratic Culture เป็นวัฒนธรรมราชการ คือ มีสิ่งแวดล้อมที่แน่นอน เน้นยุทธศาสตร์ภายใน เน้นกฎระเบียบ มีความคงเส้นคงวาสูง มีความร่วมมือกันภายในสูง

2.5.5.3 รูปแบบวัฒนธรรมของ Kim S Cameron

Kim S Cameron (1999 อ้างถึงใน สุทธิมาศ มากละม้าย, 2550: 24-26) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การจากพฤติกรรมองค์การ 6 มิติ เป็นตัวชี้วัด ดังนี้ คือ

1. ลักษณะเด่นขององค์การ
2. ภาวะผู้นำองค์การ
3. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
4. ความร่วมมือการประสานงานภายในองค์การ
5. กลยุทธ์ขององค์การ
6. เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

Cameron กำหนดวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสัมพันธ์ ลักษณะเด่นขององค์การเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้นำในองค์การเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือส่งเสริม และเอื้ออำนวยความสะดวก ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารจัดการจะเน้นการทำงานเป็นทีม และเอื้ออำนวยความสะดวก ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารจัดการจะเน้นการทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจที่เป็นการตกลงร่วมกัน สิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกองค์การเข้าด้วยกัน คือ ความจงรักภักดี ความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกัน และกัน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การเน้นยุทธศาสตร์ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย และให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จขององค์การ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

2. วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน (Adhocracy Culture) ลักษณะเด่นขององค์การจะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจ ผู้นำองค์การเป็นคนกล้าตัดสินใจ

และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ลักษณะการบริหารงานขององค์การสนับสนุนให้เป็นคนกล้าตัดสินใจ สิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน คือ การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการพัฒนาจะเน้นความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การ เน้นสิ่งที่พิเศษ และสิ่งที่พิเศษที่ไม่มีใครเหมือน และ ไม่เหมือนใคร หรือออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้องค์การเป็นผู้นำทางด้านการผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรม

3. วัฒนธรรมตลาด(Market Culture) ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นความสำเร็จ พนักงานในองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำองค์การเป็นผู้มีเหตุผล ดำเนินการปฏิบัติงานในเชิงรุก มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน รูปแบบการจัดองค์การการเน้นให้มีการแข่งขันสูง มุ่งผลสำเร็จของงาน สิ่งที่เชื่อโยงสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน คือการเน้นความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์องค์การเน้นการแข่งขัน ความสำเร็จ การบรรลุเป้าหมาย และการมีชัยชนะเหนือคู่แข่งในองค์การในประเภทเดียวกัน เกณฑ์การวัดความสำเร็จคือชัยชนะในการครองตลาด หรือการมีส่วนแบ่งตลาดมากกว่าคู่แข่ง

4. วัฒนธรรมราชการ (Hierarchy Culture) ลักษณะเด่นขององค์กรคือ การมีโครงสร้างที่ควบคุมชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ ผู้นำองค์การเป็นผู้ประสานงาน เน้นการควบคุมกำกับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานขององค์การเน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับคำสั่งเน้นการปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้ และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับขั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์การเข้าไว้ด้วยกันคือนโยบาย และกฎระเบียบที่เป็นทางการ และสิ่งสำคัญคือการดำเนินการให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น องค์การเน้นกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีเสถียรภาพ เน้นประสิทธิภาพและการควบคุม และการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นและมีผลผลิตที่มีต้นทุนต่ำ

จากแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ Kim S Cameron มาใช้เป็นแบบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.6 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.6.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Halpin and Croft (1966:131 อ้างถึงใน รัชนี ประกอบแสง, 2546: 11) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ ตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การ

Litwin and Stringer (1968: 78 อ้างถึงใน สายสมร ฟักอยู่ทอง, 2543: 9) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกียวกับองค์ประกอบของสิงแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม

Brown and Moberg (1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ในองค์การซึงสมาชิกในองค์การรับรู้ อันมีลักษณะดังนี้

1. บรรยากาศเป็นการบรรยายลักษณะ หรือสภาพขององค์การ
2. บรรยากาศเป็นเครื่องบ่งชี้แสดงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึงกับอีกองค์การหนึง
3. บรรยากาศจะยังคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึง
4. บรรยากาศขององค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ทั้งนี้ Brown and Moberg ยังกล่าวอีกว่า องค์ประกอบของบรรยากาศมีลักษณะสำคัญ คือ

1. ขอบเขตความเป็นอิสระของสมาชิก
2. ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาทีจะออกกฎระเบียบ หรือวัตถุประสงค์เพือให้สมาชิกในองค์การได้รับรู้
3. ระบบการให้รางวัล และการจูงใจในหน่วยงาน
4. ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือทีผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม (2520: 596) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานทีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันอย่างหนึงทีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534: 50) บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความเข้าใจทีสมาชิกในองค์การทีมีต่อองค์การทีเขาทำงานอยู่ ซึงการรับรู้นั้นมีลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างองค์การ เป้าหมายองค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ การติดต่อสือสารตลอดจนความมีอิสระของสมาชิกในองค์การ

อรุณ รักธรรม (2523: 23) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ชุดของค่านิยม ทัศนคติ และขนบธรรมเนียมประเพณี ซึงมีผลกระทบต่อวิถีทางทีคนมีความสัมพันธ์ซึงกันและกันในทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 227) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ผ่านมาข้างต้นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้โดยตรง และ โดยอ้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมในองค์การเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และเป็นแรงกดดันสำคัญสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

2.6.1.2 องค์ประกอบและลักษณะของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (อ้างถึงใน นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล, 2541: 24-25) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) บรรยากาศมุ่งประชาสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ
   (1) เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
   (2) ให้การสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
   (3) ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
   (4) ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกกลุ่ม
2) บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
   (1) มีการกำหนดอำนาจโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และข้นตอน
   (2) บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่อยู่ในระดับสูง
   (3) กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง
3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
   (1) เน้นความรับผิดชอบส่วนตัว
   (2) มีการคำนวณเรื่องการเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
   (3) ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดี
   (4) สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

Brown and Moberg (1980: 420) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น ลักษณะคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. บรรยากาศที่เน้นการทำงานตามบทบาท จะเน้นกฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันในกฎระเบียบ องค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศที่เน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎ ระเบียบ ไม่จำเป็นต้องมีก็ได้ ตัวกฎหรือระเบียบนั้นไม่ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

4. บรรยากาศที่เน้นความสำคัญของคนในองค์การแบบนี้ เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพอใจ และองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

Likert (1969 อ้างถึงใน วุฒินนท์ วิมลศิลป์, 2533: 35) ได้เสนอมิติของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติด้วยกัน คือ

1. กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership Process)
2. ลักษณะของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะของกระบวนการเสวนาต่อกัน (Character of Interaction Influence Process)
5. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision Making Process)
6. ลักษณะของการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or Ordering)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)
8. การฝึกอบรม (Training)

Litwit and Stringer (1968 อ้างถึงใน สุพัตรา จันทร์เทียน, 2543: 13-14) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Organization Structures) เป็นลักษณะทางด้านโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน และข้อจำกัดต่างๆในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

2. ความท้าทาย และความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) มิตินี้วัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ด้านความท้าทายของงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ การงานของบุคลากรแต่ละในองค์การ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และความมีอิสระในการทำงาน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) มิตินี้วัดในเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ ให้ความอบอุ่นเพื่อช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้

บุคลากรใหม่มีความรักผูกพันต่อองค์การ มีการสนับสนุนเพื่อแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในพฤติกรรมนั้น

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) การเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย มิตินี้วัดในเรื่องของการให้รางวัลเพื่อแสดงถึงความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน และการลงโทษเพื่อแสดงว่าไม่ยอมรับในพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติ

5. ความขัดแย้ง (Conflict) มิตินี้เป็นการวัดความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์การ โดยบังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานยินดีรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันแก้ปัญหาที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์การ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหมาย (Performance Standards and Expectations) มิตินี้เป็นการวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหมายที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่ามีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานเอาไว้สูงเพียงใดซึ่งบุคลากรอาจจะร่วมกันเป็นผู้กำหนดขึ้น และจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การ ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (Organization Identity) มิตินี้เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกจงรักภักดีเหมือนตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8. ความเสี่ยงและการรับผิดชอบต่อการเสี่ยง (Risk and Risk Taking) มิตินี้เป็นการรับรู้ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การจะต้องทำอย่างระมัดระวัง และหากว่าองค์การจะต้องมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยบรรยากาศองค์การจะต้องเปิดโอกาสให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลาง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรกล้าที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้

ต่อมา Litwin and Stringer (1968 อ้างใน สุพัตรา จันทร์เทียน, 2543: 204-207) ได้ปรับปรุงการศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยการเพิ่มมิติบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ คือ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน/เอกลักษณ์ในองค์การ

Halpin and Croft (1963: 150-151 อ้างถึงใน รัชนี ประกอบแสง, 2546: 17-21) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา 71 แห่ง

โดยการกำหนดข้อคำถามพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูใหญ่และคณะครูขึ้นมา 64 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าสี่ระดับ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วย มิติบรรยากาศ 8 มิติ ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ

1.1 ห่างเหิน (Aloofness) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า มีเฉพาะลักษณะอย่างที่เป็นทางการ ยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงถึงจิตใจของสมาชิก

1.2 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า ตรวจตรา สั่งงานอย่างใกล้ชิด โดยใช้วิธีสั่งงานให้ทำอย่างเดียว และไม่ต้องการความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดๆ ของสมาชิก เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

1.3 ไว้วางใจ (Trust) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ปฏิบัติตนเป็นผู้ที่ไว้เนื้อเชื่อใจได้ในการกระทำงานทุกอย่าง และใช้วิธีควบคุมตรวจตรา

1.4 เห็นอกเห็นใจ (Consideration) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการปฏิบัติตนต่อสมาชิกด้วยความเห็นอกเห็นใจ ทั้งด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว

2. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ

2.1 ขาดความร่วมมือ (Disengagement) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าขาดการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานร่วมมือกัน ทั้ง ๆ ที่งานดังกล่าวจะต้องมีการร่วมมือกันทำ

2.2 อุปสรรค (Hindrance) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ปฏิบัติงานโดยกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และเป็นขั้นตอน ทำให้ปริมาณงานมากเกินความจำเป็น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอึดอัด และยุ่งยากมากกว่าสะดวกสบาย

2.3 ขวัญ (Esprit) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม และรู้สึกสนุกสนานในความสำเร็จของงาน เกิดกำลังใจและความภาคภูมิใจ

2.4 ใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า มีความสนุกสนานในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ แต่ไม่เกี่ยวกับการเกิดผลงานที่ดีเสมอไป

ทั้งนี้ Halpin and Croft ยังได้แปลบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ เป็นคะแนนมาตรฐานแล้วจำแนกให้เป็นแบบของบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Opened Climate)

ลักษณะของบรรยากาศองค์การประกอบด้วย ขวัญ กำลังใจสูง มีความร่วมมือสูง อุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมปานกลาง มีความห่างเหินต่ำ ความเห็นอกเห็นใจสูง มีความไว้วางใจสูง เน้นผลงานต่ำ

บรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ กำลังใจดี มีความร่วมมือช่วยเหลือกัน มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ มีความพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารนั้น ผู้บริหารมีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่ และเป็นผู้ที่ไว้เนื้อเชื่อใจได้ในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ปฏิบัติงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบ กฎ ข้อบังคับยังมีความสำคัญ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำไปปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และถือเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย ขวัญ กำลังใจสูง และมีความใกล้ชิดสนิทสนมสูง มีความร่วมมือสูง อุปสรรคต่ำ มีความห่างเหินสูง เน้นผลงานต่ำ มีความเห็นอกเห็นใจปานกลาง และความไว้วางใจปานกลาง บรรยากาศแบบอิสระมีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมมากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดี ขวัญในการทำงานดีแต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้ความไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย ขวัญกำลังใจสูง มีความร่วมมือสูง เน้นผลงานสูง มีความเห็นอกเห็นใจต่ำ ให้ความไว้วางใจในระดับปานกลาง มีความห่างเหินสูง อุปสรรคสูง และใกล้ชิดสนิทสนมต่ำ บรรยากาศแบบควบคุม ผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุม ตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดี จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดีแต่ความใกล้ชิดสนิทสนมมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่จะกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีทำงานให้ตลอดเวลา ผู้บริหาร

มีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงผลงาน ไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ภาวะการนำเป็นของผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Family Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย ขาดความร่วมมือสูง อุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมสูง ขวัญกำลังใจปานกลาง ความเห็นอกเห็นใจสูง ความห่างเหินน้อย เน้นผลงานต่ำ และให้ความไว้วางใจปานกลาง บรรยากาศแบบสนิทสนม ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมสูงผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบ หรือ นิเทศทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความร่วมมือกันในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กับฉันท์มิตรด้านเดียว ขาดความพอใจในงานหรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารหละหลวม ละเลยการบริหารงานบุคคลแต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเห็นอกเห็นใจ ไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงาน หรือสั่งการทางตรงและทางอ้อม มีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบบิดรอุปถัมภ์ (The Paternal Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศ เน้นที่ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเป็นผู้สุดท้าย มีอำนาจเหมือนบิดาในครอบครัว คือ มีลักษณะเน้นผลงานสูง ขาดความร่วมมือสูง มีอุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมต่ำ ขวัญกำลังใจต่ำ ให้ความไว้วางใจปานกลาง ห่างเหินน้อย และมีความเห็นอกเห็นใจสูง

บรรยากาศแบบบิดรอุปถัมภ์ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม และไม่สามารถสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดทั้งความใกล้ชิดสนิทและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้งๆที่บางเรื่องรู้เล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศองค์การ คือ ขาดความร่วมมือสูง อุปสรรคสูง ใกล้ชิดสนิทสนมปานกลาง ขวัญกำลังใจต่ำให้ความไว้วางใจต่ำ มีความห่างเหินสูง เน้นผลงานสูง เพราะมีความเห็นอกเห็นใจต่ำ บรรยากาศแบบปิด เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานขาดความรู้ และขาดบุคลิกภาพของผู้นำ ตลอดจนขาดสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญ และกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความใกล้ชิดสนิทสนม และขาดความภูมิใจในผลการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานขาดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการ และเหตุผล ผู้บริหารไม่สามารถทำตนให้เป็นผู้ที่ไว้เนื้อเชื่อใจได้ ขาดความเห็นอกเห็นใจ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้ไม่เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และถือว่าเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไข จากการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ ของ Halpin and Croft ที่แปลคะแนนมาตรฐานจำแนกความสูงต่ำออกเป็นบรรยากาศองค์การใน 6 รูปแบบนั้น สรุปได้ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 คะแนนมาตรฐานของลักษณะบรรยากาศองค์การ 6 รูปแบบจากองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ

บรรยากาศองค์การ	พฤติกรรมผู้บริหาร				พฤติกรรมผู้ร่วมงาน			
	ห่างเหิน	มุ่งผลงาน	ไว้วางใจ	เห็นอกเห็นใจ	ขาดความร่วมมือ	อุปสรรค	ขวัญ	ใกล้ชิดสนิทสนม
แบบเปิด	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ปานกลาง
แบบอิสระ	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง
แบบควบคุม	สูง	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ
แบบสนิทสนม	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
แบบบิดรอุปถัมภ์	ต่ำ	สูง	ปานกลาง	สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
แบบปิด	สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	สูง	ต่ำ	ปานกลาง

หมายเหตุ: คะแนนสูง หมายถึง ช่วงคะแนน 3.00-4.00
คะแนนปานกลาง หมายถึง ช่วงคะแนน 2.00-2.99
คะแนนต่ำ หมายถึง ช่วงคะแนน 1.00-1.99

พรรณราย ทรัพยะประภา (2534: 37-40) แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรยากาศที่มีความไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจู้จี้ วิพากษ์วิจารณ์ ตำหนิ สั่งสอนและตัดสินใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจของตน

1.3 การบิดเบือน หรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของตนเองพูดอะไรออกไปแล้วไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือนหรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจเฉยเมยต่อปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

1.6 ความดื้อดึง ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบ และไม่เต็มใจที่จะยอมรับความผิดใด ๆ ในองค์การที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจ และรับฟังปัญหาตลอดจนการยอมรับนับถือความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่งหรือสถานการณ์มาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ไม่มีเหตุผลอื่น ๆ ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 การเน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้น ๆ ร่วมกัน

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน ของผู้บริหารชัดเจนแจ่มแจ้งอธิบายอย่างเป็นธรรม

2.7 แนวคิดการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.7.1 ความหมายของนวัตกรรม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 นวัตกรรม เป็นคำนาม หมายถึง สิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิมซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการหรืออุปกรณ์

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (อบอุ่น) (2548: 4-48) นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดแรงจูงใจประหยัดเวลาในการเรียน ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนวิธีคิด ระบบคุณค่า และพฤติกรรม

ประนอม เดชชัย (2531: 71-73) กล่าวถึง นวัตกรรมว่า ประกอบด้วย แนวคิดมีระบบระเบียบ มีกระบวนการ มีหลักปฏิบัติ และเป็นสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งมีแนวคิดนวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ หรือการนำเอาสิ่งใหม่เข้ามาเพิ่ม หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงของเดิมให้มีคุณภาพสูงขึ้น หรือเป็นการค้นพบวิธีการใหม่ และประดิษฐ์เป็นสิ่งใหม่ขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องผ่านการพิสูจน์ และทดลองจนผลเป็นที่แพร่หลาย และเชื่อถือในคุณค่าที่จะนำไปปฏิบัติจริง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Rogers (1983: 11) นวัตกรรมเป็นความคิด วิธีการปฏิบัติหรือสิ่งซึ่งรู้ว่าเป็นของใหม่ โดยบุคคลหรือผู้อื่นยอมรับว่าความคิดนั้นจะเป็นของใหม่หรือไม่ ตามความคิดเห็นของบุคคลถ้าบุคคลนั้นเห็นว่าเป็นสิ่งใหม่สิ่งนั้นก็เป็นนวัตกรรม

จากความหมายของนวัตกรรมดังที่กล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง แนวความคิด หรือการกระทำใหม่ ๆ นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ได้เรื่อย ๆ หรือมีการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม รวมทั้งการทดลอง และพัฒนาจนเป็นที่น่าเชื่อถือในคุณค่าได้

2.7.2 กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process

Rogers (1995: 161-185) กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการที่บุคคล หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรมรับทราบว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้น และทราบถึงหลักการทำงานของนวัตกรรมนั้น บุคคล หรือหน่วยตัดสินใจจะสร้างทัศนคติต่อนวัตกรรมนั้น เช่น สนใจหรือไม่สนใจ จากนั้นจะทำการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมโดยบุคคลหรือหน่วยงานตัดสินได้เข้าไปมีส่วนร่วมในนวัตกรรมนั้นแล้ว

หากยอมรับนวัตกรรมนั้นบุคคลหรือหน่วยงานตัดสินใจจะนำนวัตกรรมนั้นมาใช้งาน หากการนำนวัตกรรมไปใช้งานให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ทดลองใช้ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายของการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม คือ การใช้นวัตกรรมนั้นอย่างถาวร โดยในขั้นนี้บุคคลหรือหน่วยตัดสินใจจะแสวงหาความมั่นใจในการตัดสินใจนำนวัตกรรมนั้นมาใช้ อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลหรือหน่วยตัดสินใจมาถึงขั้นนี้อาจกลับไปสู่ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้อีกได้ หากพบว่านวัตกรรมนั้นไม่

สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารของนวัตกรรมที่ได้รับทราบมา โดยกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม (Knowledge Stage)

การตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม เริ่มต้นเมื่อบุคคล หรือหน่วยการตัดสินใจรับทราบว่ามีนวัตกรรมนั้นเกิดขึ้น และเข้าใจถึงหลักการทำงานของนวัตกรรม บุคคลจะมีการตระหนักรู้นวัตกรรม โดยผ่านการกระตุ้นทางพฤติกรรม และการตระหนักรู้ไม่จำเป็นจะต้องถูกกระทำเพียงฝ่ายเดียว โดยทั่วไปบุคคลจะมีแนวโน้มสนใจต่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ หรือทัศนคติของตนเอง และจะหลีกเหลี่ยงท้งต้งใจและไม่ต้งใจกับข่าวสารที่ขัดแย้งกับตนเอง ซึ่งเรียกว่า การเลือกความสนใจ (Selective Exposure) การเลือกความสนใจจะทำหน้าที่เหมือนตัวกลั่นกรองทางจิตใจในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารทางนวัตกรรม เนื่องจากบุคคลไม่เคยสัมผัสนวัตกรรมใหม่มาก่อน ดังนั้น บุคคลจึงไม่สามารถจะมีทัศนคติ และความเชื่อที่ชื่นชอบเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ

2. ขั้นการจูงใจเกี่ยวกับนวัตกรรม (Presuasion Stage)

การจูงใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในขั้นนี้บุคคลจะสร้างทัศนคติ เช่น ความชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมนั้น จะพยายามแสวงหาข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่นั้น พฤติกรรมที่แสดงออก เช่น จะแสวงหาข่าวสารได้จากที่ใด ได้รับข่าวสารอะไร และจะแปลข่าวสารนั้นอย่างไร ดังนั้น การเลือกรับรู้ (Selective Perception) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งบอกพฤติกรรมในขั้นตอนนี้ โดยคุณสมบัติของนวัตกรรมที่ได้รับ เช่น ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ความสอดคล้องและความยุ่งยากซับซ้อนจะเป็นสิ่งสำคัญในขั้นตอน

3. ขั้นยอมรับนวัตกรรม (Decision Stage)

การยอมรับนวัตกรรมเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือจะปฏิเสธนวัตกรรม การยอมรับนวัตกรรม คือ การใช้นวัตกรรมนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนการปฏิเสธนวัตกรรม คือ การไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น คนส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการกับผลที่ตามมาจากนวัตกรรมนั้น โดยการลองบางส่วนของนวัตกรรมนั้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีอัตราการยอมรับที่รวดเร็วกว่า หากลองแล้วพบว่าเกิดประโยชน์ วิธีการที่ใช้ เช่น การแจกจ่ายสินค้าตัวอย่างให้ลองใช้ ซึ่งการทดลองนวัตกรรมโดยเพื่อนร่วมงานให้ผลที่เท่ากับบุคคลทดลองเอง

ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลง (Change Agency) บ่อยครั้งที่จะแสวงหาบุคคลสนับสนุนการเผยแพร่นวัตกรรมในสังคมนั้น เพื่อเร่งการยอมรับนวัตกรรม และพบว่ากลยุทธ์ดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาผู้สาธิตเป็นบุคคลที่เรียกว่า ผู้นำทางความคิด (Opinion Leader)

4. ขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ (Implementation Stage)

การนำนวัตกรรมไปใช้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือหน่วยการตัดสินใจนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความนึกคิดในอดีต การนำนวัตกรรมไปใช้ในขั้นนี้จะพบบ่อยครั้งที่การใช้นวัตกรรมมีความแตกต่างไปจากเดิม ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นการนำนวัตกรรมไปใช้ คือ จะใช้นวัตกรรมอย่างไร ในขั้นตอนนี้บุคคลต้องการที่จะรู้ว่าจะได้รับนวัตกรรมจากที่ไหน จะใช้นวัตกรรมอย่างไร นวัตกรรมจะทำงานอย่างไร และจะต้องเผชิญกับปัญหาอะไร และสามารถที่จะแก้ปัญหานั้นอย่างไร

ดังนั้นบทบาทของตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) คือการเตรียมความช่วยเหลือทางเทคนิคให้แก่ผู้ที่จะเริ่มใช้นวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปใช้จะสิ้นสุดเมื่อนวัตกรรมนั้นถึงจุดอิ่มตัว คือ ไม่มีความแปลกใหม่จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

5. ขั้นการยืนยันการใช้นวัตกรรม (Confirmation Stage)

การยืนยันการใช้นวัตกรรมในขั้นนี้บุคคล หรือหน่วยตัดสินใจจะแสวงหาความมั่นใจเพิ่มขึ้นหลังจากที่ใช้นวัตกรรมหรืออาจเลิกใช้นวัตกรรมนี้ หากพบว่า ข้อมูลเสริมที่ได้มาสร้างความขัดแย้งในการใช้นวัตกรรม ในขั้นนี้การยืนยันเกี่ยวกับนวัตกรรมนี้บุคคลจะพยายามหลีกเหลี่ยงหรือลดสภาพการขาดการสมดุลทางจิตใจ (Dissonance) ซึ่งภาวะความอึดอัดทางจิตใจจะนำไปสู่การแสวงหาทางออกเพื่อลดหรือขจัดความอึดอัดทางจิตใจ เมื่อรู้สึกไม่สบายใจโดยธรรมชาติจะถูกชักนำให้เปลี่ยนความคิด ทัศนคติหรือการแสดงออก

ในกรณีของพฤติกรรมทางนวัตกรรม การลด หรือการขจัดสิ่งรบกวนอาจเกิดขึ้น เมื่อบุคคลตระหนักถึงภาวะไม่สบายใจจะนำมาซึ่งการแสวงหานวัตกรรมเพื่อลดความไม่สบายใจ ซึ่งเกิดขึ้นในขั้นตอนความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม (Knowledge Stage) เมื่อบุคคลรู้ว่ามีนวัตกรรมใหม่ซึ่งบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรมนั้น บุคคลจะถูกกระตุ้นให้ลองใช้นวัตกรรมเพื่อลด หรือกำจัดการทดแทนสมดุลทางจิตใจ ระหว่างความเชื่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ พฤติกรรมจะแสดงออกในขั้นตอนการยอมรับนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้ หลังจาการยอมรับนวัตกรรม และนำนวัตกรรมไปใช้แล้วเมื่อบุคคลมั่นใจมากขึ้นถึงสิ่งจูงใจให้ปฏิเสธนวัตกรรมการขจัดสิ่งรบกวนอาจลดลงได้ โดยการไม่ใช้นวัตกรรมต่อไป หรือการปฏิเสธนวัตกรรม การหลีกเหลี่ยงหรือลดสภาพการทดแทนสมดุลทางจิตใจ ที่กล่าวมาเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อปรับทัศนคติ และการกระทำให้สอดคล้องกัน

อย่างไรก็ตามเป็นการยากที่จะเปลี่ยนความตั้งใจเดิมที่ได้ตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น ในระหว่างขั้นตอนการยืนยันเกี่ยวกับนวัตกรรม (Confirmation Stage) บุคคลต้องการข้อมูลที่สนับสนุนเพื่อหลีกเหลี่ยงการเกิดภาวะขาดความสมดุลทางจิตใจ (Dissonance) อย่างไรก็ตามข้อมูลบางอย่างนำบุคคลไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น ณ ขั้นตอนการยืนยัน

เกียวกับนวัตกรรม โดยผู้เปลียนแปลง (Change Agency) เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนไม่ให้เกิดการเลิกใช้ในนวัตกรรมอันเนืองมากจากข้อมูลในแง่ลบทีมีต่อนวัตกรรมนัน

การตัดสินใจเกียวกับนวัตกรรมจึงเป็นการทีบุคคลรับรู้เรืองราวเกียวกับนวัตกรรม จากนันบุคคลจะสร้างทัศนคติต่อนวัตกรรม เช่น สนใจหรือไม่สนใจนวัตกรรม จากนันจะทำการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม หากยอมรับนวัตกรรมก็จะนำนวัตกรรมนันไปใช้ หากการนำไปใช้แล้วเกิดประโยชน์ก็จะเข้าสู่การนำนวัตกรรมนันไปใช้อย่างถาวร

การเปลียนแปลงทางการศึกษา และอิทธิพลทีมีต่อการเปลียนแปลงในองค์การการศึกษามีความซับซ้อนพอสมควร เพราะการเปลียนแปลงทางการศึกษาทีปรากฏในแต่ละโรงเรียนจะมีลักษณะเหมือนกัน แต่อาจจะเป็นผลอิทธิพลทีแตกต่างกัน หรือในทางกลับกัน อิทธิพลอย่างเดียวกันอาจจะทำให้เกิดการเปลียนแปลงต่างประเภทขึนได้ ดังนัน การเผยแพร่นวัตกรรมจึงอาจมีความแตกต่างกันไปบ้างตามสภาพเงือนไขนัน

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2529: 25-27) ได้อธิบายกระบวนการยอมรับไว้อีกรูปแบบหนึง เขาแบ่งการยอมรับออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การยอมรับในความคิด (Symbolic Adoption) เริมเมือมีการเผยแพร่วิทยากรแผนใหม่เข้าไปในชุมชน และบุคคลในชุมชนเกิดการรับรู้ ทำความเข้าใจ และศึกษารายละเอียด เพือนำเข้าไปประเมินเข้ากับสถานการณ์แท้จริงของตน เมือพิจารณาเห็นแล้วว่ามีประโยชน์ก็จะยอมรับ การยอมรับนีเป็นการยอมรับในด้านความคิดเท่านัน

2. การยอมรับในภาคปฏิบัติ ได้แก่ การใช้วิทยาการแผนใหม่ (Use of Innovation) กระบวนการในส่วนนี จะเริมการทดลองท้งนีเพือยืนยันว่า วิทยาการแผนใหม่ทีตนคิด กับผลการทดลองซึงจะมีผลต่อการนำไปใช้ หรือรับจริงในภาคปฏิบัติในเวลาต่อมา ฉะนันตัวแปรทางเศรษฐกิจจึงมีความสำคัญมากในการรับ หรือไม่รับในขันทดลองนี

Beal and Bohlen (1975 อ้างถึงใน สมบัติ คำปาละ, 2537: 27) ได้พูดถึงกระบวนการยอมรับว่าเป็นขันทดลองในระดับความคิด (Mental Trail) นันคือ วิทยาการแผนใหม่ได้ถูกประเมินเข้ากับสถานการณ์ ในลักษณะของนามธรรม ซึงผลของการประเมิน อาจจะทำให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับในระดับความคิดแต่ไม่เป็นทียอมรับในภาคปฏิบัติ และการใช้ในระยะต่อมานันคือกระบวนการยอมรับสินสุดทีการยอมรับในระดับความคิดเท่านัน ในขันนีตัวแปรทางเศรษฐกิจสามารถ อธิบายความต่อเนืองของกระบวนการยอมรับได้ดีทีสุด

สำลี ทองธิว (2526: 26-27 อ้างถึงใน ดุษฎี โยหลา และคณะ, 2547: 31) ได้สรุปปัจจัยทีทำให้การตัดสินใจเกียวกับนวัตกรรมมีความแตกต่างกันมีดังนี

1. ความแตกต่างระหว่างฐานะทางเศรษฐกิจและการศึกษาของสมาชิกในสังคม ถ้ามีความแตกต่างกันมาก การเผยแพร่นวัตกรรมจะทำได้ช้า และถ้าขนาดสังคมไม่ใหญ่มากนัก และสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดการเผยแพร่นวัตกรรมจะทำได้สะดวก และเร็วขึ้น

2. ระดับการศึกษาของครูผู้สอน ถ้าครูผู้สอนมีระดับการศึกษาสูง มักมีแนวโน้มที่จะยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาได้ดี และเร็วกว่าครูทั่ว ๆ ไป ดังนั้น การเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาในระบบโรงเรียนที่มีครูเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ระยะเวลาของการเผยแพร่จะเร็วกว่า

3. คุณสมบัติและลักษณะของนวัตกรรม ถ้านวัตกรรมมีค่าใช้จ่ายในการจัดหา และการใช้นวัตกรรมไม่แพงเกินไป มีความสะดวกในการใช้นวัตกรรม เป็นนวัตกรรมที่ทำสำเร็จรูปมีความง่ายในการใช้นวัตกรรม และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในสังคมมีความสอดคล้องกับสังคมที่ใช้นวัตกรรมก็จะมีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

2.7.3 ภาวะผู้นำทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.7.3.1 ความหมายของผู้นำทางความคิด

Rogers (1995:281-332) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางความคิด (Opinion Leadership) ว่าเป็นระดับความสามารถแบบไม่เป็นทางการของบุคคลในการโน้มน้าวทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามต้องการ โดยผู้นำทางความคิดเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นยอมรับนวัตกรรมใหม่ และการยอมรับนวัตกรรมของผู้นำความคิดมีความสำคัญต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรมในระบบสังคม ดังนั้น ภาวะผู้นำทางความคิดจึงมีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดการแพร่กระจายนวัตกรรมไปสู่เครือข่ายหรือสังคม

พัชนี เชยจรรยาและคณะ (2541:217) ให้ความหมายของผู้นำทางความคิด คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นในสังคม ผู้นำทางด้านความคิดมีภารกิจที่จะต้องแจ้งข่าวสาร เสนอความคิดเห็น และการตัดสินใจต่อกลุ่มบุคคลต่างๆ โดยผู้นำทางความคิดในเรื่องหนึ่ง หรือกิจกรรมหนึ่ง อาจไม่ใช่ผู้นำทางความคิดในอีกเรื่อง หรืออีกกิจกรรมหนึ่ง เช่น ผู้นำทางความคิดด้านการเมืองอาจไม่ใช่ผู้นำทางด้านความคิดด้านแฟชั่นความงาม ซึ่งผู้นำทางความคิดจะเป็นเสมือนช่องทางการแพร่กระจายข่าวสาร และสร้างเครือข่ายการสื่อสารในสังคม โดยจะแพร่กระจายข่าวสารผสมผสานความคิดส่วนตัวไปยังสมาชิกในกลุ่มสังคมนั้น

จากความหมายของผู้นำทางความคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางความคิด คือ ระดับความสามารถแบบไม่เป็นทางการของบุคคลในการโน้มน้าวทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามต้องการ และมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นยอมรับนวัตกรรมใหม่

2.7.3.2 คุณลักษณะของผู้นำทางความคิด (Characteristics of Opinion Leaders)

ผู้นำทางความคิดและผู้ตามทางความคิดมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ

1) ผู้นำทางความคิดจะมีการสื่อสารจากภายนอก (External Communication) โดยผู้นำทางความคิดจะเข้าถึงสื่อมวลชนได้ง่ายกว่าผู้ตาม

2) ผู้นำทางความคิดจะสนใจสื่อมวลชนมากกว่า การที่ผู้นำทางความคิดทำหน้าที่เป็นประตูทางผ่านสำหรับความคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ได้เปรียบคนอื่นในสังคม

3) ผู้นำทางความคิดอาจมีความเชื่อมโยงมาจากช่องทางการสื่อสาร หรือจากความรู้ของผู้นำ หรือจากการติดต่อกับตัวแทนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ

4) ผู้นำทางความคิดเป็นผู้ที่มีความรอบรู้จากแหล่งภายนอกระบบสังคมมากกว่าผู้ตามและผู้นำทางความคิดจะมีการติดต่อกับตัวแทนการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ตาม

5) ผู้นำทางความคิดจะมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Social Status) กล่าวคือ ตามความคิดทั่วไปจะแสวงหาผู้นำทางความคิดที่มีสถานภาพที่สูงกว่าผู้ตาม

6) ผู้นำทางความคิดจะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้สร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ จะมีแนวโน้มในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ ก่อนผู้ตาม โดยผู้นำทางความคิดจะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้ตามความคิด

แต่อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องพิจารณาถึงผลกระทบจากการยอมรับนวัตกรรมในสังคมของผู้นำทางความคิด เนื่องจากระดับการยอมรับนวัตกรรมขึ้นอยู่กับผู้ตาม ถ้าผู้นำทางความคิดสามารถนำเสนอนวัตกรรมให้สังคมยอมรับโดยไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ หรือจารีตประเพณีทางสังคม กล่าวคือ เมื่อจารีตประเพณีของสังคมมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางความคิดจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า แต่เมื่อใดที่จารีตประเพณีของสังคมไม่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางความคิดจะไม่มีความคิดใหม่ ๆ (Rogers, 1995: 293-295)

2.7.4 ประเภทของผู้นำทางความคิด

ภาวะผู้นำทางความคิดมี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำทางความคิดหลายด้าน (Polymorphism) หมายถึง ระดับซึ่งบุคคลในฐานะผู้นำทางความคิดมีความคิดในหลายประเด็น หรือมีมากกว่า 1 รูปแบบ ในขณะที่ภาวะผู้นำทางความคิดเพียงด้านเดียว (Monomorphism) มีแนวโน้มที่บุคคลในฐานะผู้นำทางความคิดจะคิดเพียงประเด็นเดียว หรือมีเพียงรูปแบบเดียว ภาวะผู้นำทางความคิดในระบบสังคมดูเหมือนมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับความหลากหลายในแต่ละหัวข้อเรื่องที่ผู้นำทางความคิดถูกวัดไม่ว่าบรรทัดฐานทางสังคมจะดำเนินต่อไปหรือไม่ (Rogers, 1995: 293)

2.7.5 การวัดภาวะผู้นำทางความคิด (Measuring Opinion Leadership)

หลักการวัดภาวะผู้นำทางความคิดมี 4 วิธีการ คือ การวัดสังคมมิติ (Sociometric Method) การวัดอัตราของผู้ตอบ (Information Ratings) การวัดการมองตนเอง (Self Designating Method) และการสังเกต (Observation) (Rogers, 1995: 290-293)

1. การวัดสังคมมิติ (Sociometric Method) วิธีนี้จะเป็นการสอบถามว่า ใครคือผู้ซึ่งคนในสังคมสามารถแสวงหาเพื่อขอคำแนะนำในเรื่องเกี่ยวกับนวัตกรรม ซึ่งคำตอบที่ได้ส่วนมากจะมุ่งมายังผู้นำทางความคิด วิธีการวัดสังคมมิติจะมีความเที่ยงตรงสูงในการวัดค่าภาวะผู้นำทางความคิด เนื่องจากได้สัมผัสกับผู้ตอบโดยตรง และวิธีการสังคมมิตินี้เหมาะสมสำหรับการออกแบบการสุ่มตัวอย่างโดยที่สมาชิกทุกคนในสังคมได้ถูกสอบถาม

2. การวัดอัตราของผู้ตอบ (Information Ratings) วิธีการนี้เป็นการสอบถามสมาชิกในสังคมนั้นว่า ใครคือผู้ที่รู้ในเรื่องเครือข่ายการสื่อสารในสังคม โดยสมาชิกผู้ถูกสอบถามจะสามารถระบุผู้นำทางความคิดในระบบได้เที่ยงตรงเท่ากับวิธีสังคมมิติ โดยเฉพาะในระบบสังคมที่มีขนาดเล็ก และผู้ตอบรับทราบข้อมูลอย่างชัดเจน

3. การวัดการมองตนเอง (Self Designating Method) วิธีการการวัดนี้เป็นการให้ผู้ถูกสอบถามระบุแนวโน้ม หรือความเป็นไปได้ของบุคคลอื่น โดยให้ผู้ตอบคิดว่าตนเองมีอิทธิพลต่อการชักจูงหรือไม่ คำถามเช่น คุณคิดหรือไม่ว่าคนอื่นจะมาขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากคุณมากกว่าคนอื่น ความถูกต้องของวิธีการมองตนเองนี้ขึ้นอยู่กับการสะท้อนภาพพจน์ของผู้ตอบ ข้อดีของวิธีการนี้คือ เป็นการวัดการรับรู้ในภาวะการเป็นผู้นำทางความคิดของผู้ตอบ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้ตอบ

4. การสังเกต (Observation) ผู้สังเกตการณ์จะเป็นผู้ระบุ และจดบันทึกพฤติกรรมการสื่อสารในระบบ ข้อดี คือ มีความเที่ยงธรรมสูง และใช้ได้ดีในสังคมที่มีขนาดเล็ก ซึ่งการติดต่อระหว่างบุคคลสามารถสังเกตได้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม วิธีการนี้อาจทำให้ผู้ถูกเฝ้ามองแสดงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป เนื่องจากการถูกเฝ้ามองและอาจเสียเวลาในการเฝ้าสังเกต

2.7.6 คุณลักษณะของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

คุณลักษณะของนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความรวดเร็วของการที่คนในสังคมจะยอมรับ หรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น ๆ ลักษณะของนวัตกรรม 5 ประการ (Rogers, 1983: 239) ที่อธิบายอัตราความเร็วของการยอมรับนวัตกรรมได้ตั้งแต่ร้อยละ 56-78 คุณลักษณะของนวัตกรรมสามารถที่จะอธิบาย และแสดงถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะที่ทำนายถึงอัตราการยอมรับนวัตกรรม จึงสามารถที่จะยืนยันว่าคุณลักษณะของนวัตกรรมเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ

คุณลักษณะของนวัตกรรมซึ่งมีผลต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรม โดยคุณลักษณะของนวัตกรรมมี 5 ประการ คือ

1. ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) ความรู้สึกว่านวัตกรรมมีประโยชน์ดีกว่าความคิดเก่าที่ถูกนวัตกรรมเข้ามาแทนที่ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ อาจวัดในรูปเกี่ยวกับการเงิน ชื่อเสียงทางสังคม ความเหมาะสม และความพึงพอใจ ซึ่งประโยชน์เชิงเปรียบเทียบของนวัตกรรมเกิดจากความรู้สึกของสมาชิกของระบบสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

2. ความเข้ากันได้ (Compatibility) เป็นความรู้สึกต่อนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยค่านิยมที่มีอยู่ประสบการณ์ในอดีต และความต้องการที่อาจเป็นได้ของการนำนวัตกรรมไปใช้ ความคิดที่ ไม่สามารถเข้ากันได้กับคุณค่าที่แพร่หลาย และบรรทัดฐานของระบบสังคมจะไม่สามารถยอมรับเป็นนวัตกรรม ซึ่งการยอมรับของสมาชิกในระบบสังคมเกี่ยวกับความสามารถเข้ากันได้ของนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

3. ความซับซ้อน (Complexity) ความรู้สึกต่อนวัตกรรมว่าเป็นความรู้ที่ยากจะเข้าใจและนำไปใช้นวัตกรรมบางอย่างเข้าใจง่าย ทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ของระบบสังคมยอมรับนวัตกรรมได้เร็ว ส่วนนวัตกรรมบางอย่างอาจมีความซับซ้อนจะยอมรับได้ช้าซึ่งความซับซ้อนของนวัตกรรมความรู้สึกของสมาชิกในระบบสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

4. สามารถทดลองใช้ได้ (Trainability) ความสามารถในการลองใช้นวัตกรรมเป็นระดับซึ่งนวัตกรรมอาจทดลองกับพื้นฐานที่จำกัด ความคิดใหม่ซึ่งสามารถทดลองจะยอมรับเร็วมากกว่านวัตกรรมซึ่งไม่สามารถทดลองใช้ได้ ซึ่งความสามารถทดลองใช้ได้เป็นความรู้สึกของสมาชิกในระบบสังคมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

5. สามารถสังเกตได้ (Observability) ความสามารถสังเกตเห็นผลได้ของนวัตกรรมเป็นระดับซึ่งผลของนวัตกรรมมีความชัดเจนง่ายสำหรับบุคคลที่เห็นผลของนวัตกรรมจะทำให้เกิดการยอมรับได้ส่วนใหญ่ซึ่งการสังเกตได้ของนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

นวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับจะมีประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ สามารถเข้ากันได้ สามารถทดลองใช้ได้ สามารถสังเกตเห็นผลได้ และมีความซับซ้อนน้อยจะยอมรับได้รวดเร็วง่ายนวัตกรรมอื่น ซึ่งการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรมมีความสำคัญในการอธิบายอัตราเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

ดิเรก ฤกษ์หร่าย (2528:24-27) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการยอมรับนวัตกรรมองค์ประกอบหนึ่ง คือ ตัวความรู้หรือลักษณะของนวัตกรรมซึ่งเป็นลักษณะภายในของนวัตกรรม และลักษณะภายนอกนวัตกรรม ลักษณะภายในของนวัตกรรม ถ้านวัตกรรมมีความ

สอดคล้อง (Similar and Fit) กับความต้องการของผู้ใช้ ลักษณะง่าย สามารถแบ่งแยกทำเป็นขั้นตอนโดยไม่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนในการถ่ายทอดนวัตกรรม และการใช้นวัตกรรมไม่มีความเสี่ยงมีความแน่นอน เห็นผลได้ชัดเจนจะทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมได้เร็วขึ้น ส่วนลักษณะภายนอกของนวัตกรรม ถ้านวัตกรรมนั้นมีความสอดคล้องและสมดุล (Compatibility) กับโครงสร้างทางวัฒนธรรม เช่น ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และเคยมีการปฏิบัติอย่างได้ผลมาแล้วในสังคมอื่นย่อมจะทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมได้เร็วขึ้น

สำลี ทองธิว(2526: 28-30) กล่าวถึงลักษณะของนวัตกรรมที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมว่า นวัตกรรมที่มีค่าใช้จ่ายในการจัดหา และการใช้นวัตกรรมนั้นต้องไม่แพงจนเกินไป นวัตกรรมที่มีความสะดวกใช้ นวัตกรรมที่ทำสำเร็จรูป นวัตกรรมที่มีความง่ายที่จะใช้ และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในสังคมที่มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพสังคมจะได้รับการยอมรับมากกว่าโดยนวัตกรรมที่เลือกใช้จะเป็นที่ยอมรับกว้างขวาง ถ้าไม่กระทบกระเทือนต่อสิ่งที่มีใช้อยู่ก่อนแล้วนวัตกรรมจะเป็นตัวเสริม (Supplementary) ไม่ใช่ตัวที่มาแทนที่ (Replacing) และตัวนวัตกรรมที่นำมาเสริมนี้จะต้องไม่เปลี่ยนแปลงค่านิยมทางสังคมที่มีอยู่เดิม โดยเฉพาะค่านิยมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน และความเชื่อเรื่องศาสนา และนวัตกรรมที่นำเข้ามาใช้จะต้องมีความแตกต่างจากของเดิมค่อนข้างชัดเจน ไม่ใช่แตกต่างเพียงเล็กน้อยจนทำให้สังคมเห็นว่าไม่จำเป็นจะต้องให้ความสนใจ หรือไม่สมควรจะต้องลงทุนลงแรงยอมรับนวัตกรรมนั้น ๆ

2.7.7 พฤติกรรมการสื่อสารที่เกี่ยวกับข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

การสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม เพราะนอกเหนือจากความต้องการปัจจัยพื้นฐานแล้ว มนุษย์ยังต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมการสื่อสารเปรียบเสมือนกลไกประการหนึ่งสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม

ดังนั้นพฤติกรรมการสื่อสาร จึงหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกซึ่งสัญลักษณ์ที่มีลักษณะบ่งบอกถึงการสื่อความหมาย โดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอด และการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติตลอดจนประสบการณ์ระหว่างกันและกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลัก คือความเข้าใจร่วมกัน

ขวัญเรือน กิตติวัฒน์ (2533: 5-6) กล่าวถึงลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมการสื่อสารว่ามีประเด็นพิจารณาดังนี้ คือ พฤติกรรมการสื่อสารมีลักษณะเป็นกระบวนการ กล่าวคือ ผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างแสดงปฏิกิริยาตอบโต้และตอบสนองระหว่างกันจนกระทั่งเกิดความเข้าใจร่วมกัน

ดังนั้นกระบวนการสื่อสารจึงเกิดขึ้นในลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องกัน วงจรกระบวนการ พฤติกรรมการสื่อสารประกอบด้วย พฤติกรรมการเข้ารหัส (Encoding Behavior) พฤติกรรมการถ่ายทอด และการรับ (Transmitting and Receiving Behavior) พฤติกรรมการสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจิตวิทยา กระบวนการทางสังคม และกระบวนการทางวัฒนธรรม เนื่องจากพฤติกรรมการสื่อสารเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนยากแก่การคาดคาดหมาย และการวิเคราะห์ ปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อระหว่างมนุษย์มิได้เกิดจากพฤติกรรมการตีความหมายเฉพาะเนื้อหาสาระของสารซึ่งเป็นตัวกระตุ้นเท่านั้น แต่ผู้ร่วมกระทำการสื่อสารสร้าง หรือกำหนดความหมายไปตามลักษณะปัจจัยทางด้านจิตวิทยาส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความทรงจำ ความหวัง ทัศนคติ และความกลัว เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ กรอบแห่งการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งหมายถึง ปทัสถาน จารีตประเพณี จรรยาบรรณ กฎหมาย และวัฒนธรรม เป็นต้น

พฤติกรรมการสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกระบบการสื่อสาร โดยเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมภายนอกระบบการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเมือง และเศรษฐกิจ

ดังนั้นพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย และความผันแปรของปัจจัยสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ภายนอกระบบการสื่อสารด้วยส่วนหนึ่ง ปัจจัยดังกล่าว เช่น ด้านเวลา โอกาส ระยะทาง และการเงิน เป็นต้น จึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการส่งเสริม หรือสกัดกั้นการติดต่อสื่อสาร

พฤติกรรมการสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณ และการเรียนรู้ทางสังคม กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนมีสัญชาตญาณที่ต้องการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการสื่อสารมาโดยกำเนิดตามธรรมชาติของมนุษย์ นับตั้งแต่วินาทีแรกที่ลืมตาดู ดังนั้น โครงสร้าง และส่วนประกอบของระบบสังคม ต่างมีส่วนในการตระเตรียม และกำหนดรูปแบบแห่งพฤติกรรมการสื่อสาร เพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้นได้เรียนรู้ และถือเป็นแนวปฏิบัติทอดกันต่อไป

2.7.8 รูปแบบของกระบวนการเกิดพฤติกรรมการสื่อสาร

รูปแบบของกระบวนการเกิดพฤติกรรมการสื่อสาร จำแนกเป็น 2 ลักษณะ

1. พฤติกรรมปกปิด (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้จากภายนอก เกิดจากกระบวนการภายในตัวบุคคลเกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และ

ความรู้สึก ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการสื่อสารในแง่ของการเรียนรู้ การจดจำ และการคิดการตัดสินใจ เป็นต้น

2. พฤติกรรมเปิดเผย (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถสังเกตเห็นได้จากภายนอก เกิดจากระบวนการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ เหตุการณ์ หรือสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมอันเป็นผลให้เกิดพฤติกรรมการสื่อสารปรากฏออกมาในรูปแบบที่สามารถเห็นได้ ซึ่งรูปแบบของพฤติกรรมการสื่อสารทั้ง 2 ลักษณะเกิดจากกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง

2.7.9 คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

Rogers (1983: 251-252) สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Characteristics) ดังนี้คือ

1. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน มีอายุไม่แตกต่างจากผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง

2. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีจำนวนระยะเวลาในการศึกษามากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมภายหลัง

3. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อน มีความสามารถในการเรียนรู้ และการอ่านออกเขียนได้ดีกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง

4. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีสถานะทางสังคม รายได้ ระดับความเป็นอยู่ ลักษณะอาชีพเศรษฐกิจสูงกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมภายหลัง

5. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีการเคลื่อนย้ายสถานะทางสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมภายหลัง

6. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีทัศนคติที่ดีมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมภายหลัง

7. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนมีประสบการณ์ การเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมภายหลัง

8. ผู้ยอมรับนวัตกรรมก่อนจะมีความชำนาญเฉพาะทางมากกว่าผู้ยอมรับนวัตกรรมในภายหลัง

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สุกัญญา โฆวิไลกุลและคณะ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสถานภาพของระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา สภาพแวดล้อมของสถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่สำคัญของสถาบันที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะของ

นิสิตนักศึกษา อันได้แก่ ความเกียวข้องกับสถาบัน คุณค่าส่วนตัว ความคิดเห็นเกียวกับสังคม และการเมือง ทัศนคติต่อวิชาชีพ และทัศนะต่อวิชาชีพในบางกรณี และเพือให้ข้อเสนอแนะต่อผู้ทีมีความรับผิดชอบ ต่อระบบผลิตบัณฑิตทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ในด้านการบริหาร และวิชาการ เพือให้การผลิตบัณฑิตทางการศึกษาได้มีประสิทธิภาพสูง และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

โดยเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบัน 3 ประเภท คือ มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ(Comprehensive Universities)ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทีเน้นสายการศึกษา (Education Concentrated Universities) ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต สถานศึกษาเฉพาะการฝึกหัดครู (Specialized Teacher Training Institutions) ได้แก่ วิทยาลัยครู ทั้ง 36 แห่ง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มอาจารย์คือ อาจารย์ทีทำการสอนในคณะวิชา หรือสถาบันทีทำการสอนในทางศึกษาศาสตร์ในระบบมหาวิทยาลัย ศึกษาเฉพาะคณาจารย์ทีเป็นบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ การศึกษา ส่วนในวิทยาลัยครูผู้วิจัยศึกษาบุคลากรทีปฏิบัติงานอยู่ในคณะวิชาการศึกษา คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอาจารย์โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยคิดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากร้อยละ 10 ของจำนวนประชากรทีมีอยู่ในรายชืออาจารย์ประจำของสถาบันและหน่วยงานดังกล่าว ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 506 คน และกลุ่มนิสิตนักศึกษา คือ นิสิตนักศึกษาทีทำการศึกษาอยู่ในสถาบันต่าง ๆ ดังกล่าว โดยศึกษาในสาขาวิชาเอกครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และเป็นนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า(Undergraduate) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)โดยคิดจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ของจำนวนประชากรในกลุ่มนี้ทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5,197 คนเครืองมือทีใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภทคือ แบบสำรวจข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทีเปิดสอนทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 50 สถาบัน แบบสอบถามนิสิตนักศึกษา แบบสอบถามอาจารย์

ดาวรุ่ง ชะระอำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบริบทใหม่ของวิชาชีพครูตามแนวทางการปฏิรูปการผลิตครูของกระทรวงศึกษาธิการ และนำเสนอรูปแบบการผลิตวิชาชีพครูของประเทศไทย พร้อมทั้งแผนกลยุทธ์ในการผลิตครูวิชาชีพ ตัวแปรทีศึกษา คือ ภาพลักษณ์ใหม่ครูวิชาชีพ มาตรฐานครูวิชาชีพแบบไตรภาคี ซึงประกอบด้วย มหาวิทยาลัย โรงเรียน และนักศึกษาครู ครูวิชาชีพมีภาพลักษณ์สง่างาม(Smart)มีความหมายตามรหัสอักษร ดังนี้ คือ S-Skill, M-Management, R-Resource, และT-Technology สถาบันการศึกษาทีร่วมผลิตวิชาชีพครู ได้แก่ มหาวิทยาลัย และโรงเรียน มีหลักการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ แบบ 3 ร่วม หลัก 3 ปรับ 4 มีความหมายเชิงกลยุทธ์ดังนี้ 3 ร่วม คือ ความร่วมมือแบบไตรภาคี 4 หลัก คือ หลักการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความ

เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านความเสมอภาค และความหลากหลาย ด้านการตรวจสอบได้ และการประกันคุณภาพ ด้านโครงสร้าง ทรัพยากร บทบาท 3 ปรับ คือ ปรับการเรียนรู้ของผู้นำ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจก ระดับทีมงาน และระดับระบบ และ 4 แผน คือ แผนพัฒนาองค์กรทั้งระบบ 4 แผน ได้แก่ แผนพัฒนา ครูอาจารย์ แผนพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนรู้ แผนพัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ และแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างแผนพื้นฐาน

ดิเรก พรสีมา และคณะ (2541: 38-40) ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย เวียดนาม ต่างประเทศประสบปัญหาเกี่ยวกับการผลิต การใช้ การพัฒนา และการส่งเสริมครู และวิชาชีพครู คล้าย ๆ กับประเทศไทย เช่น คนเก่งไม่เข้าเรียนครู มีครูเกินความต้องการในบางวิชา คุณภาพบัณฑิตครูไม่เป็นที่พอใจของสังคมเท่าที่ควร ครูขาดคุณภาพ จริยธรรม จรรยาบรรณครู ครูไม่พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แต่ละประเทศได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการแก้ปัญหาดังนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ริ่อปรับระบบการศึกษาของประเทศ และเน้นการกระจายอำนาจทางอำนาจการศึกษาให้ท้องถิ่นโดยมลรัฐต่าง ๆ ดูแลครู รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูว่าในปี ค.ศ 2000 ครูทุกคนต้องได้รับการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอน ปรับโครงสร้างบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ตรวจสอบคุณภาพครู โดยให้มีสภามาตรฐานและปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติ ที่ชี้ให้เห็นว่าครูมีความสามารถทางการสอน และสอนได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายในแต่ละสาขาวิชาของนักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพนี้ ทำควบคู่ไปกับการวางระบบครู ครูใหญ่ และผู้บริหารเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ประเทศสิงคโปร์ มีสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (Nation Institute of Education: NIE) รับผิดชอบการฝึกหัดครูทุกระดับ ตั้งแต่ก่อนประจำการและครูประจำการ หัวหน้าแผนกวิชา ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือ ผู้บริหาร นอกจากนั้นยังเปิดหลักสูตรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูเรียกว่า“Futher Professional Diploma in Education Programme และ“Diploma in Education Administration Programme” และจัดหลักสูตรสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยโพลีเทคนิค นอกจากนี้ยังได้ตั้งศูนย์การศึกษาที่เรียกว่า “NIE Center For Education Research: NIECE” โดยมีโครงการวิจัยระหว่างประเทศกับประเทศออสเตรเลีย จีน สหรัฐอเมริกา และจัดตั้งศูนย์ผู้บริหาร (Principle Excecutive Center) เพื่อให้เป็นศูนย์ที่เป็นเลิศในการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหาร

ประเทศญี่ปุ่น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูและปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ครูมีคุณภาพ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครู ได้มีการออกกฎหมายและกฎระเบียบ

พิเศษเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ เช่น มาตรฐานการออกใบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ระบบการสรรหา ระบบเงินเดือน และสวัสดิการครู การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบในระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น และระดับโรงเรียน

ประเทศออสเตรเลีย ได้ทำการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงด้านมโนทัศน์ และโครงสร้าง เป็นการเตรียมการ เพื่อให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต มีการรับวิธีการพัฒนาครูจากเดิมที่เป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) ซึ่งผสมผสานเนื้อหากับหลักสูตรจบในตัวเอง เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์นั้น เปลี่ยนเป็นการศึกษาระหว่างประจำการโดยหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ที่มีการผสมผสานเนื้อหาเชิงซ้อน เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการที่หลากหลายในอาชีพการสอน นอกจากนี้ยังได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการศึกษา และการพัฒนานี้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศให้กับครูใหญ่ด้วยการพัฒนาวิชาชีพครู ได้เน้นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาครู การปรับปรุงคุณภาพการเรียนของเด็ก รวมทั้งเด็กพิการ ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

พนัส จันทร์เปล่ง(2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาติดตามการใช้หลักสูตร 5 ปี ตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อวิเคราะห์แนวคิด ปรัชญา ที่ส่งผลต่อการออกแบบหลักสูตร 5 ปี ตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี

2. เพื่อติดตามกระบวนการ และผลการใช้ หลักสูตร 5 ปี ตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังต่อไปนี้

1) เพื่อศึกษากระบวนการ ปัญหาอุปสรรคการใช้หลักสูตร

2) เพื่อวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษาที่ได้รับทุน

3) เพื่อเปรียบเทียบผลการใช้หลักสูตรระหว่างสถานภาพผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง และผลิตหลักสูตร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการสร้างหลักสูตร จำนวน 9 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารจากสถาบัน อุดมศึกษา จำนวน 13 ท่าน และนักศึกษาที่เป็นตัวแทนจากทั้ง 6 สถาบันอุดมศึกษาและกลุ่มที่ 3 ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษา 6 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ชุด และแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตร 5 ปี ตามโครงการผลิตครูการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี เกิดจากความต้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่สำคัญตาม พระราชบัญญัติสำหรับผู้ที่จะประกอบวิชา

ครูจำเป็นต้องมีการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงมีการให้ทุนสำหรับนักศึกษาที่จะเข้ามาศึกษาต่อประกอบไปด้วย 8 สาขา และมีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษา

2. กระบวนการใช้หลักสูตร 5 ปี จากการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการใช้หลักสูตรพบความแตกต่างกันระหว่าง กลุ่มที่มีการสอนเป็นรายวิชา และกุล่มที่มีการสอนเป็นชุดวิชา และกลุ่มที่มีการสอนเป็นชุดวิชาได้มีการพัฒนาหลักสูตรกลับมาเป็นการสอนเช่นเดียวกับกลุ่มที่มีการสอนเป็นรายวิชา

3. ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีความสอดคล้องกันว่าความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงมีความแตกกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การตัดสินคุณค่าการติดตามผลการใช้หลักสูตรจากทั้งหมด 56 ข้อ กลุ่มที่มี การสอนเป็นรายวิชาที่ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งหมด 24 ข้อ และกลุ่มที่มีการสอนเป็นชุดวิชาผ่านตาม เกณฑ์มาตรฐาน ทั้งหมด 20 ข้อ การเปรียบเทียบการใช้หลักสูตรระหว่างสถานภาพด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านความเหมาะสมของเนื้อหา และปัจจัยสนับสนุน พบว่าอาจารย์กับนักศึกษามีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภูมิหลังของนักศึกษา พบว่า ผู้บริหารกับนักศึกษามีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัตน์ ไวยกุล(2524) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ งานวิจัยนี้มุ่งสืบค้นหาคำตอบของปัญหาสองประการ คือ

1. ปัญหาที่สำคัญในการประกอบอาชีพ

2. ปัญหาที่สำคัญในอาชีพครูที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังเตรียมนักศึกษาไม่เพียงพอมีอะไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะเสนอแนวทางการฝึกอบรมเพื่อเตรียมแก้ปัญหาในอาชีพครูต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยครูประจำการ และผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 จำนวน 500 คน และอาจารย์นักศึกษา และบัณฑิตจากคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 418 คน

ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัญหาสำคัญที่ครูประจำการในเขตการศึกษา 8 เผชิญอยู่ได้แก่ ปัญหาการขาดความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการสอน และการปกครองชั้นเรียน การขาดความเข้าใจในบทบาทของครู เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การขาดความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่ม และการเป็นผู้นำทางวิชาการ การขาดศรัทธา และความรับผิดชอบในวิชาชีพครู ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ค่อยสนใจงานวิชาการ และไม่ค่อยเป็นประชาธิปไตย

ปัญหาสำคัญในอาชีพครูที่คณะศึกษาศาสตร์ยังเตรียมนักศึกษาไม่เพียงพอ ประกอบด้วยปัญหาการขาดความมั่นใจในการนำความรู้หรือหลักวิชาการที่ได้รับไปใช้ในการสอน การซ่อมเสริมเด็กเรียนช้า การสอนให้นักเรียนเป็นคนมีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นและมีพฤติกรรมที่เป็น

ประชาธิปไตย การขาดความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ของครูในการพัฒนาชุมชน การขาดศรัทธา และความรับผิดชอบในการประกอบอาชีพครู ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่บริหารโรงเรียนแบบไม่ค่อยเป็นประชาธิปไตย นอกจากนั้นยังพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสำคัญในอาชีพครู ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครูประจำการและระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และบัณฑิตจากคณะศึกษาศาสตร์

จากผลการวิจัยนี้ ได้เสนอแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาในอาชีพครูสำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาเชียงใหม่ คือ ควรจะเพิ่มเสริมความรู้ความเข้าใจ ทักษ และความสามารถตลอดจนทัศนคติ และความสนใจที่นักศึกษามีอยู่แล้วให้ใช้การได้ดียิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติในด้านการสอน การเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับชุมชนหรือชนบทการใช้กระบวนการกลุ่ม และการปฏิบัติอื่น ๆ ที่นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครปฐม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้จากการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 34 คน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูจำนวน 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบด้วยค่าที ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาครู และผลการประเมินการพัฒนาครู ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างของรูปแบบ และกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริม

พลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ของครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความหมาย และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครู และต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

วารุณี โพธิ์บุตรดี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการใช้ผลการวิจัย และผลกระทบจากการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครูนักวิจัยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการใช้ผลจากการวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการทำการวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัย
3. เพื่อเปรียบเทียบการใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยที่มีภูมิหลังต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 414 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) T-test Dependent ด้วยโปรแกรม SPSS for Window Version 11.5

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ ครูนักวิจัย เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียน มีการใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียน 2 แบบ คือ การใช้ผลการวิจัยในเชิงความคิด และการใช้ผลการวิจัยในเชิงปฏิบัติ โดยบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนมีการใช้ผลการวิจัยในเชิงความคิดมากกว่าการใช้ผลการวิจัยในเชิงปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ครูนักวิจัยที่มีภูมิหลังต่างกัน มีการใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนในเชิงความคิดต่างกันโดยครูนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่า 3 เรื่องมีการใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าครูนักวิจัยที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน 2-3 เรื่อง

3. การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติส่งผลกระทบทางบวกต่อนักเรียน ครูนักวิจัย เพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนสูงกว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่า 3 เรื่องส่งผลกระทบทางบวกต่อครูนักวิจัยสูงกว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2-3 เรื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประมุข กอปรสิริพัฒน์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรการปฏิรูปการฝึกหัดครู การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามหลักสูตรการปฏิรูปการฝึกหัดครู ซึ่งใช้เวลาศึกษาตามหลักสูตรเป็นเวลา 5 ปี โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากความเห็นชอบของผู้เชียวชาญ จำนวน 29 คนในด้านกรอบหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากผู้เชียวชาญอีกชุดหนึ่ง จำนวน 25 คน

ผลการวิจัยที่ได้ประกอบด้วย

1. เอกสารหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มี 8 ด้าน คือ
   1) เหตุผลและความจำเป็น
   2) ปรัชญา
   3) หลักการ
   4) จุดมุ่งหมาย
   5) โครงสร้างและสาระการเรียนรู้
   6) การดำเนินการ
   7) การประเมินผลและ
   8) การบริหารจัดการ
2. เอกสารประกอบหลักสูตร จำนวน 4 รายการ ได้แก่

1) ชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 5 ชุดวิชา 25 หน่วยกิต ประกอบด้วยชุดวิชาเตรียมความพร้อม เพื่อวางพื้นฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 3 ชุดวิชา ๆ ละ 3 หน่วยกิต หรือ 135 ชั่วโมง และชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา จำนวนชุดวิชา ๆ ละ 8 หน่วยกิต หรือ 350 ชั่วโมง

2) คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3) สมุดบันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับชุดวิชา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1, 2 และ 3

4) สมุดบันทึกการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับชุดวิชา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4 และ 5

โณทัย อุดมบุญญานุภาพ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสร้างกรอบหลักสูตรผลิตครูรุ่นใหม่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบการผลิตครูรุ่นใหม่ โดยศึกษาสภาพความต้องการ และความจำเป็น แล้วใช้เทคนิคเดลฟายกำหนดคุณลักษณะครูรุ่นใหม่ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 27 คน นำผลของข้อมูลที่ได้ไปสร้างกรอบหลักสูตรผลิตครูรุ่นใหม่ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านหลักสูตร และการสอน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 22 คน และผ่านการวิพากษ์วิจารณ์จากการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน กรอบหลักสูตรนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 91.16 เห็นว่ามีความเหมาะสม และผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมาย เนื้อหาและแนวการจัดประสบการณ์เรียนการสอน มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ผลการวิจัยที่ได้เป็น กรอบหลักสูตรผลิตครูรุ่นใหม่ 5 ปี โดยจัดการศึกษาในสถาบันผลิตครู 4 ปี กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา 1 ปี มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 170 หน่วยกิต แบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชา คือ

1. กลุ่มวิชาการศึกษาทั่วไป มีช่วงจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 30-35 หน่วยกิต

2. กลุ่มวิชาครู มีช่วงจำนวนหน่วยกิตระหว่าง 25-30 หน่วยกิต

3. กลุ่มวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีช่วงจำนวนหน่วยกิตระหว่าง และ 25-30 หน่วยกิต

4. กลุ่มวิชาเลือกที่เชียวชาญเฉพาะด้านหรือวิชาเอกที่ช่วงจำนวนหน่วยกิตระหว่าง 65-75 หน่วยกิต

บุญเรียง ขจรศิลป์ และคณะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: การดำเนินงานปีที่ 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต5 ปี) ใน 6 สาขาวิชา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อติดตามการใช้หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี) ในปีที่ 1 (ปีการศึกษา 2547)

ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างของหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี ของทุกสาขาวิชาประกอบด้วย 3 หมวดวิชา คือ หมวดวิชา ศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ และ หมวดวิชาเลือกเสรี ซึ่งในหมวดวิชาเฉพาะประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพครู กลุ่มวิชาเฉพาะสาขา จำนวนหน่วยกิตรวมของแต่ละสาขาวิชา ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ผลการติดตามการใช้หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี พบว่าส่วนใหญ่ของนิสิต และอาจารย์มี ความคิดเห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนิสิตในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี อยู่ในสภาพที่เหมาะสม มีประเด็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุงบางประการ แต่เจตคติของนิสิตต่อวิชาชีพครูยังอยู่ในระดับปานกลาง

พัฒนา จันทนา และคณะ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ

วิเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในด้าน โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหากระบวนวิชา กระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และเพื่อพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาการในการวิจัย คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 รหัส 47... สาขาสังคมศึกษา จำนวน 19 คน วิทยาศาสตร์ จำนวน 15 คน คณิตศาสตร์ จำนวน 22 คน ภาษาไทย จำนวน 16 คน และภาษาอังกฤษจำนวน 26 คน อาจารย์ผู้สอนวิชาแกน จำนวน 7 คน อาจารย์ผู้สอน และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตร จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามเพื่อถามวิเคราะห์หลักสูตร และแบบสัมภาษณ์เกียวกับหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลีย และส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ด้านโครงสร้างหลักสูตร นักศึกษา อาจารย์ และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตรวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตร จำนวน 174-176 หน่วยกิต ว่ามีความเพียงพอในส่วนของความเหมาะสมอาจารย์และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตรวิเคราะห์ว่าหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ และหมวดวิชาเลือกเสรีมีความเหมาะสม แต่นักศึกษาวิเคราะห์ว่าหมวดวิชาเฉพาะกลุ่มวิชาเอกไม่เหมาะสม

2. ด้านเนื้อหากระบวนวิชา

2.1 เนื้อหากระบวนวิชาแกน นักศึกษาวิเคราะห์ว่า เนื้อหากระบวนวิชาแกนนำไปใช้ประโยชน์ได้มากในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ และนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพอืน ๆ ได้ปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่เกียวข้องกับหลักสูตรวิเคราะห์ว่า นำไปใช้ประโยชน์ได้มากทุกด้าน นอกจากนี้นักศึกษาวิเคราะห์ว่าเนื้อหากระบวนวิชาแกนทุกกระบวนวิชาแกนทุกกระบวนมีความน่าสนใจ ความทันสมัย ความเหมาะสมกับจำนวนหน่วยกิต ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเหมาะสมกับการวัดและประเมินผลปานกลาง แต่อาจารย์ และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตรวิเคราะห์ว่ามาก

2.2 เนื้อหากระบวนวิชาเอก อาจารย์ และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตร วิเคราะห์ว่าเนื้อหากระบวนวิชาเอกบังคับ และเลือกบังคับของทั้ง 5 สาขาวิชา นักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพอืน ๆ ได้มากเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ความน่าสนใจ ความทันสมัยความเหมาะสมกับจำนวนหน่วยกิต ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินมากด้วย

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน

3.1 กระบวนการจัดการเรียนการสอนกระบวนวิชาแกน นักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา วิเคราะห์ว่า ผู้สอนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ทั้งมาก และปานกลาง ส่วนอาจารย์ และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตรวิเคราะห์ว่า กิจกรรมการเรียนการสอนที่ปฏิบัติมีทั้งมาก และปานกลาง

3.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนกระบวนวิชาเอก นักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา วิเคราะห์ว่า กระบวนวิชาเอกทางการศึกษาทั้งวิชาบังคับ และบังคับเลือก ผู้สอนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ มาก ส่วนกระบวนวิชาเอกทางด้านเนื้อหาทั้งวิชาบังคับ และบังคับเลือกผู้สอนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ มาก และปานกลาง

4. ด้านการวัดผลประเมินผล นักศึกษาทั้ง 5 สาขาวิชา วิเคราะห์ว่าระเบียบการ และการประเมินผลเหมาะสมมาก ส่วนอาจารย์ และผู้ที่เกียวข้องกับหลักสูตรวิเคราะห์ว่า มีความเหมาะสมมากในทุก ๆ ด้าน

การพัฒนาหลักสูตรนั้น โครงสร้างหลักสูตร ควรปรับเนื้อหาให้ทันสมัย ตลอดจนปรับหน่วยกิตให้เหมาะสม สำหรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการทดสอบก่อนเรียน การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และการกำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผล

บทที่ 3

วิธีการศึกษา และรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษา เรื่อง การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช* วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อให้การผลิตครูแนวใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ ที่มีคุณภาพ

3.1 วิธีการศึกษา

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยอาศัยแนวประเด็นสัมภาษณ์ (Interview Guide) ตามประเด็นที่ต้องการศึกษา ทั้งจากผู้บริหารครู คณาจารย์ และนักศึกษาที่กำลังศึกษาและกำลังจะจบการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จังหวัดสัตบงกช*

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจาก วิทยานิพนธ์ สาระนิพนธ์ หนังสือ รายงานบทความทางวิชาการ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทวิเคราะห์จากวารสาร หนังสือพิมพ์ อินเตอร์เน็ท และสื่อต่าง ๆ ที่เกียวข้อง

3.2 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

3.2.1 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เรื่องการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยกลุ่มเป้าหมายมี 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

3.2.1.1 กลุ่มผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสัตบงกช*

3.2.1.2 ครู คณาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช*

3.2.1.3 นักศึกษา ที่กำลังศึกษา และผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช*

3.2.2 ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเจาะจงจากลุ่มเป้าหมายทั้ง3 กลุ่มโดยทั้งหมดเต็มใจให้ข้อมูลรวม 3 กลุ่ม คือ

3.2.2.1 กลุ่มผู้บริหาร มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ซึ่งมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความเกียวข้อง และเป็นผู้รับผิดชอบในแนวนโยบายการศึกษา และแนวนโยบายขององค์การ โดยมีประสบการณ์ในการผลิตครูแนวใหม่ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน

3.2.2.2 กลุ่มครู คณาจารย์ คณะครุศาสตร์ ในแต่ละภาควิชาจำนวน 9 คน ในมหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ ทำการสอนมานานประมาณไม่ต่ำกว่า1 ปีการศึกษา ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ทั้งนี้พยายามให้ครอบคลุมผู้ที่สอนกลุ่มวิชา และชั้นปีต่าง ๆ

3.2.2.3 นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ และที่กำลังจะจบการศึกษาในแต่ละสาขาวิชา จำนวน 3 คน ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ทั้งนี้พยายามให้ครอบคลุมผู้เรียนแต่ละสาขาวิชาและ ชั้นปี

3.3 แนวการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview)

แนวประเด็นในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 13 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 ภูมิลำเนา

1.5 รายได้ต่อเดือน

1.6 ชั้นปี/สาขาวิชาเอกที่ศึกษา

1.7 อาชีพของผู้ปกครอง

1.8 จำนวนสมาชิกในครอบครัว/บุตรในการอุปการะ

1.9 โรคประจำตัว

1.10 ประวัติทางการศึกษา

1.10.1 โรงเรียนที่สำเร็จการศึกษา

1.10.2 เกรดเฉลี่ย

1.10.3 รางวัลทางการศึกษาที่ได้รับ/เคยได้รับ

1.11 ตำแหน่งบริหาร/ ตำแหน่งทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัย

1.12 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.13 บทบาทสำคัญทางการบริหาร/ทางการสอน

1.14 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร/ระยะเวลาที่ทำการสอน

1.15 รายวิชาที่สอน

1.15.1 ความสำคัญของรายวิชาที่สอน

1.15.2 เนื้อหาสาระหลักของรายวิชาที่สอน

1.15.3 ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากรายวิชาที่สอน

1.15.4 กระบวนการเรียนการสอน

1.15.5 เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล

ส่วนที่ 2 การปฏิรูปการศึกษา

2.1 ความหมายการปฏิรูปการศึกษา

2.2 แนวคิด/หลักการ การปฏิรูปการศึกษา

2.3 วัตถุประสงค์

2.4 จุดมุ่งหมายการปฏิรูปการศึกษา

2.5 แนวทางการดำเนินงาน

2.6 เงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา

2.7 องค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษา

2.7.1 ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน

2.7.2 ด้านการปฏิรูปหลักสูตร

2.7.3 ด้านการปฏิรูปวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.7.4 ด้านการปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการ

ส่วนที่ 3 การยอมรับปฏิรูปการศึกษา

3.1 การยอมรับระดับความคิด

3.2 การยอมรับระดับพฤติกรรม

ส่วนที่ 4 การปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา (หลักการ/แนวคิด)

4.1 การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารอุดมศึกษา

4.1.1 การบริหารงานบุคคล

4.1.2 การบริหารการเงิน

4.1.3 การบริหารวิชาการ

4.2 การปฏิรูปการบริหารจัดการอุดมศึกษา

4.2.1 การบริหาร และการจัดการ

4.2.2 การบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน

4.2.3 การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานอุดมศึกษา

ส่วนที่ 5 ทัศนะของผู้บริหาร ครู คณาจารย์และนักศึกษาต่อเรื่องต่างๆ

5.1 ทัศนะต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยในภาพรวม

5.1.1 ครู

5.1.2 ผู้ปกครอง

5.1.3 นักศึกษา

5.1.4 หลักสูตรระดับอุดมศึกษา

5.1.4.1 สายวิชาการ

5.1.4.2 สายเทคโนโลยี

5.1.4.3 สายวิชาชีพ

5.2 ทัศนะต่อครูและอาชีพครู

5.2.1 ความหมายครูในทัศนะ

5.2.2 คุณลักษณะครูที่ดี

5.2.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

5.3 ทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่

5.3.1 การรับรู้เกียวกับนวัตกรรมครูแนวใหม่

5.3.2 การจูงใจในการเรียนครูแนวใหม่

5.3.2.1 ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ

5.3.2.2 ความเข้ากันได้

5.3.2.3 ความซับซ้อน

5.3.2.4 สามารถทดลองใช้

5.3.2.5 สามารถสังเกตได้

5.3.3 ผู้นำทางความคิดในการตัดสินใจเรียนครูแนวใหม่

5.3.4 การสื่อสารในการตัดสินใจเกียวกับครูแนวใหม่

ส่วนที่ 6 ครูแนวใหม่

6.1 ความหมายครูแนวใหม่

6.2 ความแตกต่างจากครู 4 ปี

6.3 การเรียนการสอนครูแนวใหม่

6.3.1 หลักสูตรและจำนวนหน่วยกิต

6.3.1.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป

6.3.1.2 หมวดวิชาเฉพาะ

1) วิชาชีพครู

2) วิชาเฉพาะด้าน

3) หมวดวิชาเลือกเสรี

6.3.2 การจัดการเรียนการสอน

6.3.2.1 เรียนรู้หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ครอบคลุม

6.3.2.2 เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

6.3.2.3 เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6.3.2.4 เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

6.3.2.5 เน้นการวัด และการประเมินผลตามสภาพจริง

6.3.2.6 จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6.3.2.7 จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ

6.3.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

6.3.3.1 จำนวนหน่วยกิตการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

6.3.3.2 ช่วงระยะเวลาที่ทำการฝึก/สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

6.3.4 การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้

6.3.5 กิจกรรมพัฒนาทักษะวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6.4 คุณภาพบัณฑิตครูแนวใหม่

6.5 วิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่

6.5.1 คุณลักษณะความเป็นครู

6.5.2 คุณลักษณะทางจิต

6.5.3 คุณสมบัติและความรู้พื้นฐาน

ส่วนที 7 แนวนโยบายขององค์การทีสนับสนุนต่อการผลิตครูแนวใหม่

7.1 งบประมาณขององค์การทีสนับสนุนการเรียนรู้ครูแนวใหม่

7.2 สถานที

7.3 การเรียนการสอน

7.4 การประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจในหลักสูตรครูแนวใหม่

ส่วนที 8 การติดตามการได้งานตามเป้าประสงค์ของการผลิตครู และติดตามคุณภาพการปฏิบัติงาน

8.1 การได้รับการบรรจุงาน

8.2 คุณภาพของบัณฑิต

ส่วนที 9 การเสริมสร้างความมั่นใจแก่บัณฑิตในโครงการผลิตครูแนวใหม่

9.1 การเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาศักยภาพทางการสอนของบัณฑิต

9.2 การรับทราบกิจกรรม เพื่อการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที 10 วัฒนธรรมองค์การ

10.1 ลักษณะเด่นขององค์การ

10.2 ภาวะผู้นำองค์การ

10.3 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

10.4 ความร่วมมือการประสานงานภายในองค์การ

10.5 กลยุทธ์ของอกงค์การ

10.6 เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

ส่วนที 11 บรรยากาศองค์การ

11.1 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์การ

11.1.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร

11.1.2 พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน

11.2 บรรยากาศองค์การจำแนกตามสถานการณ์

11.2.1 บรรยากาศการทำงานแบบปกติ

11.2.2 บรรยากาศการทำงานแบบไม่ปกติ

11.3 จำแนกเป็นแบบของบรรยากาศองค์การ

11.3.1 บรรยากาศแบบเปิด

11.3.2 บรรยากาศแบบอิสระ

11.3.3 บรรยกาศแบบควบคุม

11.3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม

11.3.5 บรรยากาศแบบบิดรอุปถัมภ์

11.3.6 บรรยากาศแบบปิด

ส่วนที่ 12 ปัญหาอุปสรรกการผลิตครูแนวใหม่

12.1 ปัญหาด้านวิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่

12.2 ปัญหาด้านหลักสูตร

12.3 ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

12.4 ปัญหาด้านการวัดผลประเมินผล

12.5 ปัญหาด้านคุณภาพบัณฑิตครูแนวใหม่

12.6 ปัญหาด้านงบประมาณ

ส่วนที่ 13 ข้อเสนอแนะ

3.4 การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ข้อมูลโดยตรงจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งวิธีการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการ แนะนำตัวกับผู้ที่ให้ข้อมูล และแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาวิจัยอาศัยการตีความ วิเคราะห์ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องพร้อมกับแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ ผู้ศึกษาวิจัยยังได้ใช้วิธีการสังเกตบริบทของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์อีกส่วนหนึ่ง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวสัมภาษณ์เจาะลึก โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาจัดหมวดหมู่จากนั้นนำมาวิเคราะห์ตามหลักตรรกเทียบเคียงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกียวข้อง โดยวิเคราะห์ควบคู่บริบท นำเสนอโดยใช้วิธีการบรรยายเป็นความเรียง และใช้สถิติพรรณนาประกอบ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่องการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ศึกษากรณี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อให้การผลิตครูแนวใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพ ผู้ศึกษาแบ่งโครงสร้างนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

4.1 บริบทสถานศึกษา

4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

4.3 กรณีตัวอย่างการสัมภาษณ์เจาะลึก

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะ

- 4.4.1 ทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่
- 4.4.2 ทัศนะต่อครู และอาชีพครู
- 4.4.3 ทัศนะต่อการศึกษาไทยในภาพรวม

4.5 การปฏิรูปการศึกษา

4.6 การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา

- 4.6.1 หลักสูตร และจำนวนหน่วยกิต
- 4.6.2 วิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่
- 4.6.3 การจัดการเรียนการสอน
- 4.6.4 การวัดผลประเมินผล

4.7 แนวนโยบายองค์การต่อการสนับสนุนการผลิตครูแนวใหม่

4.8 วัฒนธรรมองค์การ

4.9 บรรยากาศองค์การ

4.10 การเสริมสร้าง และสร้างความมั่นใจ

4.11 ปัญหาอุปสรรคต่อการผลิตครูแนวใหม่

4.12 ข้อเสนอแนะ

4.1 บริบทสถานศึกษา

4.1.1 ประวัติมหาวิทยาลัยสัตบงกช*

มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 612 ไร่ เดิมเป็นที่ดินของกระทรวงกลาโหม และของกรมตำรวจ ซึ่งเคยเป็นที่ตั้งของโรงเรียนพลตำรวจภูธร แต่ได้ยุบเลิกไปรวมกับภาคอื่น ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ใช้สถานที่ก่อสร้างศาลากลางจังหวัดสัตบงกช* การก่อสร้างตัวอาคารได้เสร็จสิ้นเมื่อ พ.ศ. 2506 แต่ยังใช้ไม่ได้ กระทรวงมหาดไทย ได้เปลี่ยนโครงการไปสร้างศาลากลางจังหวัดใหม่ที่บริเวณศูนย์ราชการในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ขอที่ดิน และสิ่งก่อสร้างเพื่อตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัด ซึ่ง ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัตน์ อดีตนายกรัฐมนตรี ได้มีบัญชาให้มอบที่ดินและสิ่งก่อสร้างให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดโรงเรียนฝึกหัดสัตบงกช* จึงได้ถือกำเนิดขึ้น เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2507 ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2507 โดยรับนักศึกษารุ่นแรก จำนวน 70 คน (ชาย 48 หญิง 22 คน) ปีการศึกษา 2509 เริ่มเปิดสอนในระดับ ป.กศ.สูง เป็นปีแรกรับนักศึกษา การดำเนินงานของโรงเรียนฝึกหัดสัตบงกช* ได้เจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับมีการรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น มีครูอาจารย์เพิ่มมากขึ้นอาคาร และสิ่งก่อสร้างก็เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงยกฐานะขึ้นเป็น “วิทยาลัยสัตบงกช*” เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2513 และได้ขยายการผลิตครูออกเป็น 2 ภาค คือ ภาคปกติ และภาคค่ำ

วิทยาลัยสัตบงกช*ปีการศึกษา 2508

มีนักศึกษาภาคปกติทุกระดับรวม 1,143 เริ่มรับนักศึกษารุ่นแรกรวม 469 คน รวมนักศึกษาทั้งสิ้น 1,612 คน มีครูอาจารย์ 79 คน และเพิ่มขึ้นจำนวนเรื่อย ๆ จนมีนักศึกษามากที่สุดเมื่อปีการศึกษา 2518 คือ มีรวมทั้งสิ้น 5,400 คน ปีการศึกษา 2516 วิทยาลัยสัตบงกช*ได้รับยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติวิทยาลัย พ.ศ.2518

- ปีการศึกษา 2518 เปิดสอนในระดับปริญญาตรี (ค.บ.) เป็นปีแรก
- ปีการศึกษา 2519 มีการเรียนการสอนแบบทวิภาคดังนั้นสถาบันจึงเปลี่ยนชื่อจาก “นักศึกษาภาคค่ำ” เป็น “นักศึกษาต่อเนื่อง” จนถึงปี 2521
- ปีการศึกษา 2528 เปิดสอนในสาขาวิชาที่หลากหลายมากขึ้น คือ สาขาศิลปศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์

นามสมมติ*

สถาบันสัตบงกช* ปีการศึกษา2538 - ปัจจุบัน

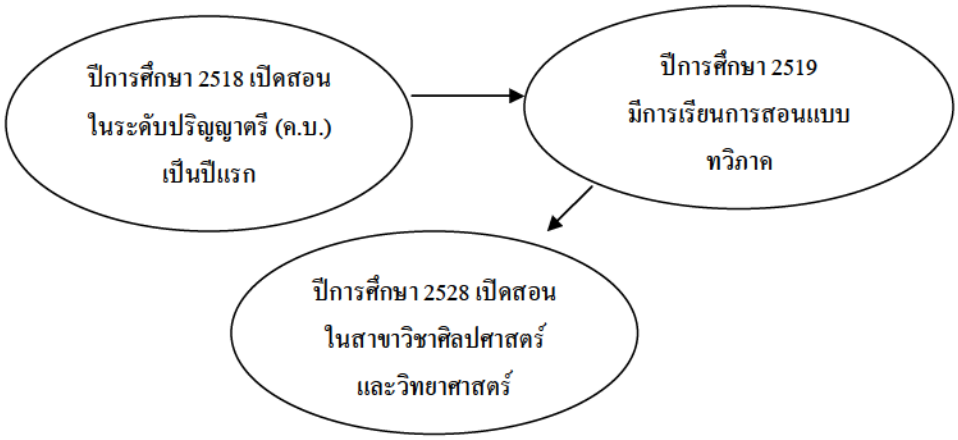
เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานนามให้แก่วิทยาลัยทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2538 ต่อรัฐสภา เมื่อผ่านการพิจารณาของรัฐสภาแล้ว พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2538 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 4 ก ลงวันที่ 24 มกราคม 2538 มหาวิทยาลัยสัตบงกช*ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547

ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย

ตราพระราชลัญจกรประจำรัชกาลที่ 9 แห่งราชวงศ์จักรี

สีประจำมหาวิทยาลัยสัตบงกช เขียว ชมพู

สรุปพัฒนาการของมหาวิทยาลัยสัตบงกช*



ภาพที่ 2.1 แสดงพัฒนาการมหาวิทยาลัยสัตบงกช*

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ของมหาวิทยาลัยสัตบงกช*

1. มีความรู้ความสามารถในสาขาชีพ มีทักษะในการบริหารจัดการ การแก้ปัญหา และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อตนเอง และสังคม
2. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของตนเอง และส่วนรวม
3. มีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อยมีวินัย และมีภาวะความเป็นผู้นำ
5. มีทักษะในการสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ

รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6. มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และมีวิสัยทัศน์

7. มีความรักในท้องถิ่น และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

8. มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ

คุณสมบัติทั่วไปและความรู้พื้นฐานของผู้สมัครเข้าเรียนมหาวิทยาลัยสัตบงกช*

ภาคปกติ /ภาคพิเศษ (กศ.ป. กศ.ปท.)

ภาคปกติ

1. คุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ของนักศึกษาที่เข้าศึกษาสาขาวิชาการศึกษา (ค.บ. 5 ปี)

1.1 คุณสมบัติด้านความรู้ ต้องเป็นผู้สอบได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

ก) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือเทียบเท่า

ข) ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า และมีผลการเรียนคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

1.2 คุณสมบัติด้านคุณลักษณะความเป็นครู

1.2.1 ไม่เป็นภิกษุสามเณรในพุทธศาสนา

1.2.2 มีร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นโรคต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้าง ในระยะปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง และโรคพิษสุราเรื้อรัง

1.3 มีความประพฤติเรียบร้อย และมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

ก. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

ข. เป็นผู้เลื่อมใสในศาสนา และสนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ค. ไม่เคยเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เคยมีประวัติเสื่อมเสียอย่างร้ายแรง

1.4 คุณลักษณะทางจิต มีคุณลักษณะต่อไปนี้

ก. มีความรัก และศรัทธาในอาชีพครู

ข. มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม

ค. ไม่เคยมีประวัติเป็นโรคจิต โรคประสาท

ง. ไม่เป็นผู้มีบุคลิกภาพผิดปกติอื่น ๆ อันจะเป็นอุปสรรค และก่อให้เกิดความเสียหาย ในการประกอบวิชาชีพครู

2. คุณสมบัติและความรู้พื้นฐาน ของนักศึกษาที่เข้าศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ศิลปศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบัญชี และนิติศาสตร์

2.1 คุณสมบัติด้านความรู้

2.1.1 ระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี ต้องเป็นผู้สอบไล่ได้อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือเทียบเท่า

ข. ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า

2.1.2 ระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ต้องเป็นผู้สอบไล่ได้อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ก. ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือเทียบเท่า

ข. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

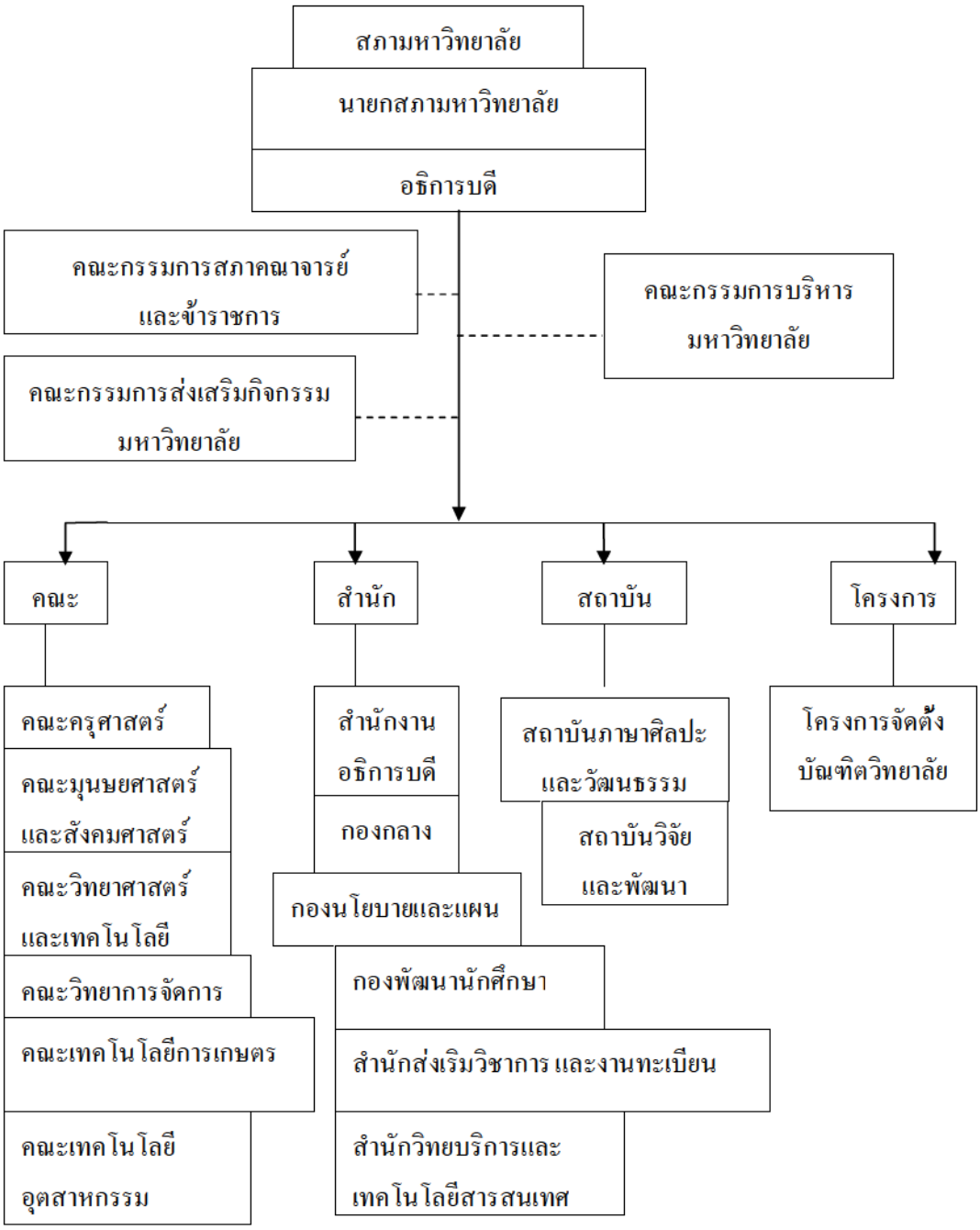
2.2 คุณสมบัติด้านคุณลักษณะ

2.2.1 ไม่เป็นภิกษุสามเณรในพุทธศาสนา

2.2.2 มีร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นโรคต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้าง ในระยะปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจของสังคม ติดยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง และโรคพิษสุราเรื้อรัง

2.2.3 มีความประพฤติเรียบร้อย

โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยสัตบงกช *



ภาพที่ 4.2 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยสัตบงกช*

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 16.

4.1.2 การจัดการศึกษา

ในปีการศึกษา 2551 มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา จำนวน 7 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

4.1.3 นักศึกษา

ในปีการศึกษา2551 มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น จำนวน 12,147 คน แบ่งเป็นนักศึกษาภาคปกติ 7,121 โครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (กศ.ป.) จำนวน 3,736 คน โครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน (กศ.ปท.) จำนวน 362 คน โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น 369 คน และโครงการบัณฑิตศึกษา 559 คน ดังตารางที่ 4.1 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2551)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนนักศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา ปีการศึกษา 2551

สาขาวิชา	ปกติ	กศ.ป	กศ.ปท	โครงการร่วมมือกับกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น	บัณฑิตศึกษา	รวม	ร้อยละ (100.0)
การศึกษา	1,340	1,543	72	-	417	3,372	27.75
วิทยาศาสตร์	2,677	425	-	-	16	3,118	25.64
ศิลปศาสตร์	1,262	542	49	-	126	1,979	16.23
นิติศาสตร์	152	405	-	-	-	557	4.52
รัฐประศาสนฯ ศาสตร์	-	-	-	369	-	369	3.02
บริหารธุรกิจ	1,445	821	241	-	-	2,507	20.60
การบัญชี	245	-	-	-	-	245	2.22
รวม	7,121	3,736	362	369	559	12,147	100.0

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 19.

จากการศึกษา พบว่า มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีนักศึกษาภาคปกติแหล่งที่มากกว่านักศึกษาประเภทอื่น ๆ โดยสาขาที่มีจำนวนนักศึกษามากเป็นอันดับแรก คือ สาขาวิชาการศึกษา มีนักศึกษาจำนวน 3,372 คน (ร้อยละ27.75) อันดับสองสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มีนักศึกษาจำนวน 3,118 คน (ร้อยละ25.64) อันดับสามสาขาวิชาศิลปศาสตร์มีนักศึกษาจำนวน 1,979 คน (ร้อยละ16.23)

จากการศึกษาจำนวนนักศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา ปีการศึกษา2551 พบว่า จำนวนนักศึกษาสายการศึกษามีมากกว่าสายอื่น ๆ อันสืบเนื่องจากมหาวิทยาลัยสัตบงกช*เป็นสถาบันการศึกษาของท้องถิ่น ที่เป็นศูนย์กลาง และเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสังคม ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น ทำผลิต และพัฒนาวิชาชีพครูมาอย่างยาวนาน ทำให้ภาพลักษณ์ของสถาบันเด่น และมีชื่อเสียงในเรื่องการผลิตครู กอรปกับการเปิดสอนในสายวิชาชีพครูมานาน ทำให้คนในสังคมไว้วางใจ และนักศึกษาสนใจมาเรียนคณะครุศาสตร์มากกว่าคณะอื่น

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนนักศึกษาบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2551 จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน (n=537)	ร้อยละ (100.0)
การบริหารการศึกษา	176	32.77
หลักสูตรและการสอน	165	30.74
เทคโนโลยีและสื่อสารการพัฒนา	21	3.91
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	75	13.98
รัฐประศาสนศาสตร์	51	9.50
วิทยาศาสตร์ศึกษา	16	2.98
ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา	33	6.13

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 22.

จากการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาบัณฑิตศึกษา จำแนกตามสาขาวิชา พบว่าคณะครุศาสตร์เปิดสอนระดับปริญญาโท และเอกมากกว่าคณะอื่น ๆ โดยมี 4 สาขาที่เปิด โดยพบว่าสาขาการบริหารการศึกษามีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเรียนมากเป็นอันดับแรก (ร้อยละ32.77) อันดับสองสาขาหลักสูตรและการสอน(ร้อยละ30.74) อันดับสาม สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา

(ร้อยละ13.98) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (ร้อยละ9.50) สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา (ร้อยละ6.13) สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการพัฒนา (ร้อยละ3.91) และสาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา (ร้อยละ2.98) รายละเอียดตารางที่ 4.3

จากการศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศึกษาต่อทางสาขาวิชาการศึกษา มากกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการ หรือสนใจเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์มีไม่มากเมื่อเทียบกับสาขาวิชาการศึกษา สะท้อนถึงระบบการศึกษาไทยที่ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาทางวิทยาศาสตร์/คณิตศาสตร์ และระบบการผลิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทยที่ไม่มีความชัดเจนในเรื่องจำนวนผู้เรียน ไม่มีระบบควบคุมที่ชัดเจนในการผลิตนักศึกษา ทำให้ระบบการศึกษาไทยได้บุคลากรที่เรียนสายสังคมศาสตร์มากกว่าสายวิทยาศาสตร์

4.1.4 บุคลากร

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ข้าราชการ อาจารย์อัตราจ้าง พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และบุคลากรปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนาการสอน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานภูเพลซ* ซึ่งจำแนกบุคลากร ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย			ไปช่วยราชการ			ลาศึกษาต่อ/ปฏิบัติงานวิจัย			รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
สายสอน	118	95	213	1	2	3	4	10	14	230
ข้าราชการพลเรือน	89	66	155	1	2	3	5	9	14	173
อาจารย์พิเศษประจำ	20	15	35	-	-	-	-	-	-	35
พนักงานราชการ	7	6	13	-	-	-	-	-	-	13
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	8	10	-	-	-	-	-	-	10
สายสนับสุน	151	181	332	-	-	-	-	-	-	332
ข้าราชการพลเรือน	6	9	15	-	-	-	-	-	-	15
ลูกจ้างประจำ	23	6	29	-	-	-	-	-	-	29

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย			ไปช่วยราชการ			ลาศึกษาต่อ/ปฏิบัติงานวิจัย			รวม
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
พนักงานราชการ	3	10	13	-	-	-	-	-	-	13
พนักงานมหาวิทยาลัย	4	10	14	-	-	-	-	-	-	14
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	89	109	198	-	-	-	-	-	-	198
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	18	10	28	-	-	-	-	-	-	28
พนักงานภูเพลช*	8	27	35	-	-	-	-	-	-	35
รวม	269	276	545	1	2	3	4	10	14	562

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 25.

จากการศึกษา พลเรือนสายสอนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยสัตบงกช* จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า เกินครึ่งมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ52.32) เกือบครึ่งมีตำแหน่งอาจารย์ (ร้อละ44.18) และส่วนน้อยเท่านั้นที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ3.50) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนพลเรือนสายสอนทั้งหมด จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (n= 172)	ร้อยละ (100.0)
อาจารย์	76	44.18
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	90	52.32
รองศาสตราจารย์	6	3.50
รวม	172	100.0

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 29.

จากการศึกษาจำนวนข้าราชการพลเรือนสายสอนทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิ พบว่า ข้าราชการพลเรือนสายสอน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท (ร้อยละ75.0) ส่วนน้อยเท่านั้นที่มีวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ20.35) และวุฒิปริญญาตรี (ร้อยละ4.65) เป็นที่น่าสังเกตว่า สัดส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับอาจารย์ประจำทั้งหมด และยังมีอาจารย์วุฒิปริญญาตรีอยู่

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ต้องส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก โดยสนับสนุนทุนการศึกษาและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนข้าราชการพลเรือนสายสอนทั้งหมดจำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	จำนวน (n= 172)	ร้อยละ (100.0)
ปริญญาตรี	8	4.65
ปริญญาโท	129	75.0
ปริญญาเอก	35	20.35
รวม	172	100.0

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช*, 2551ค: 29.

4.1.5 งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2551

ในปีงบประมาณ 2551 มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ได้รับจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินและได้จัดเก็บเงินนอกงบประมาณปี พ.ศ.2551 และจัดสรรเงินให้กับหน่วยงานต่าง ๆ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 372,845,280 บาท ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงงบประมาณของมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2551

ประเภทงบประมาณ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
1. แผ่นดิน	242,347,000	65.00
2. ค่าบำรุงการศึกษา (บ.กศ.)	54,146,800	14.52
3. โครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน	39,607,720	10.62

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเภทงบประมาณ	จำนวนเงิน	ร้อยละ
4. โครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยใช้ทรัพยากรร่วม (กศ.ปท.)	3,992,040	1.07
5.โครงการบัณฑิตศึกษา	16,152,720	4.33
6. บำรุงการศึกษา(ภูเพลช*)	6,800,000	1.82

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 32.

จากการศึกษา งบประมาณของมหาวิทยาลัยสัตบงกช* จำแนกตามประเภทงบประมาณ พบว่า เกินกว่าครึ่งได้มาจากงบประมาณแผ่นดิน (ร้อยละ65.00) รองลงมาได้จากค่าบำรุงการศึกษา (ร้อยละ14.52) โครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (ร้อยละ10.62) โครงการบัณฑิตศึกษา (ร้อยละ4.33) โครงการความร่วมมือกับกรมปกครองท้องถิ่น (ร้อยละ2.63) บำรุงการศึกษา (ภูเพลช*) (ร้อยละ1.82) และโครงการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยใช้ทรัพยากรร่วม (ร้อยละ1.07) ดังตารางที่ 4.7

4.2 บริบทของคณะครุศาสตร์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เริ่มเป็นหน่วยงานทางการศึกษาครั้งแรกในนามของหมวดวิชาการทางการศึกษา เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการตั้งโรงเรียนฝึกหัดสัตบงกช* และเจริญเติบโตขึ้นควบคู่ไปกับสถานศึกษาในนามใหม่ ๆ คือ วิทยาลัยสัตบงกช* ตั้งแต่วันยกฐานะคือวันที่16 มกราคม 2513 ต่อมาหน่วยงานนี้ได้เปลี่ยนเป็นคณะครุศาสตร์ตาม พรบ.วิทยาลัย พ.ศ. 2518 และได้จัดให้มีการสอนระดับปริญญาตรีขึ้นเป็นครั้งแรก

ในปีการศึกษา 2521ได้เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) เป็นรุ่นแรก นอกจากนั้นได้มีโครงการฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อคป.)ในหลักสูตร

2 ปี (หลังอนุปริญญา) ทำให้คณะครุศาสตร์สามารถส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษาประจำการได้สูงขึ้นมากกว่า 10,000 คน

ในปีการศึกษา 2529 คณะครุศาสตร์ เริ่มให้บริการทางการศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) โดยมีส่วนร่วมในการจัดสอนหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี และระดับปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) ตั้งแต่ยกฐานะเป็นคณะวิชาครุศาสตร์ (พ.ศ.2518) ตามพรบ. วิทยาลัยจนกระทั่งเป็นสถาบันสัตบงกช* ตาม พรบ.สถาบัน พ.ศ.2538 และเปลี่ยนมาเป็นมหาวิทยาลัยสัตบงกช*

เมื่อปี 2547 เป็นต้นมา คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตลอดมา และในปีการศึกษา 2547 เป็นต้นมาได้เริ่มโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร ค.บ.5 ปี)

4.2.1 โปรแกรมวิชา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีโปรแกรมวิชาที่รับผิดชอบ 7 โปรแกรมวิชา โดยมีแต่ละโปรแกรมวิชา ดังนี้

1. โปรแกรมวิชาการประถมศึกษา
2. โปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย
3. โปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา
4. โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา
5. โปรแกรมวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
6. โปรแกรมวิชาพลศึกษาและนันทนาการ
7. โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม

โปรแกรมวิชาที่ร่วมดำเนินการกับคณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3 โปรแกรมวิชา ได้แก่

1. โปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ (คบ.)
2. โปรแกรมวิชาภาษาไทย (คบ.)
3. โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา (คบ.)

โปรแกรมวิชาที่เข้าร่วมดำเนินการกับคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2 โปรแกรมวิชา ได้แก่

1. โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ (คบ.)
2. โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ (คบ.)

4.2.2 สภาพทางกายภาพ คณะครุศาสตร์ แยกเป็นรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการศึกษาสภาพทางกายภาพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ในด้านจำนวนอาคารสถานที จำแนกตามจำนวนห้องเรียนนั้น พบว่า คณะครุศาสตร์แต่ละ โปรแกรมวิชาต่าง ๆ ทำการสอนทีอาคาร 2 และอาคาร 8 เป็นหลักซึ่งเป็นทีทำการโปรแกรมวิชาต่าง ๆ และสำนักงานคณบดี โดยมี ห้องเรียน สำนักงาน ห้องปฏิบัติการ ห้องประชุม ห้องพักอาจารย์ ห้องสุขา ดังตารางที 4.7

ตารางที 4.7 แสดงจำนวนอาคารสถานที จำแนกตามจำนวนห้องแต่ละอาคาร

ที	ชื่ออาคาร	จำนวนห้องแต่ละอาคาร							
		ห้องเรียน	สำนักงาน	ห้องปฏิบัติการ	ห้องประชุม	ห้องพักอาจารย์	ห้องพักอาศัย	ห้องสุขา	อื่นๆ
1	อาคาร2	7	4	4	-	1	-	5	2
2	อาคาร8	20	5	1	-	3	-	12	7

แหล่งทีมา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ค: 30.

จากการศึกษา สัดส่วนห้องเรียนต่อจำนวนนักศึกษา พบว่ามีสัดส่วน 1:52 คน ซึงห้องเรียนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เป็นห้องเรียนมาตรฐานทีสามารถจุนักศึกษา ทีเพียงพอ เพราะเป็นห้องเรียนขนาดใหญ่ทีมีสือเทคโนโลยีทางการสอนทีครบในห้องเรียนแต่ในเชิงคุณภาพ พบว่า ยังขาดความพร้อมใช้ ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ กล่าวว่า ควรเพิมห้องเรียนมาตรฐานเพิมขึ้นในอนาคต เพือความสะดวกสบาย และรองรับผู้เรียนทีมีมากขึ้นเรือย ๆ ในอนาคต ดังตารางที 4.8

ตารางที 4.8 แสดงจำนวนห้องเรียนต่อจำนวนนักศึกษานักศึกษาปกติคณะครุศาสตร์

ประเภทนักศึกษา	จำนวนนักศึกษา (n=1,413)	จำนวนห้องเรียน (n=27)	สัดส่วนห้องเรียนต่อจำนวนนักศึกษา
นักศึกษาปกติ	1,413	27	1:52

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า ห้องเรียนมาตรฐาน ห้องปฏิบัติการ มีมากขึ้นมากกว่าเมือเทียบกับหลักสูตรครู 4 ปี เมือมีหลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตรครู 5 ปี)ได้รับงบประมาณในการสนับสนุนมากขึ้น มีสือการสอนทีทันสมัย มีศูนย์ต่าง ๆ ทีเป็นรูปธรรมในคณะเกิดขึ้นทีได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู ซึงก่อตังเมือปี 2547 โดยภายในศูนย์มีทรัพยากร ส่วนใหญ่ เป็น หนังสือ ตำราทางวิชาการ (ร้อยละ73.68) รองลงมาเป็นซีดีรอมประกอบการสอน (ร้อยละ14.05) งานวิจัย วิทยานิพนธ์ (ร้อยละ8.77) และวารสารการศึกษา(ร้อยละ 3.50) ดังตารางที 4.9

ตารางที 4.9 แสดงจำนวนสือการเรียนการสอน ห้องสมุดศูนย์พัฒนาครู คณะครุศาสตร์

ประเภท	จำนวน (n=5,700)	ร้อยละ (100.0)
หนังสือ	4,200 เล่ม	73.68
วารสาร	200 เล่ม	3.50
งานวิจัย	500 เล่ม	8.77
ซีดีรอมประกอบการสอน	800 เล่ม	14.05

แหล่งทีมา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ง: 8.

นอกจากนันยังมีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศูนย์สือปฐมวัย ศูนย์การศึกษาพิเศษ แต่ทังนีแม้ว่าจะมีศูนย์ทีเป็นรูปธรรมเกิดขึ้น แต่การใช้ประโยชน์ได้จริงนัน จากการศึกษาพบว่า ศูนย์ทีเป็นรูปธรรมดังกล่าวบางศูนย์เป็นลักษณะศูนย์ทีตังสำนักงานในการติดต่องานมากกว่าการเป็นแหล่งค้นคว้า เช่น ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ลักษณะเป็นห้องสำนักงานเล็ก ๆ ทีเป็นทีทำงานของอาจารย์ทีรับผิดชอบ ไม่มีแหล่งค้นคว้าทีเป็นทางการให้ศึกษาในเรืองการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเท่าไรนัก แต่ทังนีแม้ว่าในเชิงปริมาณจะมี สถานที ห้องเรียน สือการสอนทีเพิมมากขึ้น มากกว่าหลักสูตร 4 ปี แต่ในเชิงคุณภาพนัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญเกียวกับทัศนะต่อสภาพทางกายภาพคณะครุศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่า ตึกคณะค่อนข้างเก่า เพราะทำการสร้างมานาน (ร้อยละ88.89) รองลงมาเห็นว่า พืนทีตึกอาคารมีจำกัด (ร้อยละ66.67) ทำให้ขยับขยายได้ไม่มาก และเห็นว่าสือการเรียนการสอนต่าง ๆ ยังไม่พร้อมใช้เท่าทีควร (ร้อยละ 38.88) ดังตารางที 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงทัศนะต่อสภาพทางกายภาพคณะครุศาสตร์

ทัศนะต่อสภาพทางกายภาพคณะครุศาสตร์	จำนวน* (n=18)	ร้อยละ (100.0)
สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ยังไม่พร้อมใช้เท่าที่ควร	7	38.88
ตึกคณะค่อนข้างเก่า	16	88.89
พื้นที่ตึก อาคารมีจำกัด	12	66.67

หมายเหตุ: * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากรายงานการประเมินตนเอง ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ประจำปีการศึกษา 2550 (มิถุนายน 2550-พฤษภาคม 2551) สถิติการเข้าเรียนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เมื่อมีโครงการผลิตครูแนวใหม่เกิดขึ้น ความต้องการของสังคมในการมาเรียนครูแนวใหม่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ สังเกตได้จากจำนวนนักศึกษาภาคปกติ และประกาศนียบัตรวิชาชีพครู

ผู้วิจัยเห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งในอนาคต ควรเพิ่มห้องเรียนมาตรฐาน และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่พร้อมใช้/ทันสมัย และทดแทนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาพเก่า ไม่สมบูรณ์ หรือหมดอายุการใช้งาน เพื่อส่งผลต่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2.3 บุคลากรคณะครุศาสตร์ จากการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ 36 คน

อาจารย์พิเศษ 1 คน

นักวิชาการศึกษา 1 คน

พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ 1 คน

จากการศึกษา พบว่า จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สกอ.กำหนด (1:25) คณาจารย์ครุศาสตร์มีภาระงานสอนมากซึ่งสัดส่วนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสกอ.กำหนด ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

รายการ	ปีการศึกษา	
	2549	**2550**
1. จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า	431	1065
2. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	39	36
3. คิดเป็นร้อยละ	25.64	29.6

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ข: 21.

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า อาจารย์หนึ่งท่าน ต้องรับผิดชอบงานสอนในหลาย ๆ วิชา อาจารย์บางท่านแม้ไม่ได้จบในสาขาวิชาเอกนั้น ๆ โดยตรง แต่มีความสามารถในวิชาเอกนั้นก็จะช่วยสอน จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยเห็นว่า อาจารย์ควรทำการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ไม่ควรมากเกินกว่า 3 วิชา เพราะอาจารย์อาจเกิดความเหนื่อยล้า และการมีเวลาในการเตรียมการสอนไม่ดีเท่าที่ควรซึ่งส่งผลเชิงคุณภาพต่อผู้เรียน ผู้วิจัยเห็นว่าในอนาคตจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ควรมีการวางแผนในการผลิตบุคลากรสายอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์สายการศึกษา ซึ่งจะพบว่า อาจารย์มีวัยวุฒิใกล้เกษียณจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องทดแทน และผลิตบุคลากรใหม่เพื่อให้บุคลากรเดิมรับภาระงานสอนน้อยลง ส่งผลให้อาจารย์มีเวลาทำงานวิจัย หรือพัฒนาผลงานวิชาการ

จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยการสอนหลายวิชามีข้อเสียดังนี้

1. อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนอย่างพอเพียง การตรวจงาน การประเมินผลต่าง ๆ อาจทำได้ไม่ดีเท่าที่ควรเนื่องจากเวลาที่จำกัด

2. อาจารย์เหนื่อยล้าในการสอนซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และสุขภาพ ซึ่งการเรียนการสอนอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. การติดตามการสอน ติดตามผู้เรียนที่มีผลการเรียน หรือความประพฤติมีปัญหาในรายวิชานั้น ๆ อาจจะได้รับความสนใจ ใส่ใจน้อยลง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า คณาจารย์ในแต่ละโปรแกรมสาขาวิชาต่าง ๆ ยังไม่พอเพียงต่อจำนวนผู้เรียน ครูมีภาระงานสอนที่หนักมาก เช่น ครูในสาขาปฐมวัย มีจำนวนทั้งหมด 6 คน และอาจารย์สาขาวิชาปฐมวัยนี้ต้องรับผิดชอบงานด้านการบริหารคณะด้วย

จากการศึกษาจำนวนนักศึกษาภาคปกติ พบว่า ครูแนวใหม่ รุ่นที 2 หลังจาก ปี 2547 แม้จะไม่ได้ทุนการศึกษา แต่จำนวนนักศึกษาภาคปกติ และประกาศนียบัตรวิชาชีพครูก็มีมากขึ้นทุกปี

จากการศึกษาเป็นที่น่าสังเกต คือ นักศึกษาชั้นปี 4 ซึ่งเป็นรุ่นทีสองของครูแนวใหม่ จำนวนนักศึกษาเข้าเรียนลดลง อาจจะเนื่องมาจากทราบว่าทุนถูกระงับไป ทำให้คนทีสนใจเรียน และต้องการ ได้ทุน มาเรียนลดลง แต่ทั้งนี้สัดส่วนจำนวนนักศึกษาก็ลดลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในปีต่อมาสัดส่วนของนักศึกษาทีเข้ามาเรียนครูแนวใหม่มีมากขึ้นเรือย ๆ ทุกปี จนถึงปี 2551 โดยเพิมมากขึ้นกว่าสองเท่า โดยจากการศึกษาพบว่า จำนวนนักศึกษาปี 2547 เปรียบเทียบกับจำนวนนักศึกษา ปี 2551 พบว่า จำนวนนักศึกษาเพิมมากขึ้น (ร้อยละ 16.7) ดังตารางที 4.12

ตารางที 4.12 แสดงจำนวนนักศึกษาภาคปกติคณะครุศาสตร์

นักศึกษา (ชั้นปี)	จำนวน (n = 1,413)	ร้อยละ (100.0)
นักศึกษาชั้นปีที 5	214	15.15
นักศึกษาชั้นปีที 4	191	13.51
นักศึกษาชั้นปีที 3	228	16.13
นักศึกษาชั้นปีที 2	330	23.36
นักศึกษาชั้นปีที 1	450	31.85

แหล่งทีมา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช*, 2551ข: 6.

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสาเหตุทีจำนวนผู้เข้าเรียนครูแนวใหม่เพิมมากขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการของสังคม และกระแสสังคมปัจจุบันทีให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูมากขึ้น วิชาชีพครูได้ถูกยกระดับมาตรฐานวิชาชีพในทางกฎหมาย โดยครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในการทำการสอนในสถานศึกษา ทำให้ความต้องการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่มากขึ้น โดยเฉพาะนักศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู สังเกตได้ว่า มีนักศึกษาเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมาก เพือเพิมโอกาส ในการทำงานแหล่งทีมากขึ้น การทีครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นตัวแปรสำคัญทีทำให้นักศึกษามีมากขึ้นเรือย ๆ รวมทั้งค่านิยมของสังคม ครอบครัวทีพ่อแม่ ญาติพี่น้องเป็นครูก็มีความคาดหวังให้ลูกหลานตนเองเป็นครูรวมทั้งได้เรียนอยู่ใกล้ ๆ บ้าน

2. ครูแนวใหม่ ปี 2547 ทีได้ทุนเป็นตัวแบบทีดี จึงเป็นแรงบันดาลใจต่อการเข้ามาเรียนรวมทั้งเรืองการรับทุนการศึกษา และการบรรจุงาน ทำให้มีคนสนใจเรียนครูแนวใหม่เพิมมากขึ้น

แต่จากการศึกษาเชิงลึกพบว่า นักศึกษาที่เข้ามาเรียนหลัง ปี 2547 บางส่วนนั้นได้ขาดการติดตามความคืบหน้าของโครงการจึงไม่ทราบรายละเอียดของทุน และการระงับทุน

3. จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่าเมื่อเกิดโครงการครูแนวใหม่ ปี 2547 นักศึกษาได้แนะแนวโครงการครูแนวใหม่ โดยการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ สู่ชุมชน/นักเรียน/โรงเรียน นักเรียนที่กำลังจะเข้ามหาวิทยาลัย จึงเกิดความเข้าใจ และสนใจเรียนครูแนวใหม่ ทั้งที่อยากได้ทุนหรือไม่ได้ก็ตาม ทำให้จำนวนผู้เรียนสายครุศาสตร์ที่เพิ่มมากขึ้น

จำนวนผู้เข้าเรียนครูแนวใหม่เพิ่มมากขึ้น ผู้ศึกษาวิเคราะห์ได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. โอกาส ทำให้คนในสังคม มีความตื่นตัว และสนใจเรียนครูมากขึ้น ระบบสามารถทำการคัดกรองผู้เรียนที่มีความสามารถ และมีความศรัทธาที่จะเรียนครูอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี อยู่ที่ว่าจะมีวิธีการอย่างไรที่ทำให้คนที่เข้ามาเรียนครู คณะ ได้คนเก่ง และดีจริง ๆ

2. อุปสรรค คนที่ติดตามข่าวสารอยู่สม่ำเสมอเมื่อทราบว่าทุนถูกระงับ จึงไม่ได้สนใจเข้ามาเรียน ส่วนคนที่ไม่ได้ติดตามข่าวสารครูแนวใหม่ก็อยากมาเรียนตามกระแสสังคม จำนวนผู้สมัครจึงมีมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่คุณลักษณะผู้สมัครกลับลดลง ทำให้ระบบไม่สามารถทำการคัดกรองคนมาเรียนครูเท่าที่ควร ตัวป้อนเข้า (Input) สู่ระบบ (Process) จึงไม่ได้คุณลักษณะตามความคาดหวังของสังคม ครูที่ผลิตจึงเป็นครูที่มีลักษณะเดิมไม่โดดเด่นมากเมื่อเทียบกับผู้เรียนที่ได้ทุน

งบประมาณคณะครุศาสตร์ (ปีงบประมาณ 2550)

งบประมาณแผ่นดิน	211,000	บาท
เงินนอกงบประมาณ	1,697,283	บาท
รวม	1,908,283	บาท

4.3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

จากการศึกษาเรื่อง การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช*โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 18 ราย ซึ่งมีจุดเด่นและมีรายละเอียดที่น่าสนใจ ดังตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ	จำนวน (n=18)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	6	33.33
หญิง	12	66.67
สถานภาพสมรส		
โสด	10	55.56
สมรส	8	44.44
อายุ (ปี)		
18-27	6	33.33
28-37	3	16.67
38-47	4	22.22
48-57	4	22.22
58 ปีขึ้นไป	1	5.56
ภูมิลำเนา		
ภาคกลาง	2	11.11
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14	77.77
ภาคตะวันตก	1	5.56
ภาคตะวันออก	1	5.56
รายได้ต่อเดือน		
1,500-3,000 บาท (นักศึกษา)	2	11.11
3,001-5,000 บาท (นักศึกษา)	3	16.67
5,001-10,000 บาท (นักศึกษา)	1	5.56
30,001 - 50,000 บาท	10	55.55
60,000 บาทขึ้นไป	2	11.11

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ	จำนวน (n=18)	ร้อยละ (100.0)
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	8	44.44
รองศาสตราจารย์	1	5.56
อาจารย์	3	16.67
ระยะเวลาที่ทำการสอน		
5- 10 ปี	3	25.0
11- 20 ปี		
21-30 ปี		
30 ปี ขึ้นไป		
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 1	2	11.11
ชั้นปีที่ 2	1	5.56
ชั้นปีที่ 3	1	5.56
ชั้นปีที่ 4	1	5.56
ชั้นปีที่ 5	1	5.56
อาชีพของผู้ปกครอง (นักศึกษา)		
รับราชการครู	4	66.66
ทำนา	2	33.34
จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
5 คน	3	16.67
4 คน	9	50.0
2 คน	6	33.33

ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ66.67) ทีเหลือเป็นเพศชาย (ร้อยละ33.33)

ช่วงอายุทีตอบ คือ 18-27 ปี (ร้อยละ 33.33) ทีเหลือมีอายุอยู่ในช่วง 38-47 ปี และ48-57 ปีเท่ากัน (ร้อยละ22.22) อายุ 28-37 ปี (ร้อยละ16.67) และ58 ปีขึ้นไป (ร้อยละ22.22)

เกินครึงสถานภาพโสด (ร้อยละ55.56) ทีเหลือมีสถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ44.44)

ภูมิลำเนา ส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ77.77) รองลงมามีภูมิลำเนาภาคกลาง(ร้อยละ 11.11) และภาคตะวันตกและภาคตะวันออกเท่ากัน (ร้อยละ5.56)

อาชีพของผู้ปกครอง เกินครึงประกอบอาชีพรับราชการครู (ร้อยละ66.66) รองลงมาอาชีพทำนา (ร้อยละ33.34)

รายได้เฉลียต่อเดือนทีได้รับพบว่า เกินครึงรายได้ 30,000-50,000บาท (ร้อยละ55.55) รองลงมารายได้ต่อเดือน 3,001-5,000 บาท (ร้อยละ16.67) และรายได้ต่อเดือน1,500-3,000 บาท และ70,000 บาทขึ้นไป เท่ากัน (ร้อยละ 11.11)

จำนวนสมาชิกในครอบครัวครึงหนึง มีจำนวนสมาชิก 4 คน (ร้อยละ50.0) รองลงมา (ร้อยละ 33.33) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน และส่วนน้อย (ร้อยละ16.67) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวจำนวน 5 คน

ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ ค่อนข้างมากมีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ 75.0) ส่วนน้อยตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ25.0) และส่วนน้อยมาก ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 8.33) ระยะเวลาทีทำการสอน 21-30 ปี (ร้อยละ33.33) 5-10 ปีและ 21-30 ปี (ร้อยละ25.5) และ11-20 ปี (ร้อยละ11.11)

เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญในกลุ่มผู้สอน มีอายุการทำงานค่อนข้างนาน และมีตำแหน่งทางวิชาการมาก อันมีส่วนดีต่อการสอน และถ่ายทอดประสบการณ์ แต่อาจส่งผลทั้งทางด้านบวก และด้านลบในด้านการบริหารงานขึ้นกับบรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ

4.4 กรณีตัวอย่างการสัมภาษณ์เจาะลึก

จากโครงสร้างการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ มีประเด็นรายละเอียดมาก ในแต่ละรายนอกจากนี้ยังมีความคล้ายคลึงกัน จึงขอนำเสนอเพียง 5 ราย เนืองจาก กลุ่มเป้าหมายมีลักษณะทีโดดเด่น และให้ข้อมูลทีชัดเจน ซึงมีรายละเอียดดังนี้ ดังนี้

กรณีศึกษารายที่ 1: นภาพร*

นภาพร* เป็นหญิง อายุ 24 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสัตบงกช* ในครอบครัวมีสมาชิก 4 คน บิดาและมารดามีอาชีพทำนา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับต่อเดือน 3,000 บาท ครอบครัวมีรายได้ 12,000 บาท นภาพร* จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนโพนค้อ อำเภอเมือง* จังหวัดสัตบงกช* จากนั้นศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนร่มเกล้า อำเภอเมือง* จังหวัดสัตบงกช* เกรดเฉลียสะสมตลอดหลักสูตร 3.78 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนสัตบงกชนุกูล*อำเภอเมือง จังหวัดสัตบงกช* สายวิทย์-คณิต เกรดเฉลียสะสม 3.29

ตอนเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นนภาพร* ชอบทำกิจกรรม ได้รับรางวัลทางวิชาการมาก และอาจารย์มักจะดึงตัวไปแข่งขันทางวิชาการบ่อย ๆ พอเรียนโรงเรียนสัตบงกชนุกูล* ก็จะลงแข่งขันกีฬา ทำกิจกรรมทั่วไป รางวัลทางวิชาการก็ไม่ค่อยมี ปัจจุบัน นภาพร*กำลังศึกษาอยู่ที่คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาตร์ เอกเคมี ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยสัตบงกช จังหวัดสัตบงกช* เกรดเฉลียภาคการศึกษาปัจจุบันได้ 3.88 ทัศนะต่อครูและอาชีพครู ก่อนเข้าเรียน ไม่เคยคิดที่จะเรียนครู ไม่เคยชอบเลยทำให้ไม่มีทัศนะต่ออาชีพครู ไม่เคยคิดถึงอาชีพครูมาก่อน แต่ด้วยความยากจนฐานะที่บ้านไม่ได้ร่ำรวย แม่ก็จะบอกเสมอว่าเวลาเรียน เรียนอะไรก็ได้ที่มีงานทำ ก็เลยคิดว่าอยากเรียนพยาบาล เพราะว่าได้งานทำและตอนนั้นก็ได้ข่าวว่าเรียนครูจบมาแล้วไม่มีงานทำ พอดีวันหนึ่งอาจารย์ที่ปรึกษามาบอกว่ามีโครงการครูแนวใหม่ และโครงการนี้มีการให้ทุนการศึกษาให้ด้วย รวมทั้งเมื่อเรียนจบไปก็ได้บรรจุงานให้ นภาพร* กล่าวว่า ถ้าโครงการครูแนวใหม่นี้ไม่มีทุนให้ และไม่ได้บรรจุงานก็คงไม่ได้เรียนครูอย่างแน่นอน แต่เมื่อได้เข้ามาเรียนครูแนวใหม่แล้ว หลังจากแหล่งที่มาเรียนครู ทัศนะต่อครูก็เปลี่ยนไปค่อนข้างมาก อาจารย์ที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จะปลูกฝังมากเกี่ยวกับครู และอาชีพครูมาก อาจารย์ที่คณะครุศาสตร์ พยายามจะบอกเสมอใน เรื่องการเรียนครูว่า ถึงเราจะชอบไม่ชอบเรียนครูเราก็ต้องทำเต็มที่ เพราะเราได้ทุนของรัฐแล้ว หลังจากนั้นมาเรียนไปได้ระยะเวลาหนึ่งความรู้สึกถึงความเป็นครูในตัวเองก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ

นภาพร* ให้ความเห็นคุณลักษณะที่ดีของครูในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ ในด้านคุณธรรมจริยธรรมของครูนั้น นภาพร*เห็นว่า ครูควรมีเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นอันดับสอง และอันดับสามคือ บุคลิกภาพ นภาพร* กล่าวว่า ได้เห็นเพื่อนบางคนที่เรียนเก่งแต่บางคนกลับไม่มีคุณธรรมจริยธรรม คิดว่าคุณธรรมนั้นสำคัญไม่ใช่แค่อาชีพครู ทุก ๆ อาชีพถ้ามีคุณธรรมจริยธรรมก็จะทำงานได้ดี เพื่อนที่เรียนร่วมห้องคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีทั้ง

---

*นามสมมติ

นักศึกษาที่ได้ทุนและไม่ได้ทุนเรียนร่วมกันในห้อง โดยนักศึกษาทุนมี 46 คน และที่ไม่ได้ทุนมีประมาณ 100 กว่าคน ส่วนพื้นร่วมห้องที่ได้ทุนนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกัน บ้างก็เรียนเก่งมาก เก่งปานกลาง และก็ไม่ค่อยเก่ง แต่คนไม่เก่งมากแต่อาศัยขยันก็เลยเรียนได้ดีเช่นกัน คนไม่เก่งแต่ขยันเข้ามาเรียนทุน เพราะมีปัจจัย เป็นตัวเสริม

นภาพร* เห็นว่า นักศึกษาไทยปัจจุบันในทัศนะนภาพร* ก็คือ “แย่” ถ้าเป็นเรื่องการศึกษาการเรียนก็แล้วแต่คน แต่ทั้งนี้เท่าที่เห็น นภาพร* กล่าวว่า นักศึกษาไม่ค่อยตั้งใจเรียนอย่างเต็มที่เท่าไหร่ ค่อนข้างที่จะเรียนอย่างอิสระ เข้าเรียนบ้างไม่เข้าเรียนบ้าง เวลาเรียนจะเล่น ๆ มากกว่า แม้แต่นักศึกษาทุนก็มีบ้าง ที่ติดเล่น แต่ด้วยความที่ต้องเรียนเอาเกรดที่สูง ๆ ที่ต้องผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในสัญญา นักศึกษาทุนก็เลยตั้งใจ เวลาสอบก็ตั้งใจอ่านหนังสือมากจะทำจะเล่นเหมือนเพื่อนคน อื่น ๆ ก็คงไม่ได้ แม้จะอยากเล่นมากแค่ไหนก็ตาม

ผู้ปกครองต่อการสนับสนุนบุตรหลานในสังคมไทยนั้น นภาพร*กล่าวว่า พ่อแม่เดี๋ยวนี้ทุ่มเทให้ลูกโดยรวมจะช่วยลูกมาก ส่วนมากแล้วพ่อแม่จะช่วยลูกเยอะแต่ตัวเด็กเองมักจะไปอยู่ในสังคมที่อยู่กับเพื่อนมากกว่า สรุปโดยรวมแล้วก็พ่อแม่สนับสนุนแก่ลูกอยู่แล้ว

ในเรื่องการรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่นั้นนภาพร* กล่าวว่า รู้ข่าวจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์แนะแนวที่โรงเรียนก็ยังไม่รับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่ นภาพร* เห็นว่าโรงเรียนสัตบงกชนุกูล* เป็นโรงเรียนใหญ่ เป็นโรงเรียนประจำจังหวัดยังไม่รู้เรื่อง ขนาดเป็นโรงเรียนในเมือง แล้วที่อื่นคงจะรับรู้ได้ไม่มากนัก นภาพร* กล่าวว่า โดยส่วนตัว ก็ไม่ได้รู้เรื่อง และไม่เคยได้ยินข่าวสารครูแนวใหม่ คนที่บอกข่าวครูแนวใหม่ คือ อาจารย์ที่ปรึกษา นภาพร* เล่าว่าอาจารย์ที่ปรึกษาของนภาพร* นั้นแฟนอาจารย์ที่ปรึกษาสอนที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* อาจารย์ที่ปรึกษาจึงได้เอารายละเอียดโครงการครูแนวใหม่มาให้ดูตั้งแต่แรก ๆ ที่ยังไม่ได้เริ่มสมัครโครงการ ตอนแรกครูแนวใหม่สมัครเดือนมีนาคม แต่โครงการไม่พร้อมเลยเลื่อนไปเดือนเมษายน

นภาพร* กล่าวว่า เพื่อนที่รู้ข่าวครูแนวใหม่ส่วนมากที่รู้ เพราะพ่อแม่เป็นครูเป็นคนมาบอกรายละเอียดต่าง ๆ ส่วนคนที่พ่อแม่ไม่ได้เป็นครู ทำงานนอกเหนือจากครู เพื่อนก็อ่านหนังสือพิมพ์หรือไม่ก็ฟังข่าว และก็เพื่อนบอกต่อ ๆ กันมาอีกทีหนึ่ง นภาพร* กล่าวว่า การแหล่งที่มาเรียนโครงการครูแนวใหม่นี้เหตุผลสำคัญ เพราะได้บรรจุงาน และได้ทุนการศึกษา

นภาพร*เห็นว่าตัวโครงการจะได้เงินทุนการศึกษาเป็นปี ๆ ละ 69,000 บาทได้เป็นภาคเรียน ๆ ละ 34,500 บาท เงินที่ได้จากเงินครูแนวใหม่นั้น เงินที่ได้รับในแต่ละเทอมนั้น นภาพร* กล่าวว่าที่บ้านถือว่าเงินของใครก็ถือว่าเป็นของครอบครัว เงินส่วนนี้ที่ได้จากทุนการศึกษาครูแนวใหม่ ก็ให้แม่เก็บไว้ พอจะใช้ก็ถึงค่อยขอแม่อีกที เงินที่ได้ก็เอาไว้ใช้รวม ๆ กัน เดือนหนึ่งนภาพร* บอกว่าใช้

จ่ายไม่เกิน 3,000 บาทในเรื่องของตัวทุนถือว่าพอ และเงินใช้จ่ายก็พอเพียง ถึงมันไม่พอก็ไม่เป็นไร มีแค่ไหนก็ใช้แค่นั้นเพราะทีบ้านก็ไม่ได้ร่ำรวยอะไร และก็ใช้จ่ายค่อนข้างประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย การมาเรียนครูแนวใหม่ทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ตอนแรกไม่ได้ตั้งใจจะเรียนมหาวิทยาลัยสัตบงกช* นภาพร* กล่าวว่า ความตั้งใจแรกนั้นมีความตั้งใจว่าอยากเรียนทีมหาวิทยาลัยทีอยู่ในกรุงเทพ ฯ ตอนทีสอบครูแนวใหม่นั้นมีสามอันดับให้เลือกทีลง โดยนภาพร* กล่าวว่าตอนแรกจะลงทีกรุงเทพ ฯ ทั้งสามอันดับแน่นอน อันดับทีเลือกมีสามอันดับ คือ

อันดับแรก คือ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครทรวิโรฒ เอกภาษาไทย

อันดับสอง คือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เอกสังคมศึกษา และ

อันดับสุดท้ายลงที คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยสัตบงกช*

เหตุผลทีลงมหาวิทยาลัยสัตบงกช* เป็นอันดับทีสาม เพราะว่าตอนไปสมัครทีส่วนกลางคือต้องไปสมัครทีกรุงเทพ ฯ แต่เมือไปถึงกรุงเทพ ฯ ไปถึงแล้วรู้สึกไม่น่าอยู่ ไม่อยากอยู่ทีกรุงเทพ ฯ จึงตัดสินใจโทรศัพท์มาบอกแม่ ขอกลับมาอยู่บ้านอยู่ทีจังหวัดสัตบงกช* ดีกว่าเลยเปลียนใจจะมาเรียนทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* แต่เมือจะสมัครเอกภาษาไทยทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ไม่มีเอกภาษาไทย เอกสังคมทีให้ทุนครูแนวใหม่ นภาพร* จึงเลือกเรียนสาขาวิทยาศาสตร์ พอขึ้นปีสองมีการเลือกวิชาเอก นภาพร* จึงเลือกเรียนเอกชีววิทยา ซึงการเลือกเรียนวิชาเอกชีววิทยาเพราะเป็นวิชาทีตนเองถนัดมากทีสุด เมือมาเรียนทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช*มีเด็กทีได้รับทุนครูแนวใหม่นั้นได้รับทุนรวมทั้งหมด 46 คน

ก่อนเข้ามาเรียนทีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* นภาพร* กล่าวว่าได้สอบติดโควต้า คณะพยาบาลศาสาตร์ ทีมหาวิทยาลัยขอนแก่น และสอบติดคณะพยาบาลศาสตร์ ทีวิทยาลัยเกือการุณย์ นภาพร*กล่าวว่า จริง ๆ ทีเลือกจะเรียนคณะพยาบาลในตอนนั้นใจจริงก็ไม่ได้อยากเรียนพยาบาลมาก แต่ติดในคำสอนทีแม่พยายามบอกเสมอว่าเรียนอะไรก็ได้ทีได้งานทำ ก็เลยเรียน และพอดีพีสาวคนโตเรียนคณะสาธารณสุขศาสตร์ ทีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี นภาพร* กล่าวว่า ถ้าตัดสินใจเรียนพยาบาลจริง ๆ ในตอนแรกนั้น คิดว่าถ้าเราจะเรียนพยาบาลก็ต้องกู้เงินเรียนเหมือนพีสาว แต่ถ้าเรามาเรียนครูแนวใหม่มีทั้งเงินให้ และ มีการบรรจุให้ก็เลยเรียนซึงน่าจะดีทีสุด

นภาพร*กล่าวว่า ลักษณะเพือนทีเรียนเป็นนักศึกษาทุนครูแนวใหม่นั้น โดยรวม ๆ ถือว่าเป็นเด็กทีเรียนเก่ง กระตือรือร้น หัวดี บางคนเก่งมาก การเรียนก็จะได้คะแนนดีกันส่วนมาก อาจารย์ก็มักจะชมครูแนวใหม่รุ่นตนเองอยู่เสมอ เวลาเรียนร่วมกับนักศึกษาคนอืน ๆ ทีไม่ได้รับทุน เพราะทีคณะครุศาสตร์รุ่นแรกคือ รุ่นของตนเท่านั้นทีได้รับทุนครูแนวใหม่ ซึงในห้องก็มีทั้งนักศึกษาทีได้รับทุนครูแนวใหม่ทีคัดเลือกกับทางส่วนกลาง และกลุ่มทีเข้ามาสอบเรียนครูแนวใหม่กับมหาวิทยาลัยสัตบงกช การสอบก็สอบทั่วไป ไม่ได้มีการคัดทีเข้มข้นมากเท่าเด็กทุน

ครูก็จะชมนักศึกษาทุน อีกท้งนักศึกษาทุนมักจะเป็นตัวนำในคณะครุศาสตร์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนคนอื่น ๆ ทีเป็นนักศึกษาทุนร่วมห้องทีเรียนด้วยกันน้น เท่าทีคุยกัน ก่อนทีจะมาเรียนครูแนวใหม่น้นมีท้งทีสอบติด คณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สอบติดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สอบติด พยาบาลทุนอำเภอ ติดสาธารณสุขทุนอำเภอ นภาพร*กล่าวว่ามีส่วนที่น้อยมากทีจะสอบอะไร ไม่ได้ หรือส่วนน้อยมากทีจะสอบเข้ามหาวิทยาลัยไม่ติดแล้วถึงมาเรียนทุนครูแนวใหม่

ในด้านกระบวนการเรียนการสอน นภาพร*กล่าวว่า ทีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* คิดว่าจริง ๆ แล้วตัวหลักสูตรดี แต่คนนำมาใช้ นำมาปรับใช้ไม่ดีเท่าทีควร การจัดการไม่ดี นภาพร* กล่าวว่า ครูทีสอนครูแนวใหม่ในความคิดเธอ ก็เป็นครูเก่า ๆ มีบางคนก็เป็นครูใหม่ ๆ ครูทีสอนครูแนวใหม่ควรเป็นครูทีเก่ง สอนดี นภาพร*กล่าวว่า ในส่วนคณะครุศาสตร์ยอมรับเลยว่ากระบวนการเรียนสอนวิชาครูถือว่าดีมาก คือโดยส่วนตัวยอมรับในส่วนวิชาครู แต่คิดว่าในส่วนของวิชาเอกเฉพาะทีเราเรียนน้นทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* สู้มหาวิทยาลัยอืน ๆ มหาวิทยาลัยทีใหญ่ ๆ ไม่ได้ในเรืองของวิชาการ เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ การทำแลป นภาพร* กล่าวว่า พวกเราจะเรียนเป็นแลปพื้นฐาน บางทีครูก็ไม่ได้สอนเราจริงจัง บ้างก็ให้เจ้าหน้าแหล่งทีมาคุมแทนบ้าง ครูสอนบ้างไม่สอนบ้าง ในส่วนของวิชาครูน้นเต็มแหล่งทีมากสอนดีมาก นภาพร* กล่าวว่า ทีเลือกเอกชีววิทยาเพราะถนัดทีสุด เมือปี 1 เทอมแรกเกรดเฉลียเพือนทีได้ทุนครูแนวใหม่นั้นเกรดเฉลียไม่ถึง 2.75 ประมาณ 5 คน ซึงทางส่วนกลาง สกอ. ก็ช่วย นภาพร* กล่าวว่า ปีหนึงมีเด็กทุนทีได้เกรดไม่ถึง 2.75 ก็มีมาก โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ ทีมีการแข่งขันทีสูง ๆ ก็มีนักศึกษาตกทุนค่อนข้างมาก รวมทั้งในมหาวิทยาลัยทีอืน ๆ ก็เช่นกัน ทาง สกอ. จึงช่วยเหลือ อนุโลมให้คนทีเกรดไม่ถึง 2.75 มีโอกาสได้เรียนต่อไป คือ ช่วยแค่ในปีแรก ลดเกรดจากเดิม 2.75 เป็นเพียง 2.50 ถ้าใครไม่ถึงในปีต่อไปก็จะให้ออกตามหลักเกณฑ์ทีกำหนดให้คือ โอกาสแค่ปีเดียวปีต่อ ๆ ไ ป เกรดเฉลียนต้องไม่ต่ำกว่า 2.75 ตามหลักการทีกำหนดไว้นภาพร* กล่าวว่า การเรียนครูแนวใหม่ ในด้านหลักสูตรในภาพรวมน้นคิดว่า กิจกรรมเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมเยอะ ช่วง 5 ปี ทีเรียนทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* เน้นมาก เช่น การไปอบรมเข้าวัด แต่ตอนทีมีครูมี 4 ปีก็ไม่เน้นมาก ครู 4 ปี

นภาพร* กล่าวว่าครู 4 ปี ไม่ค่อยมีกิจกรรม เน้นเรียนตามสาขาเอก การเรียนการบรรยายตามปกตินภาพร* กล่าวว่า การเรียนการสอนตามวิชาเอกทีเลือกคือ นภาพร* เลือกเอกชีววิทยาส่วนมากคนเรียนสายวิทยาศาสตร์การเรียนการสอนก็จะไปเรียนทีคณะวิทยาศาตร์ แต่ถ้าเรียนเอกภาษาอังกฤษ ก็จะไปเรียนทีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาตร์ เป็นลักษณะการเรียนร่วมกันระหว่างสองคณะ เป็นการใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกันนภาพร* กล่าวว่า การเรียนการสอนทีไปเรียน

คณะวิทยาศาสตร์นั้นครูทีสอนวิชาเอกทีนภาพร* เลือกเรียนนั้นครูทีสอนก็ไม่ได้จบสายครูมา บางคนก็จบสายวิทยาศาสตร์ล้วน ๆ ไม่ได้จบทางด้านการศึกษาครูสอนวิทยาศาสตร์ ซึงนภาพร* คิดว่าครูมีความต่างกันในด้านต่าง ๆ คือ ครูมีอะไรหลาย ๆ อย่างทีแตกต่างกันทีเห็นได้ชัด เช่น

1. ครูคณะครุศาสตร์ครูจะเข้าใจเด็กมากกว่า

2. บุคลิกภาพครูก็จะค่อนข้างต่างกันมาก บุคลิกภาพครูคณะวิทยาศาสตร์จะดูเป็นนักวิทยาศาสตร์ การพูดจาของครูก็จะแตกต่าง พูดจาเน้นความสนุกสนาน เฮฮา แต่มาทางคณะครุศาสตร์ครูพูดจาดี มีบุคลิกภาพทางการสอนทีดี ไม่ดุด่า

3. ถ้าเด็กคนไหนสอบไม่ได้ครูคณะครุศาสตร์ก็จะประนีประนอมมากกว่า จะช่วยมากกว่า แต่ถ้าคณะวิทยาศาสตร์ การวัดผลจะต่างกันมากคือ ถ้าสอบตกก็คือตก

ในส่วนของคณะครุศาสตร์ ทีเรียนวิชาครูนั้น การเรียนการสอนครูแนวใหม่ จะเรียนหลายวิชา อาจารย์จะสอนหลายรูปแบบ บางทีจะให้นั่งเป็นวงกลม รูปแบบการเรียนอาจารย์จะจัดไม่เหมือนกัน อาจารย์จัดหลาย ๆ แบบ นภาพร* กล่าวว่า วิชาทีลงพื้นทีบ่อย ๆ นั้นโดยรวมถือว่าทุกวิชาค่อนข้างจะลงพื้นทีเกือบทั้งหมด การเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ มีการทำกรณีศึกษา การทำวิจัยในชั้นเรียน วิจัยในชั้นเรียนตรงกับช่วงออกฝึกนักศึกษาจะออกฝึกทีโรงเรียนมากกว่า ออกข้างนอกอย่างจริงจังตอน ปี 3 ภาคเรียนที 1 โดยเราจะต้องเขียนรายงาน ดูการจัดการศึกษาของโรงเรียน เหมือนให้สังเกตโรงเรียน แต่ไม่ได้สังเกตนักเรียน ดูกฎระเบียบโรงเรียน โรงเรียนทีเราสังเกตการสอนไม่จำเป็นต้องฝึกสอนก็ได้ ในการทำวิจัยนั้น มีการทำวิจัยด้วยซึงเรืองทีจะทำวิจัยก็เป็นเรืองอะไรก็ได้ ตอนฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นนภาพร* กล่าวว่า ได้ทำออโต้แวร์คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมือปี 4 ภาคเรียนที 1 การออกไปฝึกประสบการณ์ก็จะต้องมีการออกไปเขียนแผนเขียนหลักสูตร แล้วก็มีให้สอนจริง

ในการฝึกครั้งทีสาม ปี 4 ภาคเรียนที 2 ถึงปี 5 ภาคเรียนที 1 โดยฝึกประสบการณ์วิชาชีพหนึงปีเต็ม เมือฝึกเสร็จปี 5 เภาคเรียนที 2 ก็จะกลับมาเรียน กลับมาเรียนในวิชาทีเหลือทั้งหมดวิชาทีค้าง ก่อนหน้านี้ออกฝึกครั้งละ 1 เดือนแต่ละภาคเรียน ปี 1 ทีคณะจะเรียนวิชาพื้นฐานทั่วไป และมีการอบรมต่าง ๆ เช่น อบรมออโต้แวร์ อบรมต่าง ๆ ได้ไปวัดตั้งแต่ปี 1 อบรมธรรมะ ศึกษาดูงาน กิจกรรมไปค่าย ตอนปี1 ทีไปค่อนข้างจริงจังไม่ได้ไปเทียว ได้ไปเทียวจริง ๆ ตอนปี 2

นภาพร* กล่าวว่า ปี 2 มีโอกาสได้ไปดูงานที โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ และโรงเรียนวิถีพุทธ อยู่ทีจังหวัดลพบุรี ซึงเป็นโรงเรียนทีเน้นการช่วยเหลือตัวเองไม่เน้นการแก่งแย่งชิงดีเด่น ในเรืองเรียน นภาพร*กล่าวว่า เท่าทีดูเด็กนักเรียนโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เด็กจะเก่งและแข่งในวิชาการมากกว่า แต่เด็กอีกโรงเรียน คือ โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนนี้จะฝึกการทำสมาธิ ซึงโรงเรียน

นี้มีตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 คนที่ไปเรียนไม่ต้องเสียค่าเทอม การไปดูงานต่าง ๆ จะได้ประสบการณ์ความรู้ที่ดี

การวัดผลประเมินผล คณะครุศาสตร์ ครู 5 ปี การวัดผลการประเมินผลนั้นส่วนมากที่นี้จะดูจากการทำงานมากกว่า เน้นปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี เช่น ให้การเขียนแผน สอบจริง ๆ ประมาณ 30 เปอร์เซ็น การวัดผลตอนท้าย เวลาสอบมักแสดง จากเคส ส่วนการวัดผลของคณะวิทยาศาสตร์ ก็เหมือนการสอบทั่วไปตามปกติของการสอบ คือ มีการสอบข้อเขียน สอบกากบาท เหมือนสอบทั่วไป

นภาพร* กล่าวว่า คิดว่าจุดอ่อนของการจัดการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ ครู 5 ปี อยู่ที่การแบ่งชุดวิชาเยอะไป นภาพร* ให้ความเห็นว่า พอหน่วยกิตเยอะไปก็ทำให้นักศึกษาว่างเกินไป คนไหนไม่ตั้งใจ ภาคเช้าเรียน ภาคบ่ายอาจารย์ให้ค้นคว้าอิสระ บางคนก็ไม่ทำกลับหอนอน จุดอ่อนจุดนี้ทำให้เหลือเวลามากไป ถ้าอาจารย์จะทำการสอนทั้งวันก็ไม่ได้ เพราะมันนานและน่าเบื่อทั้งผู้สอนและผู้เรียน พอแบ่งชุดวิชาที่หน่วยกิตมาก ๆ แบบนี้เพื่อนก็กลับหอนอนกัน จุดที่คิดว่าควรปรับ น่าจะแบ่งเหลือหน่วยกิตย่อย ๆ อีก นักศึกษาจะได้เต็มที่

นภาพร* กล่าวว่า อาจารย์ที่สอนครูแนวใหม่นั้น อาจารย์จะรับรู้ว่ามีเด็กทุนและเด็กที่ไม่ได้ทุน อาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกคนจะรับรู้ อาจารย์จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษ แต่คณะอื่นไม่รู้ก็จะจัดครูคนไหนมาสอนก็ได้ จะทำความเข้าใจร่วมกันแค่ครูในครุศาสตร์ อาจารย์หลาย ๆ ท่านเคยสอนมาอย่างไรก็สอนอย่างนั้นสอนแบบเดิม ๆ ไม่แตกต่าง เด็กก็จะได้ความรู้เดิม ๆ สอนเดิม ๆ

ในเรื่องของการบรรจุงานนั้นนภาพร*กล่าวว่า เพื่อนที่จบการศึกษาในปีนี้ได้ที่ลงกันหมดแล้ว นภาพร* กล่าวว่า ตอนนี้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นคนหาตำแหน่ง มีตำแหน่ง แต่เขตไม่รู้เรื่องบรรจุ ต้องไปถามที่กรุงเทพ ฯ นภาพร*กล่าวว่า ข่าวมาว่า จะเปลี่ยนเป็นการสอบมีการสัมภาษณ์การสอบจะไล่ลำดับใครได้คะแนนที่เยอะกว่าก็มีโอกาสได้ที่ก่อนก็เลือกก่อน แต่คิดว่าการสอบคงไม่เรียงเกรดเพราะแต่ละแหล่งที่มาตรฐานอาจไม่เท่ากันเพราะอาจไม่ได้มาตรฐาน

นภาพร* กล่าวว่า เพื่อนบางคนที่เป็นนักศึกษาทุนก็ได้ไปทำงานก่อนเพราะมีเส้นสายโดยเพื่อนมีพ่อแม่เป็นครูฝากงานให้ มีโรงเรียนที่ลงแน่นอนแล้ว นภาพร* กล่าวว่า ส่วนตัวหวังว่าเดือนพฤษภาคม เดือนมิถุนายน ช่วงนี้คงจะทำงานแล้ว เพื่อนที่เรียนด้วยกันพวกที่ไม่ได้รับทุนครูแนวใหม่ ก็หางานเอง คนที่พ่อแม่เป็นครูก็โชคดีกว่าคนอื่น ๆ พ่อแม่เป็นครูก็ฝากลูกได้ แล้วส่วนคนที่พ่อแม่ไม่ได้เป็นครูก็หางานเอง เพื่อนบางคนไปค้าขายก็มี ทางคณะเองก็ไม่ได้จัดการ คงมองว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายอื่นคณะคงไม่มีบทบาทในการผลักดันได้ เป็นเรื่องของระดับนโยบาย ส่วนนักศึกษาทุนนั้น นภาพร* กล่าวว่า ในรุ่นของตนเองได้มีการสร้างเครือข่ายจากนักศึกษาทุนด้วยกัน คือมีข่าว

อะไรก็ส่งข่าวมา ก็จะทราบความเคลื่อนไหว เรื่องครูแนวใหม่ การบรรจุงาน โดยเราสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ด้วย

ในเรื่องการเรียนรวมกันของทั้งกลุ่ม คือ ครูแนวใหม่ที่ได้ทุน กับครูแนวใหม่ที่ไม่ได้ทุนนั้น นภาพร* กล่าวว่า มีอุปสรรคบ้างนิด ๆ หน่อย ๆ แต่ไม่มาก เพื่อนที่ไม่ได้ทุนอาจมีเหน็บแนมบ้าง แต่ก็อยู่ด้วยกันได้ปกติ บางทีเพื่อนบางคนได้ทุนก็ชอบยกตัวเองข่มเพื่อนคนที่ไม่ได้ทุน เพื่อนบางส่วนก็จะเกลียด นภาพร* กล่าวว่า ขณะอาจารย์เองก็จะเผลอพูดเรื่องงาน เรื่องการบรรจุกับครูแนวใหม่ ซึ่งนภาพร* กล่าวว่า คนที่ไม่ได้ทุนก็จะรู้สึกไม่ดีเท่าไหร่

ในเรื่องของการวัดผลการเรียนครูแนวใหม่นั้น นภาพร* กล่าวว่า เด็กไม่ได้ทุนก็ค่อนข้างเป็นฐานทางการเรียนให้ค่อนข้างมาก เห็นได้ชัดใน มหาวิทยาลัยสัตบงกช แต่นภาพร*คิดว่ามหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ คงไม่มีมาก ยกตัวอย่าง เช่น เวลาเรียนหรือทำงานร่วมกัน ครูก็จะให้เด็กทุนเป็นหลักในการทำงานกลุ่ม โดยแบ่งเด็กทุนออกไปตามกลุ่มต่าง ๆ เป็นตัวหลักเป็นหัวหน้าในกลุ่มนั้น ซึ่งเด็กทุนในบางครั้งก็ช่วยดึงเพื่อนให้กระตือรือร้นได้ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่มีแต่คนเก่งก็คงช่วยให้เพื่อนคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ทุนขยันเรียนมากขึ้นได้ นภาพร* กล่าวว่า สภาพดังกล่าวมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อาจไม่มีลักษณะนี้ ตามที่ได้ยินเพื่อนที่เล่าต่อ ๆ กันมา ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นนักศึกษาทุนจะด้อยกว่าที่ไม่ได้รับทุน นภาพร* เห็นว่า อาจจะเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นเด็กที่ต้องสอบแข่งเข้ามา เป็นเด็กที่เรียนเก่งและก็มีความสามารถคือ เก่งอยู่แล้ว มหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ คนที่เป็นฐานคงไม่มีมาก

ในเรื่องของความพร้อมของการเตรียมการรียนครูแนวใหม่ นภาพร* กล่าวว่า คิดว่าโดยรวมแล้วพร้อม นภาพร* กล่าวว่า ตอนปี 1 ที่เข้าไปเรียน คณบดีคนเก่าเหมือนเตรียมทุกอย่างไว้แล้ว โครงการเสริมต่าง ๆ ก็เตรียมไว้ ช่วงหลัง ๆ คณบดีคนใหม่ก็มีกิจกรรมเสริมก็ไม่ค่อยมีเท่าไหร่ ผู้บริหารคนเก่ามีกิจกรรมทุกอย่างเด็กแค่เตรียวตัวอย่างเดียว เรื่องเงินก็ไม่ต้องออกเอง แต่ผู้บริหารคนใหม่นั้น โครงการที่จะทำ ที่อยากทำ บางครั้งนักศึกษาทุน ต้องเขียนแผน เขียนโครงการขึ้นเองและได้เสนอไปเพราะนักศึกษาทุนรู้ว่ามีงบพัฒนาครูแนวใหม่อยู่แล้ว โดยนักศึกษาทุนร่วมกันคิดว่าจะทำโครงการอะไร นภาพร* กล่าวว่า แต่ละปีนักศึกษาทุนจะต้องประธาน เขียนโครงการเสนอไปคณะ และก็ได้ไป การไปทัศนศึกษาจะยากที่สุด แต่ไปวัดจะง่ายมาก

คณบดีคนเก่าในความคิดส่วนตัวรู้สึกว่าอาจารย์พร้อมมากไม่ต้องทำอะไร พอคนใหม่เข้ามาบริหาร โดยส่วนตัวคิดว่ามีปัญหานิดหน่อย เรื่องทัศนศึกษา หลัง ๆ ตัดงบออกไป

นภาพร* กล่าวว่า ในทัศนะเรื่องการบริหารงานของคณะครุศาสตร์นั้น นภาพร* กล่าวว่า คณบดีคนเก่านั้นดี คนใหม่การบริหารงานจะเห็นทีมไม่กี่คนหลัก ๆ อาจารย์คนอื่นก็มีบ้างที่ร่วม มาบางครั้งบางคราว คิดว่าช่วงหลัง ๆ การบริหารงานหลัง ๆ เริ่มห่างเหิน

ในเรื่องการบรรจุงานนั้น นภาพร* กล่าวว่า การมั่นใจบรรจุงานนนั้น เพิ่งจะมั่นใจตอนที่ส่งเรื่องที่จะบรรจุมา แต่ก่อนไม่ค่อยจะมั่นใจว่าจะได้บรรจุหรือไม่ แค่เงินทุนที่ได้ในแต่ละเทอมนั้นก็ได้ค่อนข้างช้า บางคนก็ไม่มีเงินสำรองจ่ายก่อน ทำให้เดือดร้อนต้องสำรองจ่ายไปก่อนนักศึกษาทุนเลยมาปรึกษากันว่าจะทำอย่างไรกับปัญหาเหล่านี้ เลยสรุปเขียนโครงการถึงอธิการบดี โดยเงินทุนที่เป็นปัญหานั้นขอให้ทางมหาวิทยาลัยสัตบงกช* สำรองจ่ายให้ก่อนเงิน เมื่อเงินทุนมาค่อยหักออกไป เงินส่วนที่มีปัญหาจึงได้รับการช่วยเหลือ ทำให้นักศึกษาทุนได้รับเงินที่เร็วขึ้น

นภาพร* กล่าวว่า เรื่องการบรรจุงานนั้นทาง สกอ. ก็ไม่ได้ติดต่อ ไม่ได้พูดถึงจนท้ายสุดที่ว่า สกอ. เริ่มให้เขตหาที่ลงอยู่ ความคืบหน้านักศึกษาทุนไม่ค่อยได้รับรู้ แต่คิดว่าตำแหน่งที่เขตระบุมาคงตรงกับเอกนักศึกษาทุนที่เรียนมา ในส่วนของเพื่อนร่วมห้องที่ไม่ได้ทุนนั้น นภาพร* กล่าวว่า เพื่อนก็หางานเอง ในรุ่นที่ 2 และรุ่นที่ 3 ที่หยุดทุนไปคิดว่าคงเพราะรอการประเมินนภาพร* กล่าวว่า คิดว่าปีต่อไปน่าจะมีตามหลักการคิดว่าต่อไปมี แต่คนที่ไม่ได้ รุ่นที่ไม่ได้ ก็คงไม่ได้

การมีครูแนวใหม่ เมื่อ ปี 2547 หลังจากรุ่นนั้นเป็นต้นมา หลัง ๆ ก็มาเรียนครูมากขึ้น นภาพร* กล่าวว่า แต่ละเอกเปิด 2 ห้อง เพราะคนแหล่งที่มาเรียนต่อครูหรือสมัครเรียนครูนั้นคิดว่าถ้าเรียนครูแนวใหม่จะได้บรรจุเมื่อเรียนจบ หรือมีโอกาสในการทำงานที่ดี นภาพร* กล่าวว่า เมื่อได้เจอกับรุ่นน้อง ก็ถามรุ่นน้องว่ามาเรียนทำไม เด็กคิดว่าเรียนแล้วได้บรรจุ มาเรียนมาก ๆ นภาพร* กล่าวว่า กลัวว่าถ้าเรียนมากขึ้นเรื่อย ๆ และอีกอย่างก็ไม่มีทุนให้ต่อไปถ้าถึงเวลาไปสอบก็คงแย่งกันต่อไป ซึ่งไม่ควรจะเป็นเช่นนั้น ครูมันล้นแล้วขนาดนี้ คนไม่ได้ทุนก็ไม่รู้ว่าจะได้บรรจุหรือไม่ คงต้องพยายามหางานเองหรือเซาะหาเอง คนที่พ่อแม่เป็นครูก็โชคดีตรงที่สามารถฝากฝังให้เป็นครูอัตราจ้างได้บ้าง นภาพร*กล่าวว่า รุ่นพี่ครุทายาทก็บอกว่าบางคนก็ไม่ได้บรรจุทันที รอนานมากแต่ถึงอย่างไรก็ตาม เด็กทุนครุทายาทเป็นคนที่เก่ง เวลาไปสอบก็ได้เหมือนเดิม

นภาพร* กล่าวว่า เมื่อได้เข้ามาเรียนที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช ได้มีโอกาสไปแนะแนวการศึกษาเรื่องครูแนวใหม่ที่โรงเรียนต่าง ๆ ในจังหวัด นภาพร* กล่าวว่า เมื่อก่อนตอนที่ไปแนะแนวก็แนะนำน้อง ๆ ให้มาเรียนครูแนวใหม่ชวนมาเรียนครู โดยบอกเรื่องทุนเรื่องบรรจุให้น้อง แต่พอเวลาผ่านไปปีสามปีสี่ เวลาออกไปแนะแนว นภาพร* ก็จะไม่พูดอะไรแล้วเกี่ยวกับเรื่องครูแนวใหม่ แค่แนะนำว่าเรียนครูห้าปี เคยออกแนะแนวตามโรงเรียนมาตั้งแต่ ปี 1 ปี 2 ปัจจุบันรุ่นน้องที่เข้ามาเรียนใหม่นั้นก็มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ดูจากสถิติ

ในเรื่องปัญหาอุปสรรคโครงการผลิตครูแนวใหม่นั้น นภาพร* กล่าวว่า

1. โครงการครูแนวใหม่ ควรทำต่อเนื่อง ทำต่อในระยะยาวก็จะดีมาก คือ รัฐบาลทำแล้วหยุดไปชะงักไป นภาพร* เห็นว่าทุนที่ให้นักศึกษาทุนไม่ต้องให้เยอะก็ได้แต่ให้ทุกปีก็ยังดี ซึ่งการ

หยุดไปดังกล่าว ต่อไปก็ไม่มีคนเก่ง ๆ มาเรียนครูได้ครูที่ไม่ตรงกับลักษณะที่สังคมคาดหวัง มหาวิทยาลัยก็จะได้คนมาสมัครเรียนครูลักษณะเดิม ๆ

2. การจัดการเรียนการสอนอยู่ที่มหาวิทยาลัย นภาพร* กล่าวว่า มหาวิทยาลัยไหนจัดการได้ดี มหาวิทยาลัยก็จะมีประสิทธิภาพ โดยหลักการครูแนวใหม่นั้นก็ดี แต่ขึ้นอยู่กับคนมาจัดการระบบ วางระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพ

นภาพร* กล่าวว่า เพื่อน ๆ รุ่นเดียวกันมีการคุยกันในเรื่องการกลับมาร่วมคุย ร่วมติดตามความเป็นไปของเพื่อนที่จบไป มีการกลับมาพบปะพูดคุย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เราคิดกันมาเอง แต่ทางคณะไม่ได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมตรงนี้ ตอนนี้คุยกันเองกับเพื่อนที่ได้ทุนว่าในทุกวันที่ 14 มีนาคมของทุกปีจะเป็นที่รวมกลุ่มของนักศึกษา ก็ลอง ๆ คุยกันอยู่ นภาพร* กล่าวว่า อาจารย์ที่สอนคณะครุศาสตร์ กล่าวกับ นภาพร* ว่า เด็กรุ่นหลัง รุ่นน้องที่เข้ามาใหม่ ไม่ค่อยเก่งเท่าไหร่ถ้าเทียบกับรุ่นแรก นภาพร* กล่าวว่า ในความเห็นส่วนตัวคิดว่า คนเก่งคงรู้ว่าครูแนวใหม่ไม่มีทุนให้และก็ไม่ได้บรรจุทันที เลยเรียนอย่างอื่นเพราะเป็นทางเลือกที่ดีกว่า นภาพร* กล่าวว่า เพื่อนที่เรียนรุ่นเดียวกันเพื่อนที่เก่ง ๆ ก็มากและโต้ตอบกับอาจารย์ได้ แต่รุ่นที่เข้ามาใหม่ไม่มีเท่าไหร่ นภาพร* กล่าวว่า เมื่อตอนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รู้สึกว่าเครียดมาก ๆ เพราะตอนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียน ๆ ครูที่โรงเรียนมักจะคาดหวังจากครูแนวใหม่ว่าต้องมีความรู้ความสามารถเต็มที่อย่างดี นภาพร* กล่าวว่า เพื่อนบางคนเวลาฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียนเหมือนทำงานบางอย่างไม่ได้ตามที่ครูบอก ครูที่โรงเรียนก็จะพูดว่าเป็นครูแนวใหม่ทำไมถึงทำไม่ได้ นภาพร* คิดว่า ครูที่โรงเรียนคงคาดหวังครูแนวใหม่ว่าจะทำทุก ๆ เรื่องได้ นภาพร* กล่าวว่าตัวเธอนั้นออก ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียนร่มเกล้า* โดยสิ่งที่นักศึกษาต้องทำระหว่างออกฝึกนั้น หน้าที่หลักระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ ต้องมีเขียนแผนการสอน ทำวิจัย ทำสื่อ และทำโครงการ ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น นักศึกษาที่ออกฝึกต้องทำทั้งหมด นภาพร* กล่าวว่า งานที่ต้องทำตอนออกฝึกและต้องส่งอาจารย์ที่คณะครุศาสตร์นั้นทำเกือบไม่ทัน แค่งานที่มหาวิทยาลัยที่ให้มาทำได้อยู่แล้ว แต่พอออกมาฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องทำงานอย่างอื่นด้วยท้งที่เป็นงานของโรงเรียนและงานส่วนตัวของอาจารย์ก็ได้ช่วยบ้าง โดยเฉพาะช่วงที่เข้าไปฝึกประสบการณ์ ช่วงนั้น อาจารย์ให้ช่วยทำงานอาจารย์ 3 นภาพร* ก็ต้องทำผลงานช่วยอาจารย์ เช่น ช่วยพิมพ์งานท้งหมดเลย เป็น1000 หน้า เวลาที่มีก็ได้แค่เวลาชนเวลาไม่เผื่องานตัวเองเท่าไหร่ เพราะเวลาไม่ค่อยมี ได้ทำจริง ๆ ก็ส่งพรุ่งนี้ทำวันนี้ เหมือนเป็นงานด่วน ซึ่งรู้สึกเหนื่อยมาก ๆ นภาพร* กล่าวว่า งานวิจัย โครงการเทอมหนึ่งเขียนแผนประมาณหกสิบกว่าแผนก็เครียด การปรับตัวนั้นก็ประมาณ 2 อาทิตย์แรกก็ชิน คงเพราะเคยออกฝึกสังเกตมาแล้วชินและช่วยให้เราไม่ประหม่ามาก กับการออกฝึกการปรับตัวเองเป็นเรื่องเวลาของตัวเองมากกว่า คือ การทำงานแต่เช้า บางทีก็กลัวครูพี่เลี้ยงบ้าง พออยู่ไปก็เริ่มชิน ซึ่งโรงเรียนที่ออก

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ โรงเรียนร่มเกล้า อำเภอสุพรรณ* ก็เป็นโรงเรียนค่อนข้างใหญ่ ค่อนข้างพร้อม การออกฝึกประสบการณ์ มีท้งหมดประมาณ 8 หน่วยกิต เอาคะแนนจากครูพี่เลี้ยง โรงเรียน บวกงานมารวมและก็ตัดเกรด

นภาพร* กล่าวว่า ตอนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คิดว่าการออกฝึกเกือบจะเยอะไป บางทีเค้าอยากให้นักศึกษาชินกับการไปอยู่ในสนามฝึก ในเรื่องของการเรียนน้นคิดว่า เน้นเชิงวิชาการน้อยไป เวลาเรียนวิชาการน้อยไป ปีหนึ่งเต็ม ๆ ต้องออกฝึก แต่ละเทอมก็ออกไปดูงานข้างนอกรู้สึกว่าเนื้อหาวิชาทีจะต้องสอนไม่แน่นพอ วิชาการทีเราต้องรู้ รู้สึกว่ารู้ไม่ลึก คือ เน้นครุศาสตร์ เน้นวิชาครูมากเกินไป ออกโรงเรียนเยอะ รู้เฉพาะแต่วิชาครู เช่น การทำแผน ทำวิจัย 2 ส่วนนี้นักศึกษาจะทำได้ดีมาก ชินมากทำได้ดีมากเพราะอาจารย์ทีคณะครุศาสตร์ให้ทำ บ่อย ๆ เพราะเวลาออกไปดูงาน ก็จะทำบ่อย ทำได้ดี แต่ถึงเวลาต้องสอนจริงการนำมาใช้คิดว่ายังไม่แน่น นภาพร* กล่าวว่า อยากเช่น เรียนเอกชีววิทยา เรียนชีววิทยาจริง ๆ ก็ไม่กีตัว วิชาการไม่แน่น เน้นทางครูมากกว่า ทำให้นักศึกษาขาดความม้นใจเวลาออกฝึก คนเป็นครูไม่ใช่เก่งแค่วิชาครูเท่าน้น ต้องน่าจะเก่งเรืองทักษะ เทคนิคการสอนทางวิชาเอกตัวเองอย่างลึงซึง เชียวชาญ แต่วิชาความรู้ก็สำคัญถ้าไม่แน่น ไม่ลึกซึงก็คงสอนเด็กได้ไม่ดีเท่าทีควร ครูแนวใหม่ ฝึกปฏิบัติมากเกินไป จนอาจลืมในเรื่องของวิชาการ ทำให้เนื้อหาวิชาการทีควรได้รับเต็ม ๆ กลับได้ไม่เต็มที

กรณีศึกษารายที่ 2: แสงจันทร์*

แสงจันทร์* เป็นหญิง อายุ 18 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ทีจังหวัดสัตบงกช* จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที 1-5 ทีโรงเรียนบ้านนาเวง อำเภอเมือง จังหวัดสัตบงกช* พอศึกษาได้กลางภาคเรียนที 2 ของช้นประถมศึกษาปีที 5 ก็ได้ไปศึกษาต่อระดับช้นประถมศึกษาปีที 6 ทีโรงเรียนบ้านโพนนาแก้ว อำเภอนาแก้ว จังหวัดสัตบงกช* โดยอาศัยอยู่กับพีสาวซึงเป็นลูกต่างมารดา พีสาว มีอาชีพรับราชการครู อายุ 40 ปี ปัจจุบันสอนอยู่ที โรงเรียนรังสรรค์ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม* บิดามีอาชีพรับราชการครู และมารดามีอาชีพเป็นแม่บ้าน ปัจจุบันท้งบิดาและมารดาได้เสียชีวิตลง จึงได้รับการอุปการะดูแลและอาศัยอยู่กับผู้เป็นลุงโดยอาศัยกันเพียงสองคน โดยแสงจันทร์* ได้มาอาศัยอยู่กับลุงเมือศึกษาช้นมัธยมปีที 5 โดยลุงมีอาชีพรับราชการกรมทางหลวง มีรายได้ต่อเดือน 12,000 บาท โดยลุงน้นมีครอบครัวอยู่ทีอำเภอพรรณนา จังหวัดสัตบงกช* แต่ด้วยภาระงานทำให้ลุงต้องพักอาศัยอยู่ทีอำเภอเมือง ซึงใกล้สถานทีทำงานและสะดวกในการเดินทาง ลุงก็ไป ๆ มา ๆ ระหว่างอำเภอพรรณาและอำเภอเมือง ซึงมีระยะทางประมาณ 25 กิโลเมตร แสงจันทร์* เล่าว่า โดยแท้นั้นเกิดและเติบโตทีอำเภอพรรณาและญาติ ๆ ทางฝ่ายพ่อก็อยู่ทีนี่กันมาก

แสงจันทร์* เป็นเด็กเรียนดี ศึกษาอยู่ที่โรงเรียนสัตบงกชนุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสัตบงกช* ซึ่งเป็นโรงเรียนประจำจังหวัดจังหวัดสัตบงกช* สายการเรียน วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลียสะสมตลอดหลักสูตร ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ 2.80 และระดับมัธยมศึกษาปีที 6 ได้ 3.40 นอกจากนั้นรางวัลทางการศึกษาทีแสงจันทร์* เคยได้รับส่วนมากจะเป็นรางวัลทางการวาดภาพทางศิลปะ เพราะโดยส่วนตัวแล้วแสงจันทร์* เล่าว่าชอบวาดภาพตั้งแต่เด็ก เมือมีกิจกรรมการแข่งขันการวาดภาพก็มักจะได้เป็นตัวแทนเข้าแข่งขันการวาดภาพตั้งแต่เรียนระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา แสงจันทร์* เล่าว่า ในระดับชั้นมัธยมศึกษามักจะเป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าแข่งขันทางการวาดภาพศิลปะบ่อยครั้งและเมือเข้าแข่งขันครั้งใดก็มักจะได้รับรางวัลต่าง ๆ อยู่เสมอ รางวัลทีเคยได้รับมีมากมาย อาทิเช่น ชนะเลิศการแข่งขันวาดภาพลายไทย ระดับเขตการศึกษาที 1 และชนะเลิศการแข่งขันวาดภาพในหัวข้อความซือสัตย์ของโครงการ ป.ป.ส และชนะเลิศการการแข่งขันวาดภาพในกิจกรรมงานวันแม่แห่งชาติของโรงเรียนและมีรางวัลอืน ๆ อีกมากมาย แสงจันทร์* รางวัลทางการวาดภาพบ่อยมาก ๆ จนลืมไปแล้วว่าได้รางวัลอะไรบ้างเพราะได้รางวัลมากจริง ๆ

แสงจันทร์* เป็นนักศึกษาชั้นปีที 1 คณะครุศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ รายได้ต่อเดือนได้รับเดือนละ 2,000 บาท โดยได้รับการอุปการะจากลุง รวมทั้งการทำการกู้ยืมเงินเพือการศึกษาจำนวน 2,000 บาท รวม 4,000 บาท โดยแสงจันทร์* กล่าวว่า การกู้ยืมเงินทุนเพือการศึกษานั้นเป็นการช่วยในเรืองค่าใช้จ่ายระหว่างเดือนรวมทั้งอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ และเป็นการแบ่งเบาภาระของลุงเพราะลุงเองก็ต้องมีครอบครัวทีรับผิดชอบเช่นกัน

ทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่นั้น แสงจันทร์* กล่าวว่า เป็นเพราะตอนเด็ก ๆ เห็นคนในครอบครัวรวมทั้งญาติพี่น้องต่างก็มีอาชีพรับราชการครู โดย พ่อเป็นครู พีสาวต่างมารดา เป็นครู เมือเห็นสภาพแวดล้อมดังกล่าวจึงเป็นแรงผลักดันให้เมือโตขึนจึงมีความใฝ่ฝันทีจะเป็นครู อีกทั้งครอบครัวก็ทำการปลูกฝังไว้ว่า เมือโตขึนควรจะเป็นครู และตัวแสงจันทร์*ก็มองว่าอาชีพครูเป็นอาชีพทีมีเกียรติในสังคมและคนในสังคมให้การเคารพยกย่องครู การสอบเข้าเรียนมหาวิทยาลัยแสงจันทร์* จึงมีความตังใจทีจะเรียนครูรวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากทางครอบครัวส่วนสำคัญด้วย

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารครูแนวใหม่นั้นแสงจันทร์* รับทราบข้อมูลข่าวสารครูแนวใหม่จากพีสาวต่างมารดาซึงในขณะนันพีสาวเป็นครูสอนวิชาแนะแนวชั้นมัธยมศึกษาปีที 6 โดยพีสาวได้ชักจูงให้เรียนครูแนวใหม่ เนืองด้วยเหตุผลทีว่า ในอนาคต แสงจันทร์* จะได้ทำงานทีมันคง และได้รับการบรรจุเข้าทำงาน แสงจันทร์*กล่าวว่า แม้ว่าในใจลึก ๆ อยากทีจะเรียนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ซึงเป็นสิงทีตนเองชอบและก็ถนัดมากทีสุด แต่ก็ยังมีความลังเล สองจิตสองใจ คือคิดว่าถ้าเรียนอาจจะหางานยาก อาจจะตกงาน และไม่ค่อยมีความมันคงในการทำงาน เช่นอาชีพรับราชการ

เมื่อเป็นเช่นนั้นแสงจันทร์* จึงได้มีโอกาสขออนุญาตและทำการปรึกษาลุงในการไปสอบโควตาช้างเผือก คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แต่ลุงก็ไม่อนุญาต และให้เหตุผลว่าเมื่อเรียนจบมาจากคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ในอนาคตงานไม่มั่นคงและโอกาสหลังจากเรียนจบจะไม่ได้งาน “จบแล้วเตะฝุ่น” แสงจันทร์* จึงเลิกล้มความคิดที่จะเรียนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ไปโดยกล่าวเพียงว่าในเมื่อมันเป็นไปไม่ได้ก็ขอให้การวาดภาพเป็นแค่งานอดิเรก การเรียนครูแนวใหม่นั้น แสงจันทร์* กล่าวว่า ลุงให้การสนับสนุนให้เรียนครูแนวใหม่ที่มหาวิทยาลัยสัตบงกช*เป็นอย่างมาก เพื่อที่จะได้มีอาชีพที่มั่นคงในอนาคต รวมทั้งจะได้อยู่ใกล้ ๆ บ้าน แสงจันทร์* กล่าวว่าแม้ในใจจริงอยากจะเรียนคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ แต่เมื่อคิดประมวลแล้วก็กลัวว่าจะไม่ได้งานทำตามที่ลุงได้กล่าวและให้เหตุผลไว้ จึงตั้งใจที่จะสอบเข้าเรียนครูแนวใหม่ตามความคาดหวังของครอบครัว แต่ทั้งนี้ถ้าเป็นไปได้เมื่อจะเรียนครูแนวใหม่ แสงจันทร์* ก็อยากเรียนครูแนวใหม่ในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงของรัฐ เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ใฝ่ฝันอีกทั้งเพื่อนร่วมโรงเรียนส่วนมากก็สอบติดที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น การเรียนที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงเป็นความใฝ่ฝันรวมทั้งจะได้อยู่กับเพื่อน ๆ ที่สนิทอีกด้วย ในทัศนะของแสงจันทร์* กล่าวว่า เพื่อนในโรงเรียนส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยมีใครมาเข้ามาเรียนมหาวิทยาลัยสัตบงกช*กันมากนัก นักเรียนส่วนใหญ่ที่สมัครเข้ามาเรียนที่มหาวิทยาลัยสัตบงกช*ส่วนมากนั้นจะเป็นนักเรียนจากโรงเรียนในตัวเมืองและโรงเรียนประจำอำเภอ

แสงจันทร์* กล่าวว่า เพื่อนในโรงเรียนส่วนใหญ่ได้เรียนที่มหาวิทยาลัยปิดที่มีชื่อเสียงของรัฐ แสงจันทร์* ก็คาดหวังที่อยากไปเรียนเช่นกันแต่ก็เชื่อว่ามีความเป็นไปได้น้อยเพราะต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทั้งค่าหอพัก ค่าใช้จ่ายในเรื่องอุปกรณ์การเรียน ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและยังเป็นการรบกวนลุงเพิ่มมากขึ้น แสงจันทร์* ให้ความหมายครูแนวใหม่ว่า ครูแนวใหม่ คือ ครูที่เก่ง เรียนได้เกรดเฉลี่ยดี มีความสามารถในการสอนและมีงานทำทันทีหลังจากเรียนจบ แต่ทั้งนี้แสงจันทร์* ไม่ทราบถึงเรื่องการให้ทุนการศึกษาครูแนวใหม่ที่ให้ระหว่างเรียน และไม่ทราบเรื่องการระงับการให้ทุนของมหาวิทยาลัยสัตบงกช*ทราบแต่เพียงว่าเมื่อเข้ามาเรียนครูแนวใหม่โอกาสในการบรรจุงานมีสูงมากมากและไม่ต้องไปสอบบรรจุเหมือนครู 4 ปี และยิ่งถ้าคะแนนเฉลี่ยสะสมสูง ๆ ก็จะยิ่งมีโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น แสงจันทร์* ให้เหตุผลถึงความจำเป็นที่ต้องมีครูแนวใหม่ก็เพราะว่าครูที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจจะเป็นครูที่ไม่ค่อยเก่ง ไม่เชี่ยวชาญในการสอนและอาจจะไม่มีคุณภาพ ในทัศนะแสงจันทร์* กล่าวว่า “เมื่อก่อนใคร ๆ ก็เรียนครูได้” คือ คิดอะไรไม่ออกก็เรียนครู การมีครู 5 ปีจะเป็นการเลือกคนเก่งมาเป็นครูอย่างแท้จริง เพราะดูเกรดในการเข้าสมัคร ไม่ใช่จะเข้าได้ง่าย ๆ และต้องดูเกรดเฉลี่ยในการวัดผลในแต่ละปีการศึกษาด้วย เธอเชื่อว่าถ้าได้เกรดเฉลี่ยที่ดีโอกาสได้บรรจุเข้าทำงานก็สูงมาก

ความตั้งใจแรกของ แสงจันทร์* เมื่อจะเรียนครูแนวใหม่ คือ อยากที่จะเรียนครูสาขาวิชาเอกภาษาไทย ด้วยเหตุผลคือ ชอบและถนัด แต่เมื่อทำการปรึกษากับพี่สาวต่างมารดาและครูแนะแนวที่โรงเรียน ต่างก็ได้รับคำแนะนำตรงกันว่า ควรเรียนสาขาวิชาอื่น เช่น ครูสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ครูสาขาวิชาคณิตศาสตร์ เพราะสาขาวิชาทั้งสองมีโอกาสได้บรรจุงานและมีโอกาสในการไปสอบเข้าทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ มากกว่า อีกทั้งในปัจจุบันครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ก็ขาดแคลน แต่ทั้งนี้เมื่อสอบตรงรอบแรกเข้า คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* แสงจันทร์* กลับไม่เลือกที่จะเรียนครูวิทยาศาสตร์ ตามที่พี่สาวและครูแนะแนวที่ทำการแนะนำ แสงจันทร์* ตัดสินใจสอบเข้าเรียนโควตาเรียนดี สาขาวิชาเอกภาษาไทยตามที่เธอต้องการ เมื่อสอบข้อเขียนติด จึงได้สอบสัมภาษณ์ การสอบสัมภาษณ์นั้น เธอกล่าวว่า อาจารย์ไม่ได้สอบสัมภาษณ์ความรู้ทางวิชาภาษาไทย แต่ถามเรื่องทั่วๆไป โดยมีผู้เข้าสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 80 คน แต่รับจำนวนแค่ 40 คน ซึ่งในการสอบสัมภาษณ์นั้น เธอเป็นนักเรียนโรงเรียนสัตบงกชนุกูล* เพียงคนเดียว นอกนั้น เป็นโรงเรียนจากต่างอำเภอและโรงเรียนในอำเภอเมือง แสงจันทร์* กล่าวว่า การสอบสาขาวิชาเอกภาษาไทย เชื่อได้ว่าคงจะสอบติดอย่างแน่นอน แต่เมื่อวันประกาศผลสอบสัมภาษณ์ กลับปรากฏว่าไม่มีชื่อของแสงจันทร์* สร้างความแปลกใจต่อแสงจันทร์* เป็นอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่คิดว่าคงได้เรียนอย่างแน่นอน แสงจันทร์* กล่าวว่า เกรดเฉลี่ยก็สูงกว่าเพื่อนที่สอบในสาขาวิชาเดียวกัน เพื่อนต่างโรงเรียนบางคนได้เกรดเฉลี่ยน้อยกว่า ได้เกรดเฉลี่ย 2.80 ยังสอบสัมภาษณ์ติด รวมทั้งประวัติการศึกษาตัวเธอก็ดี ทำไมถึงสอบไม่ติด จนวันหนึ่งแสงจันทร์* ได้มีโอกาสเจอกับอาจารย์ท่านหนึ่งที่ทำการสอบสัมภาษณ์โดยบังเอิญที่ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี จึงได้ทำการซักถามข้อข้องใจ และเหตุผลที่ไม่ได้รับการคัดเลือก อาจารย์ก็แปลกใจว่าทำไมแสงจันทร์* ถึงไม่ได้เข้าเรียน อาจารย์จึงแนะนำให้สมัครอีกครั้ง ถ้าต้องการจะเรียนจริง ๆ และอาจารย์ก็ถามย้ำกับแสงจันทร์*ว่า “เธออยากเรียนครูจริง ๆ ใช่ไหม” ถ้าอยากเรียนจริง ๆ ให้ลองสมัครดูอีกครั้ง รับรองว่าต้องได้แน่นอน ตามทัศนะของแสงจันทร์* เชื่อว่า เหตุผลของการที่สอบไม่ติด คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาเอกภาษาไทยนั้น เป็นเพราะอาจารย์โดยส่วนใหญ่ที่ทำการสัมภาษณ์ เชื่อว่า แสงจันทร์* คงไม่เลือกเรียนที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* แสงจันทร์* กล่าวว่า เพราะ เกรดเฉลี่ยที่สูง และเรียนโรงเรียนประจำจังหวัดที่มีชื่อเสียง ที่นักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนไม่เลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยสัตบงกช* และนักเรียนมีการสละสิทธิ์บ่อยครั้งเมื่อทำการสอบได้ รวมทั้งได้บอกอาจารย์ในขณะสัมภาษณ์ว่าสอบติดมหาวิทยาลัยอื่นด้วย คือ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทำให้อาจารย์คิดว่าแสงจันทร์* ก็คงไม่เลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยสัตบงกช*อย่างแน่นอน แสงจันทร์* ยังได้กล่าวีกต่อไปว่า จากคำบอกเล่าและได้ยินมา ที่คณะครุศาสตร์ ยังมีในเรื่องของระบบเด็กฝากอยู่ โดยให้ผู้ใหญ่ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงฝากเข้าเรียนให้ แสงจันทร์* ก็ได้บอกอีกว่า พี่สาวต่างมารดาจะทำการฝาก

ให้เธอเข้าเรียนได้เช่นกัน ตามทัศนะของแสงจันทร์* เชื่อว่าเหตุผลที่สอบไม่ได้นั้น อาจารย์อาจมองว่าควรจะให้คน ที่ต้องการจะเรียนครูแนวใหม่จริง ๆ มากกว่า ท้ัง ๆ ที่ตอนนั้นแสงจันทร์* ตั้งใจว่าจะเรียนครูภาษาไทยจริง ๆ แสงจันทร์*ได้สรุป ปัจจัยที่จะทำให้สอบติดครูแนวใหม่

1. โรงเรียน (ชื่อเสียงของโรงเรียน)
2. เกรดเฉลี่ย
3. บุคลิกภาพ

การที่มองว่าโรงเรียนเป็นปัจจัยแรกที่มีผลต่อการสอบครูแนวใหม่ติดน้ันเพราะ ถ้าเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ที่เข้ามาสมัครเรียนครูแนวใหม่กับมหาวิทยาลัยสัตบงกช อาจารย์อาจจะมองสถาบันก่อนว่าเด็กนักเรียนจะเรียนจริงหรือไม่ แสงจันทร์*กล่าวว่า เมื่อทำการสอบแอดมิดชั๋น แสงจันทร์* จึงทำการสมัครสอบครูแนวใหม่ที่ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยสัตบงกช*อีกครั้ง แต่เปลี่ยนสาขาวิชาเอกโดยเลือก สาขาวิทยาศาสตร์ ตามที่พี่สาวและครูได้แนะนำตั้งแต่ครั้งแรก และก็ปรากฏว่าสอบติดตามที่คาดหวังไว้ แสงจันทร์* ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู คือ แบบอย่างที่ดีของศิษย์ ครูปฏิบัติตัวเช่นไรศิษย์ก็จะปฏิบัติตัวเช่นน้ัน ถ้าครูเป็นแบบอย่างที่ดีศิษย์ก็จะดี ถ้าครูปฏิบัติตัวไม่ดีใครจะมาเคารพนับถือครูปัจจุบันบางคนที่พบในโรงเรียน ก็ทำตัวไม่เหมาะสมกับการเป็นครู เช่น มีความลำเอียง ชอบสอนห้องเก่ง ๆ ครูผู้ชายบางคนก็มีเรื่องชู้สาวในโรงเรียน และชอบคุยกับนักเรียนที่สวย ๆน่ารัก ๆ หน้าตาดี มีการเลือกปฏิบัติ เช่น การทำโทษเรื่องตัดผม ถ้านักเรียนที่สวยๆน่ารัก ๆ หน้าตาดี ผมยาวเกินไป อาจารย์ผู้ชายท่านหนึ่ง* ก็จะพูดจาดี ๆ ไม่ดุ แต่นักเรียนคนอื่นที่ไม่สวยหน้าตาไม่ค่อยดีกลับโดนต่อว่าหนัก เธอจึงเชื่อว่าครูมีความลำเอียงและมีการเลือกปฏิบัติเป็นอย่างมาก รวมท้ังในความเข้าใจศิษย์นั้น ปัจจุบันครูยังไม่เข้าใจนักเรียนเท่าที่ควร ครูที่ดีควรจะต้องเข้าใจวัยของนักเรียนซึ่งเป็นวัยรุ่น ต้องเข้าใจท้ังในเรื่องเรียน เรื่องเล่น และกิจกรรมของนักเรียน บางครั้งการว่ากล่าวตักเตือนของครูเมื่อนักเรียนทำผิด ครูไม่มักจะไม่ถาม สาเหตุ เหตุผลของการทำผิด อาจารย์ก็จะดุตามที่อาจารย์ได้เห็นไม่ถามถึงแหล่งที่มาที่ไป เหตุผลทำไมถึงทำเช่นน้ัน แสงจันทร์* กล่าวว่า ครูที่ดีควรจะเป็นครูที่นักเรียนอยู่ด้วยแล้วนักเรียนมีความสบายใจ และไม่กดดันนักเรียน แสงจันทร์* กล่าวว่า ถ้าวันหนึ่งได้เป็นครูจริง ๆ ตั้งใจไว้ว่าจะปฏิบัติต่อศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและไม่ลำเอียงไม่เลือกปฏิบัติ

แสงจันทร์* เชื่อว่า ครูที่ดีในด้านการสอนน้ัน ต้องเป็นครูที่สอนสนุก มีอารมณ์ขัน ตลกไม่เครียด และไม่ยัดเนื้อหาในระหว่างการสอนมากเกินไป ครูต้องดูศักยภาพนักเรียนในแต่ละคน ในด้านบุคลิกภาพครูก็ควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี สง่า น่าเคารพ ในด้านของจรรยาบรรณน้ันเห็นว่าปัจจุบัน จรรยาบรรณครูลดลง ครูไม่มีศีลธรรม ซึ่งจากได้ฟังข่าวตามโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ พบ

เห็นข่าวของชู้สาวระหว่าง ครูกับลูกศิษย์บ่อยครั้ง และครูลงโทษเด็กรุนแรงโดยการใช้กำลังในการทำโทษเกินกว่าเหตุ ซึ่งสะเทือนใจมาก

แสงจันทร์* กล่าวว่าในทัศนะ เห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนครูในปัจจุบันสูงขึ้นกว่าเมื่อก่อน เธอเชื่อว่าครูมีรายได้ที่ดีมีสวัสดิการที่ดี คือ การทำงานของครูนั้นทำงานแค่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และหยุดวันเสาร์ วันอาทิตย์ รวมทั้งครูได้ปิดภาคการศึกษาพร้อม ๆ กับนักเรียน การทำงานไม่หนักมากและทำงานเป็นเวลาไม่เหนื่อย ผิดกับการทำงานในภาคเอกชน บริษัทต่าง ๆ ที่ไม่ค่อยมีวันหยุดและไม่ได้ปิดภาคการศึกษาและต้องทำงานเหนื่อยมากและไม่มั่นคงเท่ากับอาชีพรับราชการ

ในส่วนคุณภาพของบัณฑิตนั้น แสงจันทร์* กล่าวว่า ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ถ้ามหาวิทยาลัยมีคุณภาพ มีการจัดการเรียนการสอนที่ดี รวมทั้งมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ บัณฑิตก็น่าจะมีคุณภาพด้วยเช่นกัน แสงจันทร์* เชื่อว่ามหาวิทยาลัยสัตบงกชจะมีคุณภาพและการจัดการเรียนการสอนที่ดีน้อยกว่ามหาวิทยาลัยปิดของรัฐ ด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง สรุปได้คือ

1. ผู้เรียนที่ไม่ได้ทำการคัดสรรตั้งแต่แรก ๆ
2. นักเรียนที่เข้ามาเรียนไม่ใช่คนเก่งมากเท่ากับมหาวิทยาลัยปิดของรัฐซึ่งต้องทำการสอบเข้าแข่งขันเป็นจำนวนมาก

ในส่วนภาพรวมของการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย แสงจันทร์* กล่าวว่า ครูมีความพอเพียง แต่ยังไม่กระจายรอบนอกและในชนบทยังมีครูไม่เพียงพอ ครูเก่ง ๆ มักจะสอนในเมือง ในด้านความรู้ของครู แสงจันทร์* เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถทางการสอนของครูรุ่นเก่ามากกว่าครูรุ่นใหม่ เนื่องจาก ครูรุ่นเก่า ๆ ที่มีอายุมากนั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ และมีประสบการณ์สูง โดย “ส่วนตัวชอบครูแบบเก่าเพราะมีประสบการณ์ในการสอนมานานและสอนประสบการณ์ชีวิต” สามารถบอกเล่าเรื่องราวในอดีตเป็นข้อคิด เตือนใจ รวมทั้งมีการถ่ายทอดแก่ศิษย์ได้ดี ในด้านการสนับสนุนการศึกษาไทยนั้น เห็นว่า ผู้ปกครองสนับสนุนตามวัย “ปล่อย” เช่น วัยระดับอุดมศึกษาเป็นวัยที่ช่วยเหลือตนเองได้แล้วก็จะไม่เคร่งครัดมากนัก ผิดกับวัยเด็กผู้ปกครองก็จะช่วยเต็มความสามารถ แสงจันทร์* เชื่อว่าผู้ปกครองคงมองว่า นักศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นมีศักยภาพในการช่วยเหลือตนเองได้มากกว่า รวมทั้งได้ชื่อว่าเป็นปัญญาชนแล้ว ในด้านนักศึกษาไทยนั้น เห็นว่า นักศึกษาไทยมีสติปัญญาที่ดีแต่บางคนก็ยังขาดความคิดสร้างสรรค์ มักจะตามเพื่อน ไม่ค่อยมีความคิดเป็นของตนเอง “บางคนห่วงเล่นมากกว่าห่วงเรียน” แสงจันทร์* เธอมีโอกาสได้พบเพื่อนที่มีลักษณะดังกล่าว คือ บางคนห่วงเล่นมากกว่าห่วงเรียน ติดสื่อเทคโนโลยี เช่น อินเตอร์เน็ต และที่สำคัญคือติดเกมส์ตามร้านอินเตอร์เน็ท ในที่สุดก็เกรไม่ใส่ใจเรียน

ในเรื่องของการปฏิรูปการศึกษา แสงจันทร์* ได้ให้ ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนใหม่ ปรับปรุงใหม่ ผลที่เกิดจากการปรับปรุงก็จะทำให้ผู้เรียนได้ความรู้

ใหม่ๆ แสงจันทร์* กล่าวว่า การที่เด็กสมัยใหม่เด็กรุ่นใหม่มีผลการเรียนวิชา คณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ ที่ตำลงก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ต้องทำการปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาก็จะทำให้เด็กมีความสามารถ และเก่งมากขึ้น เงื่อนไขที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ ในทัศนะของแสงจันทร์* สรุปได้คือ

1. ครูโดยครูนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน
2. นักเรียนต้องมีความสนใจ ตั้งใจเรียน ก็จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ

โดยจุดมุ่งหมายปลายทาง การปฏิรูปการการเรียนการสอน เพื่อที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้มากขึ้น การปฏิรูปการศึกษา โดยการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาก็เพื่อทำการยกย่องครูให้สูงขึ้นเพราะ ครูถือว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติ แสงจันทร์* กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปบ่อยครั้ง แบบเดิมยังไม่ได้ใช้หรือทดลองใช้ได้เพียงระยะเวลาไม่นานก็ทำการปรับเปลี่ยนใหม่ ทำให้เด็กนักเรียน ผู้เรียน ยังสับสนระหว่างหลักสูตรใหม่และหลักสูตรเก่า

แสงจันทร์* คิดว่าการปฏิรูปการศึกษา ควรทำอย่างต่อเนื่องจริงจังเพราะแบบเก่าที่ได้ทำการปฏิรูปมาก็ยังไม่ดีเท่าที่ควรก็ควรจะทำต่อไปสักระยะแล้วจึงค่อยเปลี่ยน ต้องอาศัยเวลา ผู้ใหญ่ที่มีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องก็พยายามปฏิรูปไปเรื่อย ๆ และรัฐบาลที่มีบทบาทก็มักใช้งบประมาณด้านการศึกษาได้ไม่ตรงจุด เช่น ในปัจจุบันรัฐบาล อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ มีงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น การให้เงินช่วยเหลือผู้ปกครองนักเรียนไปซื้อชุดนักเรียน หรืออุปกรณ์ในการเรียนให้บุตรหลาน เธอคิดว่าการให้หรือวิธีช่วยดังกล่าว ผู้ปกครองอาจใช้ไม่ตรงวัตถุประสงค์ของเงินที่ให้ ถ้ารัฐบาลจะซื้อให้รัฐบาลก็ควรมีวิธีการจัดการที่ดีและซื้อของให้ดีกว่าการเอาเงินไปให้ การให้ดังกล่าวอาจจะไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาที่ดีก็ได้

แสงจันทร์* กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาที่ดี เมื่อเข้าถึงแต่ละช่วงชั้น ในเรื่องการเรียนการสอน ควรมีข้อสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ครูอาจารย์ควรปรับและปูพื้นฐานความรู้ความเข้าใจให้แก่นักเรียน เพื่อนักเรียนจะได้แน่นในเนื้อหาวิชามากขึ้น บางครั้งการปิดเทอมเป็นเวลานานนักเรียนอาจจะลืมได้
2. ในมหาวิทยาลัยสัตบงกชเมื่อเข้ามาเป็นนักศึกษาใหม่ อาจารย์ผู้สอนมักนึกว่านักศึกษามีความรู้อยู่แล้ว ไม่ต้องทำการกล่าวถึงเนื้อหาที่น่าจะรู้อยู่แล้ว ครูอาจารย์ ควรทำการทบทวนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่ง ทำให้ผลการเรียนนักเรียนอาจจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นได้

กรณีศึกษารายที่ 3: ส่งสุข*

ส่งสุข*เป็นชาย อายุ 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท สมรสแล้ว มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คน มีบุตร 2 คน ระยะเวลาในการทำงานประมาณ 10 ปี รายได้ต่อเดือนประมาณ 43,000 บาท ส่งสุข* กล่าวถึง การปฏิรูปการศึกษาในการผลิตปัจจุบันนี้เน้นให้ครูพัฒนาสมรรถนะมากกว่าพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ถามว่าเดิมครูเดิมมีสมรรถนะไหม ก็มีเพียงแต่ไม่เป็นมืออาชีพ ครูแนวใหม่ที่เกิดขึ้นจะเน้นให้เรียนอย่างลึกซึ้งกว่าเดิม และลักษณะเด่นของครูแนวใหม่ คือ มีการฝึกสอนประมาณ 1 ปี ถ้าเป็นหลักสูตรเดิม 1 ภาคเรียนก็จบ ฝึกไม่ยาวนานเท่าไหร่นัก นักศึกษาไม่ชินกับโรงเรียน ซึ่งคนเราเวลาต้องทำอะไรสักอย่างการปรับตัวก็ต้องค่อนข้างใช้เวลา

รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ส่งสุข* กล่าวว่า ครูแนวใหม่ เน้นผู้เรียน มีการปฏิบัติมากขึ้น แต่ก่อนครู 4 ปี การเรียนการสอนก็บรรยายตามปกติ ตามเนื้อหาบางอย่างบางเรื่อง ปัจจุบันครูแนวใหม่ 5 ปี เน้นให้ผู้เรียนสัมผัสกับสถานการณ์จริงไปสัมผัสโรงเรียน ฝึกทดลอง ทดลองสอน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งคอร์สครูแนวใหม่เอื้อให้จัดสิ่งเหล่านี้ ครูได้เรียนรู้ ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของครูแนวใหม่ ส่งสุข* ได้ให้ความหมายของครูแนวใหม่ คือ ครูที่มีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะโดยพัฒนารอบด้าน ครูแนวใหม่เน้นการวิจัย พัฒนาผลงานทางวิชาการ และมีความรู้เพิ่มขึ้น

ส่งสุข* กล่าวถึงเหตุผลที่มีความจำเป็นที่ต้องมีครูแนวใหม่ เนื่องด้วยเหตุต่าง ๆ คือ

1. มองว่าครูที่ออกไปสู่ตลาด สู่สังคม สมรรถนะครูบางอย่างบางเรื่องยังมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะมาตรฐานไม่ค่อยมี ปัจจุบันมาตรฐานของครูแนวใหม่ หลักสูตรอิงคุรุสภามาจับโดยมองครูว่ามีสมรรถนะอะไรแบบไหน มีความรู้ความสามารถระดับใดบ้างก็มีเกี่ยวกับครู โดยครูต้องมีความรู้อะไรบ้าง ส่งสุข* คิดว่าปัจจัยของการผลิตครูแนวใหม่ก็มีปัจจัย 3 ส่วนด้วยกันโดย ส่งสุข* มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่เป็นเชิงระบบ มี 3 ส่วนในระบบคือ

1. Input คือ นักศึกษา
2. กระบวนการผลิตครูแนวใหม่ของแต่ละมหาวิทยาลัย
3. โรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ในทัศนะของส่งสุข* มองว่ากระบวนการผลิตครู คิดว่าสำคัญที่สุด มองว่ากระบวนการสำคัญมากที่สุด ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีลักษณะและรูปแบบและกระบวนการแตกต่างกัน แล้วแต่มหาวิทยาลัยไหนจะใช้ ซึ่งไม่ได้เจาะจงแต่เอาหลักของคุรุสภามาเป็นตัวจับ กระบวนการขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัย และส่วนที่สำคัญไม่แพ้กันของการผลิตครู คือ โรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพความแตกต่างจากครู 4 ปี ส่งสุข* กล่าวว่า เห็นได้ชัดในเรื่องความต่างในด้านสมรรถนะของครู คือ ต่างกันพอสมควร ต่างกันในกระบวนการ ต่างกันในเรื่องการให้ความรู้แหล่งที่มากกว่า ครู 4 ปี ครู

จะเป็นตัวป้อนความรู้ในเชิงวิชาการ ครูจะป้อนใส่มาก ๆ ส่วนครูแนวใหม่นั้นผู้เรียนจะต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์จริง และการซึบซับสิ่งต่าง ๆ แม้แต่วัฒนธรรมองค์กร ครูแนวใหม่ก็ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ได้ จุดเด่นครูแนวใหม่ คือ การฝึกสอนที่ยาวนานขึ้นเป็น 1 ปี

โดยความแตกต่างสรุปได้คือ

1. สมรรถนะครู โดยเฉพาะกระบวนการจะแตกต่างกัน ครู 4 ปีจะเน้นให้ความรู้มากกว่าซึ่งครู 5 ปีนั้น ผู้เรียนต้องเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ มากขึ้นด้วยตนเอง การซึบซับนั้นนักศึกษาจะเรียนรู้ และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 1 ปี จะทำให้มีความแตกต่าง นักศึกษา 4 ปี ในเรื่องการปรับตัวก็ยังไม่ค่อยมี การฝึกสอนต้องปรับตัว ใช้เวลาในการปรับตัว 1-2 เดือน หลักสูตรเดิมฝึกประสบการณ์ 4 เดือน หลักสูตรใหม่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปี 4 ภาคเรียนที่ 1 เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ แล้วพอภาคเรียนที่ 2 ก็ปรับตัวได้ ปรับสมรรถนะได้ ซึมซับได้มากขึ้นกว่าเดิมเรียนรู้ได้มากขึ้น

2. ความแตกต่างในกระบวนการเรียนการสอน การเรียนการการจัดการเรียนการสอนครูแนวใหม่หลักสูตร 5 ปี จะใช้อาจารย์สอนเป็นทีม หนึ่งคอร์สวิชาใช้อาจารย์ 2-3 คน เหตุผลที่ต้องใช้อาจารย์มากขึ้นในแต่ละวิชา ก็เพื่อนักศึกษาจะได้เรียนรู้มากขึ้น เพราะมีคอร์สที่ใหญ่มากขึ้น คือ มี 5 หน่วยกิต เนื้อหาสาระจะคลอบคลุม อาจารย์คนเดียวอาจสอนไม่ครบและไม่ถนัด อาจารย์จึงจำเป็นต้องช่วยกัน ซึ่งการสอนร่วมกันอาจจะมีผลกระทบต่อการวัดผลอยู่บ้างระยะเวลาที่กำหนดอาจเลื่อนไปได้ และระยะเวลาในการประเมินผลที่ต้องใช้เวลา บางวิชาเอก บางรายวิชา วิชาเอกอาจารย์รับผิดชอบคนเดียว

ส่งสุข* กล่าวว่า โดยจริง ๆ แล้วนั้นครูแนวใหม่พื้นฐานหลักสูตรมักใช้หลายคน อาจารย์คนเดียวหรือ สองคน ในเรื่องของวิชาหลักสูตร ใช้อาจารย์หลายคน กระบวนการเรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้ประสบการณ์มากที่สุด บางส่วนก็ให้เจาะลึก เด็กสัมผัสด้วยตนเอง เรียนรู้ส่วนหลัง ๆ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ประสบการณ์มากที่สุด เปิดโอกาสให้นักศึกษาเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่วนวิชาวิจัย ถ้าเทียบกับหลักสูตร 4 ปี มีไม่มาก แต่หลักสูตรใหม่บอกเลยว่าเป็นวิจัย หลักสูตร 5 ปี มีหลายส่วนที่เป็นวิจัย ส่งสุข* กล่าวว่า วิชาวิจัยหลักสูตร 4 ปี ก็มีแต่ถ้าเทียบก็มีไม่มาก แต่มีแค่ 1-2 คอร์ส วิจัยทางการศึกษา จริง ๆ ไม่มี แต่เป็นผนวกรวมองค์การเอกเทศ ถ้าในวิจัย 5 ปีมีในวิชาต่างๆ เช่นใน วิชาเอก 1 ตัวท๊วไป 1 ตัว ฝึกประสบการณ์ 1 คือ วิจัยไม่น้อยกว่า 3-4 ครั้งในชั้นเรียน 1 ครั้ง นอกจากนั้นมีวิจัยท้องถิ่น เน้นไปทีการฝึกประสบการณ์ ซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษา เลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง

1. วิจัยในชั้นเรียน
2. ศึกษารายกรณี

3. วิจัยระบบ 5 บท

โดยเลือกในภาคเรียนที่ 1 ถ้าประเมินการเลือกทำพอ ๆ กัน แต่ภาคเรียนที่สองกำหนดให้นักศึกษาทำ 5 บท เน้นให้นักศึกษาทำวิจัยมากขึ้นเพื่อต่อยอดในอนาคต แม้ไม่เก่งแต่ก็พอจะมองออก มีวิจัยในท้องถิ่น วิจัยในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับที่ฝึกสอน โดยมีพี่เลี้ยงร่วมระหว่างครูที่โรงเรียนกับนักศึกษาสองส่วนเรียนรู้ด้วยกัน เพราะครูอยากพัฒนาผลงานวิชาการ จะเอื้อประโยชน์ต่อครูและเอื้อต่อการพัฒนาครูด้วย

ส่งสุข* กล่าวว่า ถ้าจะพูดว่าครูแนวใหม่มีการฝึกปฏิบัติ มากกว่า 4 ปีก็พูดได้เต็มปาก เพราะลงปฏิบัติงานจริงมากขึ้น มีการพัฒนาตนเองมากกว่าครู 4 ปี ในเรื่องของความพร้อมในมหาวิทยาลัยสัตบงกช*ผลิตครูแนวใหม่น้น ส่งสุข* กล่าวว่า ความพร้อมน้นยังไม่เต็มที แต่ทางมหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีหน้าที่ผลิตครูอยู่แล้ว จุดที่เกิดประเด็น คืออาจารย์ที่สอนยังดูไม่ตรงกัน ทิศทางมองไม่ตรงกัน ส่งสุข* กล่าวว่า ทุกวันนี้อาจารย์ผู้สอนเข้าใจแล้ว เท่าที่ดูอาจารย์คณะครุศาสตร์พูดถึงครูแนวใหม่

เปรียบเทียบครูแนวใหม่กับครูเก่า คือ เท่าที่ได้ยิน 2 ลักษณะ คือ

1. สมรรถะของครูแนวใหม่มีความรู้ความสามารถ เก่ง สติปัญญาดี

2. ในส่วนวิชาการอาจารย์มองว่าวิชาการน้อยไปตรงนี้มุมมอง แต่พยายามจะเสริมครูแนวใหม่เน้นปฏิบัติ ภาควิชาการที่จัดการเรียนรู้ทำให้ด้อยไป

ครูแนวใหม่ เริ่มโครงการ เมื่อ ปี 2547 ในกระบวนการคัดเลือก ครูแนวใหม่น้น แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ

1. ได้ทุน

2. ไม่ได้ทุน

ที่ได้ทุนมีทุนการศึกษาให้ ปีละ 69,000 บาท ส่วนที่ไม่ได้ทุนก็ใช้ทุนตัวเอง การเรียนรู้ให้สองส่วนเรียนรวมกัน การคัดเลือกน้นคัดสองส่วน คนที่จะสมัครทุนต้องไปคัดทุนคัดที่ส่วนกลางที่จังหวัดอุดรธานีหรือกรุงเทพ ฯ ใครสนใจก็สมัครไป อีกส่วนที่ไม่ได้สมัครทุนใช้วิธีการรับตรงเรียนดี ผ่านกระบวนการมหาวิทยาลัยตามปกติ ส่งสุข* กล่าวว่า เมื่อสองกลุ่มเรียนรวมกัน ในฐานะครูผู้สอนจะไม่ให้เกิดความแตกต่าง พยายามให้เต็มที่เท่า ๆ กัน ซึ่งคุณภาพ สองกลุ่มใกล้เคียงกัน คนที่ไม่ได้ทุนก็มีความต้งใจสูงก็มี คนที่ได้ทุนมีแรงจูงใจสูงมากกว่า เช่น มีเกรดเฉลี่ยบังคับในตัว กลุ่มนี้แอคทีฟมาก ต้องได้ไม่ต่ำกว่า 2.75 ถ้าได้ต่ำกว่าก็จะตกโครงการ กลุ่มได้ทุนนี้ก็จะตรวจสอบตัวเองตลอดเวลา ตามกำหนดรุ่นแรกจบปี 2551 ที่ได้รับทุน 46 คน จบทั้งหมด ไม่ได้ทุน 100 กว่าคน คุณภาพการบรรจุงานส่วนคนที่ไม่ได้ทุนกระบวนการนี้ยังไปไม่ถึง ส่วนได้ทุนมีกำหนดการจาก สพฐ. ชัดเจนในการบรรจุงาน ไม่ตกงานแน่นอน

ส่งสุข* กล่าวว่า พวกไม่ได้ทุนก็อาจสอบบรรจุเอา หรือทำงานอื่นไปแล้วแต่เขา แต่ถ้าท้องถิ่นนี้ยังต้องการครูมาก ครูแถวนี้ขาด อาจไปเป็นอัตราจ้าง เวลาไปฝึกงานถ้าครูขาดในโรงเรียนก็อาจเรียกไปเป็นอัตราจ้างก็ได้ คุณภาพครูแนวใหม่ทีจบไปในปีนี้ คุณภาพเกรดไม่ต่ำกว่าบี คือ ทีมองประเมินดูคุณภาพ คิดว่าไม่น่าต่ำกว่า 70 ถึงร้อยเละ 100 คงไม่ถึงขนาดนั้น รุ่นแรกเน้นมากในคุณธรรมจริยธรรม เข้าค่ายทางปฏิบัติ ทางคณะมีโครงการปฏิบัติธรรมทีวัดเก้าวันเก้าคืน สิงทีได้นักศึกษาได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ คือ เด็กเรียนรู้เรืองจิตใจ คนเป็นครูควรเรียนรู้จิตใจ ต้องเป็นแบบอย่างให้แก่เด็กในทุกวันนี้สังคมวุ่นวาย คนเป็นศาสนาตามทะเบียน คนในวงการศึกษาบางคนก็รู้เฉพาะเปลือกศาสนาแต่ไม่รู้แก่น จังหวัดสัตบงกช*โชคดีมีทุนทางสังคมทีมีวัดมาก กลุ่มนี้ก็จะเรียนรู้ และซึมซับค่อนข้างมาก ด้านมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งสุข* เห็นว่า มาตรฐานวิชาชีพครูจะสูงขึ้น ทุกวันนี้ครูต้องพัฒนาตนเอง ครูแนวใหม่น่าจะมีความพร้อม ด้านเงินเดือนของครูแนวใหม่เริมต้นคิดว่าเงินเดือนทีเหมาะสมน่าจะ 8000 บาท ขึ้นไป

สาเหตุการระงับทุนส่งสุข* กล่าวว่าอาจเป็นเพราะ

1. นโยบายรัฐบาล 1 ปีแรกจัดสรรทุนการศึกษาให้ ต่อมาไม่ให้ แต่ความต้องการนักศึกษายังมีอยู่ ถามว่าทำไมไม่ได้ คงจะเป็นเรืองนโยบายผู้บริหารระดับชาติ แต่ในส่วนตัว คิดว่าอยากจะให้มีทุน เพราะจะทำให้คนเก่งเรียนครูมากขึ้น ทุกวันนี้คนเก่งจะเรียนสายอืน เป็นหมอ วิศวกร แต่คนทีจะเป็นวิศวกรสังคมไม่มี ส่งสุข* กล่าวว่า คนเก่งจริง ๆ ไม่มี สมัยก่อนค่านิยมเรียนอะไรไม่ได้เป็นครู ทุกวันนี้ก็ยังมีอยู่ไม่ใช่ไม่มี ทุกวันนี้ยิงมาก ดูจาก ป.บัณฑิตวิชาชีพ คนมาเรียนเยอะ ทำไมถึงมามาเพราะต้องการงานทำ อยากเป็นครูจริง ๆ ไหม ก็คงไม่ คนทีอยากเป็นครูจริงๆต้องมาตั้งแต่แรก ถ้าเป็นจริง ๆ จะเป็นคนทีมีศักยภาพ ทุกวันนี้คนมาเรียนครูแต่ใจไม่ใช่ครูก็มีมาก ดังจะเห็นอยู่ตามข่าวต่าง ๆ ทางคณะอยากได้คนทีเรียนครูเพราะอยากเรียนจริง ๆ

ส่งสุข* เล่าว่า บางคนจบมาสามปริญญา จบครูปริญญาทีสี นีคือปรากฏการณ์ในสังคมปัจจุบัน การเรียนมากก็เป็นสิงทีดี ๆ จะได้เรียนรู้ แต่จุดอ่อนก็มีเช่นกัน บางคนไม่รู้ตัวเอง วิงตามกระแส ช่วงไหนอะไรดังก็มาทางนั้นเรียนอันนั้น ผู้เรียนไม่ได้สำรวจตัวเองวิงตามสถานการณ์จริง ๆ อยากให้ผู้เรียนประเมินตัวเองตลอดเวลา ส่งสุข* เล่าว่า เวลาทีสอนนักศึกษา จะทำการซักถามว่านักศึกษาว่าฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นอย่างไร จะบอกนักศึกษาเสมอ การเรียนครูไม่ควรฝืน ถ้าทุกข์คงยากทีจะเรียนต่อไป อย่าเรียนเอาใจใครบางคนหรือเอาใจผู้ปกครอง

ส่งสุข* กล่าวว่า ใน รุ่นที 2-3 ทีไม่ได้ทุนนั้น ทางคณะครุศาสตร์มีการประกาศชัดว่าถ้าเข้ามาเรียนแล้วนั้นไม่มีทุนและไม่มีบรรจุให้ ทุกวันนี้ต้องทำใจว่าอัตราไม่ค่อยมี รับราชการต้องทำใจอย่าคาดหวังมาก ทุกวันนี้ถ้าไม่ขี้เกียจก็มีงานทำ ความเป็นไปได้ในเรืองการหยุดให้ทุน อาจจะหยุดเพือรอการประเมินก็ได้ ถ้าปรากฏว่าทุนเริมมีอีกในปี 52 รุ่น 2-3 คงไม่ได้ ทีจะได้คงเป็นรุ่น 4 เลย

เพราะคงไม่ให้ย้อนหลัง ส่งสุข* กล่าวว่า สิงทีทำคือการแนะแนวนักศึกษา เล่าสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ปิดบัง ปัญหาต่าง ๆ “ผมสื่อสารตลอด” ส่งสุข* จะพยายามสอนและบอกนักศึกษาเสมอว่า เรียนครูอาจจะไม่ใช่ครู ถ้ามีช่องทางอื่นถ้าสมรรถนะเราไปทำงานอย่างอื่นได้ก็ไป การเสริมสร้างความมั่นใจ โดยส่วนตัว คิดว่าเด็กมั่นใจ ในความเป็นครู อนาคตก็พยายามมอง แต่พยายามแนะว่าเรียนอะไรบ้าง อนาคตอาจสอบแข่ง เรืองการบรรจุ พูดได้ไม่เต็มปาก เรืองการบรรจุเราตีกรอบไปไม่ได้ ขึ้นกับผู้บริหารระดับรัฐบาล ขึ้นกับผู้บริหารระดับประเทศ

ส่งสุข* กล่าวว่า ในส่วนเราก็ทำเต็มที การคัดเลือกครูแนวใหม่ ส่วนกลางมีทุน คัดเข้มข้นกว่า มีคณะกรรมการ ส่งสุข* กล่าวว่า ส่วนเราจะเอาอย่างนั้นไม่ได้ จะคัดเลือก หรือเลือกมากไม่ได้ แต่ก็คิดว่าคัดเอาคนทีดีทีสุด ณ ขนาดนั้น พยายามเลือกคนทีคิดว่าดีทีสุด คนแหล่งทีมาเรียนต่อจากรุ่นแรก คือ ในรุ่น 2 ร่น 3 สมัครมามากขึนเรือย ๆ ท้ง ๆ ทีรู้ว่าไม่ได้ทุน ส่งสุข* เห็นว่า การทีมีผู้สมัครเรียนครูแนวใหม่มากขึนเรือย ๆ คือ

1. เนืองจากได้รับค่านิยม โดยได้รับโมเดลจากรุ่นทีผ่านมา เช่น คนในชุมชนในเรียนแล้วได้ดี อาจจะทำตามครูทีโรงเรียนเล่าแล้วเป็นแรงจูงใจแล้วมองครูเป็นภาพบวก เลยตั้งใจทีอยากเรียน

2. นักศึกษามีความหวัง ในเรืองการบรรจุงาน การทำงานราชการ ในเรืองจำนวนหน่วยกิต รุ่นเดิมครู 4 ปีประมาณ 140 หน่วยกิต ครูแนวใหม่มีประมาณ 171 หน่วยกิต คือหน่วยกิตเพิมมากขึน แต่ของทางครุสภากำหนดไว้ประมาณ 150 กว่าหน่วยกิต ส่งสุข* กล่าวว่า หลักสูตรเราทีใช้เป็นหลักสูตรกลาง ตอนนีทางคณะครุศาสตร์ปรับลดมา 165 หน่วยกิต ปรับลดลงมาให้เหมาะสม ซึงรออนุมัติอยู่

ในด้านแนวนโยบายขององค์การ ส่งสุข* เห็นว่า งบประมาณทีได้รับนั้นมีความเพียงพอ ผู้บริหาร สนับสนุนดี เราได้งบประมาณได้มากขึนทุกปี ส่งสุข* กล่าวว่า เมือมีครูแนวใหม่ได้งบประมาณตลอดมีห้องสมุดมากขึน รวมทังตั้งแต่เปลียนเป็นมหาวิทยาลัยการเปลียนแปลงเป็นไปในทางทีดีขึน ในเรืองของงบประมาณ ในเรืองของคุณภาพนักศึกษาทุนรุ่นแรกนั้น โดยรวมเห็นว่าเป็นเด็กทีเก่งแม้รางวัลแข่งขันทางการศึกษาทีแข่งไม่ค่อยมี แต่ทีได้รางวัลจะเป็นนักศึกษาเราไปฝึกงานแล้วฝึกเด็กนักเรียนในโรงเรียนแล้วได้รางวัล นักศึกษาครูแนวใหม่จะเด่นในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาจะสร้างผลงานให้โรงเรียน แต่การแข่งขันในวิชาการในมหาวิทยาลัยสายครูไม่ค่อยมีการแข่งเท่าไหร่ จะเป็นในแง่ทีนักศึกษาออกไปสร้างผลงานร่วมกับทางโรงเรียนมากกว่า

ส่งสุข* กล่าวถึง โดยให้ความหมาย การปฏิรูปการศึกษา คือ การปรับเปลียน แนวคิดกระบวนการต่าง ๆ ให้ดีขึน เหมาะขึน ทันต่อการเปลียนแปลง พร้อมทีปรับเปลียนไม่ทำแบบเดิม รวมทังครูด้วย ทุกวันนีนโยบายการศึกษาได้สนับสนุนให้ครูทำผลงานวิชาการ การปรับ การเพิม

สมรรถนะ ความจำเป็นในการปฏิรูป ส่งสุข* กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษา ควรมี 2 ลักษณะ คู่ขนาน คือ มองว่า

1. บางส่วนควรปฏิรูป
2. บางส่วนไม่ควรปฏิรูป

ส่งสุข* กล่าวว่า ส่วนที่ควร คือ การจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ทุกวันนี้ครูดีแต่ครูเองก็ตามไม่ทันในเทคนิค วิธีการที่ครูใช้ยังเดิม ๆ ครูทุ่มเทในการปฏิรูปปัจจุบันแต่การทุ่มเทส่วนใหญ่จะเป็นส่วนตัว เน้นตัวเอง เน้นผลงานตัวเอง สมรรถนะเด็กกลับตำหมายความว่าอย่างไร แทนที่จะดี บ่งบอกถึงอะไร บางส่วนเอาเรื่องของผลประโยชน์มาใส่วิชาชีพ ความจริงครูควรทุ่เมท ตอนนี้เห็นว่า การปฏิรูปออกแนวธุรกิจ ผลประโยชน์ ในเรื่องการประเมินควรไปที่ตัวเด็ก คือ ตอนนี้เป็นค่านิยมมาก คือ ครูมักจะพัฒนาตัวเองมากกว่าผู้เรียน อะไรที่มีเงินครูจะไปมากกว่า ส่วนรวมเรื่องรอง ส่งสุข* กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูอยู่กับเงินวิทยาฐานะไป จริง ๆ ในเรื่องของค่าตอบแทนครูน้นพออยู่ได้ ครูจริง ๆตอนนี้เปลี่ยน เมื่อก่อนเงินน้อยกว่านี้ครูยังอยู่ได้ ตอนนี้ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การดึงไป คือ สอน ๆ ให้มัวเข้าไว้สอนพิเศษเน้นธุรกิจไป สิ่งเหล่านี้ควรปฏิรูปให้หมดไป ทำไมถึงยังเกิด

ส่งสุข* กล่าวว่า เงื่อนไขนโยบายที่จะปฏิรูปการศึกษาได้สำเร็จน้น รัฐบาล ต้องชัดเจนจริงจัง มาตรฐาน ดับเบิลแสตนดาร์ต ต่างคนต่างคิดต่างทำ ทำอะไรเป็นธุรกิจ แม้แต่การผลิตครู ถ้ามีมาตรฐานเดียวกันก็ดี มีสมรรถนะเดียวกัน เรื่องการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลการ ส่งสุข* เห็นว่า มาถูกทาง แต่นโยบายผู้บริหารมีการเปลี่ยนค่อนข้างบ่อย ไม่มองพื้นฐานเดิม ทุกวันนี้บอกว่าปฏิรูปการศึกษา แต่ทำไมเด็กบางคนกลับอ่านหนังสือไม่ออก นโยบายเปลี่ยนหลักสูตรเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาเจตนาดีแต่ประสงค์ร้ายรึป่าว

ส่งสุข* กล่าวว่า ภาระงานครูทุกวันนี้มาก จนไม่มีเวลาพัฒนาเด็ก ครูทั่วประเทศ ถึง ร้อยละ 80 หรือไม่ ที่จะพัฒนาเด็ก ที่เหลือไปทำงานอย่างอื่น ปฏิรูปการศึกษางานมาที่ครูมาก ครูไม่มีเวลาครูเป็นตั้งแต่ครูถึงภารโรง ก้าวก่ายอาชีพครู ทำไปหมุนไปหมุนมาอยู่ที่เดิม การปฏิรูปกลับไปกลับมา ไม่มีจุดยืนของตน ประเทศไทยเราปฏิรูปเราชอบตาม ไม่ได้มองพื้นฐานตนเองบางทีวางแนวคิดผิด เหมือนจะดีแต่ผิด เช่น บอกไม่ให้ท่องจำ แต่ผิด จำไม่ได้จะวิเคราะห์ได้อย่างไร การเปลี่ยนควรเปลี่ยนในกรอบที่ควรเป็น อย่างเช่น การปฏิรูปการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารเขตพื้นที่มีมาก มีงานซ้อน ๆ ทำตามฐานอำนาจ ทำให้การศึกษาไม่ลงที่เด็กจริง ๆ ไม่ถึงผู้เรียน และการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาน้น คิดว่าถูกส่วน ผิดส่วน เช่น การเปลี่ยนหลักสูตร ทุกห้าปี ประเมินต่าง ๆ ยังไม่ชัด ส่งสุข* กล่าวว่า เราชินกับการเปลี่ยน การเปลี่ยนอาจจะไม่ดีก็ได้ คนในระบบเสียเปลี่ยนมาก ๆ ระบบมีงานมาแทรก ทุกวันนี้เรายังไม่ทำให้ดีในที่สุดเราวิ่งไปตามเกณฑ์ต่าง ๆมากมาย อีก

ท้ง ระบบการศึกษามีการประเมินมาก กพร. ประเมิน สมศ. ประเมิน อยู่กับการประเมิน ครูอยู่กับงานมาก ประเมินบ่อย งานมากขึ้น ประเมินไปแล้วได้อะไร ครูทุ่มเทงานเลยน้อยลง ชีวิตอาจารย์สับสนมีงานอื่นมาก คือ รู้สึกว่าบางส่วนล้มเหลว ครูเพิ่มสมรรถนะตัวเองไม่เป็นมืออาชีพ อาจารย์สอนอย่างเดียวจะดีมาก แต่รู้สึกว่าจะเป็นอะไรตรงกันข้าม ในการพัฒนาอุดมศึกษาให้เป็นแนวเดียวกันยากมาก เป็นไปไม่ได้เลย ตามมหาวิทยาลัยใหญ่ก็ยากมาก แต่ถ้าเราจะจริงใจพัฒนาก็พอได้บ้างให้เท่ากันคงไม่ได้แน่นอนเพราะมันต่างกันในบริบท คือในสังคมไทยมันมีไม่เท่ากันอยู่แล้วแล้วเรื่องการศึกษาจะเท่ากันคงเป็นเรื่องทียากมากทีเดียว

ในเรื่องการบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ กระทบต่ออาจารย์มาก มหาวิทยาลัยเล็กๆจะกระทบมาก ๆ การบริหารงานวิชาการใช้ระบบผสมผสานบางอย่างกำ ๆ กึง ๆ ทุกวันนี้กระจายอำนาจเวลาปฏิบัติจริง ๆ ไม่เต็มที มีงานอื่นมาแทรก มากกว่ากรอบทีเป็น ส่งสุข* กล่าวว่า สิบกว่าปีมาอยู่นี้งานมาก เครียดมากจะมีปัญหาในเรื่องของเวลา ไหนจะเป็นปัจจัยทีเกียวข้องกับครอบครัว ภาระงานประจำ งานมาก การทำงาน ส่งสุข* กล่าวว่า มาทำงานบริหารจริง ๆ กลางคืน คิดว่า ต้องทำงานสองเท่ากว่าคนปกติ ทุกวันนี้เร็วสุดได้นอนตีสองทุกวันทำมานานแล้ว งานตัวเองทำกลางคืน วิชาทีสอนคือวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย คือ สอนให้มองภาพเราจะส่งเสริมกับเด็กอย่างไร วีธีการทีโรงเรียน จัดกิจกรรมลักษณะไหนบ้าง พาออกไปพยายามให้นักศึกษามีประสบการณ์ให้มาก อุปสรรคการสอนไม่มีหรืออาจจะมีแต่มองไม่เห็นก็ได้ ทุกวันนี้การสอนปฐมวัยใช้การสือสารสังเกตแบบมีส่วนรวม ทำกิจกรรมร่วมกับเด็ก ทำด้วยกันไป กิจรรมทำพร้อมกัน ครูต้องมีปฏิภาณให้มากทีสุด เมือก่อนการสังเกตจะสังเกตผ่านกระจกอย่างเดียว การดู การสังเกตทิศทางอย่างเดียวอาจหลอกจึงมีการเปลียนใหม่ ๆ ซึงทุกวันนี้เด็กซึมซับได้เร็ว เราก็จะเห็นปฏิภาณเขาค่อนข้างชัด

ส่งสุข* กล่าวว่า ลักษณะเด่นของคณะครุศาสตร์และมหาวิทยาลัยสัตบงกช* คือ เราทำงานอยู่แบบพี่น้อง ร่วมกัน มีงานรวมพลระดมพล การทำงานแบบสบาย ๆ เรืองเวลาไม่ใช่ปัจจัยเอาให้เสร็จ เมือมีงานใหญ่ ๆ ก็ร่วมกัน รวมกันได้ การสร้างสรค์สิงใหม่ ของคณะครุศาสตร์ คือ เน้นการวิจัย การอบรมครูทีโรงเรียนเรืองวิจัย การพัฒนาผลงานวิชาการ

ในเรืองการร่วมมือภายในคณะ แบ่งเป็นสองส่วน มีท้ง ทำต่างคนต่างทำ แยกกันแล้วแต่งานการประเมินทำร่วมกัน คือ อยู่แบบครอบครัวพี่น้องมากกว่า ด้านภาวะผู้นำนั้น ทุกคนทำหน้าทีได้ดีอาจจะมีบางเรืองก็มีไม่ดีบ้าง มีปัญหาบ้างแต่ก็ถือปกติ ส่งสุข* กล่าวว่า โดยส่วนใหญ่อาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ภาวะผู้นำจะอยู่ในระดับสูงมาก คือ ร้อยละ 80 เป็นผู้บริหาร ในส่วนคณะคนทีทำงานจริง ๆ ก็ไม่มาก มีไม่กีคน

ในด้านกฎระเบียบ หรือสิงทีทำร่วมกันเป็นประจำนั้นไม่ค่อยมี คือ อยู่กันแบบสบาย ๆ ทำอะไรง่าย ๆ สบาย ๆ มีอะไรพูดคุยกัน คือ อยู่ในเกณฑ์ดี ทุกคนร่วมมือกัน เช่น เมืองานรับปริญญาก็

มาร่วมกันได้ดี เท่าทีดูก็ให้ความร่วมกันมือดี เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จของคณะ ส่งสุข* กล่าวว่า มอง ในลักษณะ สองมุม คือ ถ้ามองในด้านมาตรฐานของ กพร. ทางมหาวิทยาลัยของเราก็ผ่านในระดับประเทศอยู่ในระดับมหาวิทยาลัย แต่ถ้ามองในระดับคณะเราก็ถือว่าประสบความสำเร็จ เอาดัชนีความสนใจเข้ามาเรียนในระดับอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ก็มีคนเข้ามาสมัครเรียนมาก ตัวผู้เรียนเข้ามาเรียนคณะครุศาสตร์คนมาเรียนเยอะมากในแต่ละปี ส่งสุข* กล่าวว่า ถ้ามองมุมนี้ก็ถือว่าสำเร็จและได้รับการยอมรับจากท้องถิ่นมาก เราได้รับการยอมรับค่อนข้างจะมาก

ในเรื่องของการทำงานนั้น ส่งสุข* เล่าว่า ผู้บริหารคณะจะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการมากกว่า คือ มีการคุยนอกรอบมากกว่า เราจะคุยแบบไม่เป็นทางการมากกว่า คุยโทรศัพท์ คุยส่วนตัว จะไม่ทำแบบทางการจะไม่มีพิธีรีตองมาก ภาพของการประชุมที่เป็นทางการของคณะจะมีน้อยมาก ถ้าลักษณะของงานพิเศษ ส่งสุข* กล่าวว่า งานที่มีลักษณะพิธีรีตองทำให้รู้สึกว่าบรรยากาศอึกแบบหนึงแบบไม่ค่อยดีเท่าไหร่ พูดทางการจะอึกแบบ ส่งสุข* กล่าวว่า จะชอบแบบไม่เป็นทางการมากกว่า คือ มีอิสระมากกว่า ทางคณะจะมีลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยกันมากกว่าคือ ก็ช่วย ๆ กัน

ในเรื่องของทัศนะการต่อ คำว่าครูและอาชีพครูนั้น ส่งสุข* เห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่สำคัญสุดเป็นอาชีพที่มีความจำเป็น ครูเป็นคนหล่อหลอมเด็ก การทำเป็นตัวอย่างที่ดี ครูมีเทคนิคมีอะไรที่ลึกซึ้ง มีมากกว่าที่ใจอยากจะเป็น ครูต้องเป็นผู้ให้ โดยให้ความรู้สึกดี ๆ แก่ศิษย์ ประเทศจะอยู่ได้ก็อยู่ที่ครูเป็นสำคัญ ส่งสุข* เห็นว่า คุณลักษณะที่ดีของครูในด้านต่างๆนั้น อยากให้มี สักร้อยละ 80 ความรู้ของที่ลึก และหลากหลาย ครูควรมีคุณธรรมควรเน้นอันดับหนึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกให้ลูกศิษย์เห็น เด็กจะรับรู้ได้ว่าอาจารย์ผู้สอนคนนี้เป็นอย่างไร ครูมีความรู้มากแค่ไหน ครูต้องเป็นแบบอย่าง เด็กจะรู้ว่าครูว่าจิตใจเป็นแบบไหน ส่วนจรรยาบรรณครูก็สำคัญ อะไรที่ไม่ดี ครูก็ไม่ควรทำ ในเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครูในอนาคต ส่งสุข* กล่าวว่า เรื่องครูเป็นนามธรรมไม่เหมือนอาชีพหมอ หมอมีความเป็นรูปธรรม ใจจริง ๆ อยากให้เป็นแบบหมอ แต่จะทำได้รึป่าว อะไรที่ดีไม่ดี เอามาประเมินไม่ได้ ตัวอย่าง ส่งสุข* เล่าว่า ตัวเองจะสอน จะเด่นในเรื่องการสอนธรรมะ เวลาประเมินนักศึกษาชมว่าสอนดีมาก สอนธรรมะได้ดี ชมสิบคน แต่อีกคนควรปรับปรุงในเรื่องการสอนธรรมะคือสอนบ่อยเกินไป ส่งสุข* กล่าวว่า ทั้งเป็นเรื่องเดียวกันแต่มองต่างมุม คนที่สนใจก็จะมองดีและชื่นชม แต่คนไม่ชอบก็มองไม่ดี ผลผลิตรครู ก็เช่นกัน มันก็เหมือนกล้วยไม้ที่บาน บางคนตอนที่เราสอนไม่เข้าใจแต่จะเข้าใจเมื่อปีที่ 8 ซึ่งนานมาก

ส่งสุข* กล่าวว่า อยากให้ครูเป็นเหมือนหมอ คือเห็นง่าย ประเมินง่าย ความรู้ของครู การจัดการความรู้ของครูมีอยู่ภายใน เช่น ในเรื่องของการทำตำแหน่งทางวิชาการ ครูบางคนไม่ทำก็ประเมินว่าเค้าคนนั้นไม่เก่ง มองว่าเค้าไม่ทำ แต่จริง ๆ แล้วข้างในความรู้ของครูอาจมีมากกว่าคนที่ทำก็ได้ คือ ทุกวันนี้บางครั้งเราเห็นเราคนวัดตามตัวหนังสือ

ทัศนะต่อการศึกษาไทยในภาพรวม ส่งสุข* เห็นว่า ครูในทั่วไป คือมีความสามารถกลาง ๆ ถ้าระดับปริญญาตรีความรู้ของเราก็ไม่น้อยกว่าประเทศใด ในเรื่องของจำนวนครูนั้น ส่งสุข* เห็นว่า พอ ณ ปัจจุบัน แต่ในอนาคตไม่แน่ ครูต้องตามเหตุการณ์ทุกเรื่อง ครูต้องตามเหตุการณ์ตลอด ครูไม่ใช่ไม่พอ ระบบการผลิตครูตอนนี้เป็นไปในทางที่เหมาะสมระดับนึง แต่มันเหมาะสมกับบริบทในอนาคตพอหรือไม่ ภาพรวมสิ่งที่ควรเกิดควรทำให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน

ส่งสุข* กล่าวว่า จริง ๆ ในเรื่องนโยบายการศึกษารัฐบาลไม่ควรเปลี่ยนมาก ควรเพิ่มนิดน่อย ชอบเปลี่ยนแปลง ทิศทางก็เลยเป็นแบบนี้ บางประเทศเปลี่ยนแต่ก็มีจุดยืนเป็นของตัวเอง เอาตามบริบท และเด็กก็สามารถอ่านออกเขียนได้ ส่งสุข* เห็นว่า เด็กไทยไม่ฉลาดเพราะอ่านหนังสือไม่ออก คิดวิเคราะห์ไม่ได้ ไม่อ่านหนังสือ นโยบายของเราเปลี่ยน แทนที่เด็กจะฉลาดกลายเป็นโง่ บางคนเรียนสูงและเอาความรู้มาเป็นนวัตกรรม เลยเอามาเป็นนโยบาย การเรียนการสอนเอาผู้เรียนเป็นสำคัญ เราจะยึดตรงไหน ซึ่งส่งสุข* กล่าวว่าไม่เห็นด้วย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ๆ มากจนจัดการผู้เรียนไม่ได้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมครูทำไม่ได้ คือ การศึกษาของประเทศไทยเรา ณ ขนาดนี้ เรายังทำไม่ถูกต้อง คือ “เกาไม่ถูกที่คัน” นี่คือระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาระเบียบวินัยของนักศึกษาไทยก็ทำยาก อ้างเรื่องสิทธิ อาจารย์ก็ทำอะไรไม่ได้ ทุกวันนี้เรามีปัญหาเรื่องนี้ คิดว่าการสร้างคนให้เป็นคนเราทำไม่ได้ การเรียนการสอนยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยทัศนะส่วนตัว เห็นว่า หลักการดีแต่ปรัชญาไป ยกตัวอย่างพระพุทธเจ้า ถ้าเล็งว่ามองว่ามีคน1 คน ก็เทศนา 1 เรื่อง คนนั้นก็ไปสอนคนอื่นได้

เรื่องการเรียนการสอนนั้นเราจำกัดวิธีการสอนมากเกินไป บางคนโดนตีแล้วได้ดี เลยคิดว่าบางทีไม้เรียวไม่ดีตรงไหน ลักษณะพฤติกรรมคนต่าง ๆ นักเรียนโดนครูว่านิด ๆ หน่อย หรือทำโทษเล็ก ๆ ครูก็โดนฟ้อง ส่งสุข*เห็นว่า ผู้เรียนคือเทวดา น้ำล้นจะมีประโยชน์อะไรที่จะมาเรียน การศึกษาเราต้องแก้จุดนี้

ในด้านผู้ปกครองต่อการสนับสนุนระดับอุดมศึกษา ส่งสุข* กล่าวว่า นักศึกษาจะถูกมองว่าโตแล้ว พ่อแม่ไว้ใจลูกอยู่แล้วส่วนหนึ่ง อาจารย์ก็ไม่มีสิทธิ์มาก เจาะลึกไม่ได้ จะทำอะไรมากไม่ได้ แต่ถ้าระดับที่ต่ำกว่าอุดมศึกษาน่าจะดี หลายโรงเรียนมีการติดต่อกับผู้ปกครอง แต่ถ้าเป็นในระดับอุดมศึกษาจะทำอะไรกับนักศึกษามาก ก็ทำไม่ได้ เพราะนักศึกษาโต และมีอิสระมาก ๆ ยกเว้นกรณีที่มีปัญหามากจริง ๆ

ส่งสุข* กล่าวว่า นักศึกษาไทยในด้านคุณธรรมจริยธรรมนั้น ยังเป็นแบบกลางๆ กลาง ๆ คือคุณธรรมดี ก็จะบอกไม่ได้ จะว่าดีก็ไม่ใช่ ลักษณะกลาง ๆ คลุมเครืออยู่ เพราะมาตรฐานบริบททุนทางสังคมมันมีต่างกัน แต่ถ้ามหาวิทยาลัยไหนสอนคนให้เป็นคนได้ คือยอดมหาวิทยาลัย

ในด้านการเรียนการสอนนั้น รุ่นเดียวกันไม่มีปัญหา แต่ภาคพิเศษก็มีหลาย ๆ วัยมาเรียนร่วมกัน อายุมากบ้าง น้อยบ้าง ถ้าต่างกันเรื่องอายุจะมีปัญหาเรื่องการตีความ ส่งสุข* กล่าวว่า เจอประเภทเรียนนานปัญหาเลยมีมาก มีปัญหาเรื่องการควบคุม

ปัญหาอุปสรรคการผลิตครูแนวใหม่นั้น ส่งสุข* กล่าวว่า ทำไม่เหมือนกัน มาตรฐานต่างกัน คือ แต่ละมหาวิทยาลัยใช้หลักสูตรต่างกัน ไม่ค่อยมีโอกาสดูในภาพรวมสรุปเท่าไหร่ ปัญหาอุปสรรคการผลิตครู ส่งสุข* กล่าวว่า

1. อาจารย์ที่สอนอายุมากหน่อย มีความแตกต่างในเรื่องความคิดที่แตกต่าง ความคิดในบางครั้งบางเรื่องยังมีความไกลกัน บางกรณีก็มองต่างมุม เช่น อาจารย์แบบเก่าจะแบบใช้ความคิดวิธีการปฏิบัติแบบเดิมอยู่ เช่น การแต่งกายผิดระเบียบห้ามเข้าห้องเรียน ระเบียบการปฏิบัติต่อนักศึกษาที่ใช้ยังใช้ยังเป็นมาตรฐานเดิม ๆ

2. ปัญหาหลักสูตรแต่ละมหาวิทยาลัยต่างคนต่างพัฒนาตนเอง คณะมาพัฒนาในภาพรวม คือ จะให้อิสระอาจารย์ในการสอนว่าจะสอนอะไร แบบไหนคือ ให้เต็มที่ ทางมหาวิทยาลัยมีการประเมินผู้สอนอยู่แล้ว ก็สะท้อนอาจารย์ได้ดี

3. ปัญหานโยบายรัฐบาล เปลี่ยนบ่อย ปีนี้ให้ทุน ปีนี้ไม่ให้ทุน คือไม่ชัดเจนในระบบของรัฐน่าจะต้องมีความชัดเจน อย่างเช่น ในเรื่อง จำนวนครู ทุกวันนี้คนมุ่งเรียนครู คนมาสมัครเยอะ และมหาวิทยาลัยสัตบงกช* และครุศาสตร์เราประกาศตัวเพื่อท้องถิ่น เราก็ปฏิเสธไม่รับก็ไม่ได้ ระดับปฏิบัติไม่มีปัญหาถ้าชัดเจน มีเหตุผลอะไรที่ไม่รับครูเพิ่ม ก็ไม่มีอะไรบอกแน่นอน ตอนนี้เร่งให้ผลิตครูสายวิทยาศาตร์เพิ่ม มีกฎเกณฑ์มีครอบคลุมมาก ส่งสุข* กล่าวว่า มีการประเมินข้อจำกัดมาก ถ้าผ่านเกณฑ์ก็ไม่รู้อะไรดีที่สุด ไล่ตามมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเล็ก ๆ จะแย่หน่อยต้องทำตามนั้น

ในเรื่องการติดตามส่งสุข* กล่าวว่า พื้นที่ทางสังคมที่จะให้กลับมารวมตัวกันนั้น ยังอยู่ในช่วงการคิด นักศึกษาจะจบ ตอนนี้ยังไม่ได้คุยกัน ส่งสุข* กล่าวว่า ฝากถึงนโยบายระดับชาติว่าจะเอาอย่างไร ภาพนโยบายการผลิตครูบางคนก็ว่าล้น บางคนก็ว่าขาด รัฐต้องชัดเจน สรุปว่าอย่างไรเพื่อให้ส่วนปฏิบัติรู้ขอบเขต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยสัตบงกช ภาพที่ออกไปคือการผลิตครูเราเป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่น เราปฏิเสธความต้องการผู้เรียนไม่รับไม่ได้ แต่คนก็ต้องการมาเรียนเยอะ ส่งสุข* กล่าวว่า บางทีเราก็อยากผลิตน้อย ๆ จำกัดการรับนักศึกษา บางทีกำหนดว่าเท่าไหร่ แต่ช่วงนี้จะเกิน ส่งสุข* กล่าวว่า บางทีไม่รับ หรือรับน้อย ๆ ก็มีเสียง ผู้ปกครอง ๆ ก็ค่อนข้างอยากให้เรียน สรุปว่าเรามีพื้นฐานผลิตครูมาก่อน ถ้าภาพที่สื่อออกไปการผลิตครูก็จะเด่นมาก คนที่จบไปเป็น โมเดลที่ดี ทำให้ผู้ที่สนใจเรียนครูมีเพิ่มมากขึ้นและในอนาคตคิดว่าก็อาจจะมีมากขึ้นเช่นกัน

กรณีศึกษารายที่ 4 ประมวล*

ประมวล* เป็นชาย อายุ 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สภานภาพโสด มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน ระยะเวลาในการทำงานประมาณ 10 ปี รายได้ต่อเดือนประมาณ 50,000 บาท มีปัญหาสุขภาพ คือ ภูมิแพ้เพราะทีจังหวัดสัตบงกช* อากาศค่อนข้างหนาวเลยปรับตัวไม่ทัน

ทัศนะต่อการศึกษาไทย ในด้านครูนั้นประมวล* กล่าวว่า ครูในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาตนเองค่อนข้างมาก เน้นการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้เรียน ผลงานเด็กเป็นรอง ครูมุ่งพัฒนาวิทยฐานะคำนึงถึงเด็กไม่มากเท่าไหร่ ถ้าเทียบกับครูเมื่อก่อน ปัจจุบันครูตื่นตัวพัฒนาตนเองค่อนข้างสูง แต่การพัฒนาเด็กพัฒนาผู้เรียนยังไม่โดดเด่นมากนัก ครูมีจิตวิญญานในอาชีพครูลดลง มีความเป็นอาชีพอื่น ๆ มากขึ้น การทุ่มเทการสอนของครูน้อยลง ประมวล* กล่าวว่า ครูในแต่ระดับมีค่านิยมในเรื่องของความคิด แม้จะสรุปไม่ชัด แต่โดยส่วนตัวมองว่า

1. ครูมักคิดว่าการศึกษาในระดับต่ำ ครูผู้สอนก็ไม่จำเป็นต้องเก่งมาก เด็กในระดับต้น ๆ ใครสอนก็ได้ ครูมีค่านิยม คล้าย ๆ กับเอาระดับการศึกษามองการประกอบอาชีพด้วยเช่นกัน ประมวล* กล่าวว่า ยิงเด็กระดับเล็กควรต้องใช้ครูทีเชียวชาญในการสอนจริง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียน

2. ด้านจำนวนโรงเรียนในเมืองโรงเรียนขนาดใหญ่ มีครูมากบางครั้งก็เกิน แต่โรงเรียนห่างไกล ปัญหาด้านจำนวน ประมวล* กล่าวว่า คิดว่า การเกลียครูให้เหมาะต่อเด็ก ในโรงเรียนทีห่างไกล โรงเรียนในชนบทครูไม่ค่อยอยู่หรือมักย้ายไปอยู่ที ๆ ดีกว่า

ในด้านการสนับสนุนของผู้ปกครองต่อการเรียนของบุตรหลานนั้น ประมวล*เห็นว่าเปรียบเทียบปัจจัยในภาพรวม คิดว่าผู้ปกครองในสังคมไทยให้การส่งเสริม สนับสนุนลูกมากขึ้นโดยเฉพาะในสังคมเมือง ผู้ปกครองให้ความสำคัญต่อการศึกษาลูก แต่ถ้าในกรณีถ้าผู้ปกครองขาดความพร้อมด้านเศรษฐกิจก็ไม่สามารถให้การสนับสนุนลูกได้เท่าทีควร อาจเป็นเพราะเรืองปากท้องการทำมาหากินซึงก็ลำบากอยู่แล้ว จึงไม่สามารถหาให้ลูกได้

ในด้านนักศึกษานั้น ประมวล* กล่าวว่า การแสดงออกทางความคิดของนักศึกษามีมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน เด็กกล้าแสดงออกมากขึ้น เด็กได้รับส่งเสริมให้แสดงออก แต่การกล้าแสดงออกของนักศึกษามักขาดวิจารณญาณเท่าทีควร ทำตามค่านิยม ทำตามคนทีตนเองชืนชอบ เช่น ดารา นักร้องทีตนชอบ ขาดการมีวิจารณญาณในการนำเสนอความคิดของตนเอง

ในทัศนะต่อครูและอาชีพ ประมวล*เห็นว่า ครูเป็นอาชีพทีมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาสังคมมาก ถ้าครูมีความใส่ใจต่ออาชีพตนเองอย่างเพียงพอแล้ว ผลผลิตก็จะทำให้เด็กเติบโตไปสู่คุณภาพได้ คนทีประกอบวิชาชีพครูนี้จึงสำคัญ สังคมและรัฐบาลควรเน้นและพัฒนาคน

ทีจะมาเป็นครูให้มากขึ้น ฝ่ายทีทำหน้าทีด้านการศึกษาควรเน้นตรงจุดนี้ ประมวล* ให้ความหมายของครู คือ ผู้ทีหน้าทีอบรมสั่งสอน ทั้งในเรืองความรู้ ความเป็นคนดี อบรมแก่เด็กนักเรียน ครูให้การศึกษา อบรมสั่งสอนแนะนำ เพือให้เด็กมีคุณภาพ คุณลักษณะทีดีของครูนั้น ประมวล*เห็นว่า

1. ในด้านความรู้นั้น คนมาเรียนครูต้องเป็นคนเก่งมาเรียนครู สมัยก่อนมีโครงการครูทายาท 2. ด้านบุคลิกภาพ ต้องได้คนทีมีความพร้อม การพัฒนาทั้งภายนอกและภายใน ต้องสง่างาม ทั้งการพูด การวางตัว มีความน่าชืนชม ไม่เป็นทีดูถูก เป็นแบบอย่างได้ ทั้งในเรืองความประพฤติและนิสัย มีความตระหนักทีเป็นแบบอย่างในเรืองของการดำนินชีวิต

3. ด้านจิรยธรรมจรรยาบรรณครู ครูควรมีความตระหนักไม่ผิดไปในประเพณีและวัฒนธรรม คือ ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ครูต้องมีมากกว่าอาชีพอืน ๆ ควรยึดคุณธรรมและปฏิบัติ เช่น พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยเด็กนักเรียน ผู้เรียน ต่างก็มีความหลาหลาย ถ้าครูมีคุณธรรมในเรืองต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะดี เรืองอืน ๆ หลักอืน ๆ เช่น การวางตัว การเป็นกัลยาณมิตรทีดีแก่เด็ก ถ้าครูขาดความรู้สึกอบอุ่นเด็กอยากจะเรียนกับครูก็น้อย

ประมวล* กล่าวถึง ครูแนวใหม่ โดยคุณสมบัติครูแนวใหม่นั้น

1. จะต้องเป็นคนทีเก่ง เพราะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ถ้าจะได้คนตัวแบบทีดีก็ต้องมีการจูงใจ คนแหล่งทีมาเรียนครูต้องเก่งและมีความอยากทีจะเป็นครู

2. เก่งในวิชาการ ศรัทธาในวิชาชีพครู เสียสละ มีความรับผิดชอบ มีความพร้อมและภูมิใจ ไม่ใช่ไม่รู้จะเรียนอะไรแล้วมาเรียนครู ควรศรัทธาทีจะอยากเรียนครูตั้งแต่แรกทีเข้าเรียน ไม่ใช่มองครูเป็นทางผ่านในการประกอบอาชีพ

เหตุผลทีต้องมีครูแนวใหม่ ประมวล*เห็นว่า ความเป็นวิชาชีพจะช่วยคัดกรองคนทีจะเข้ามาเรียนครูต้องคิด ด้านทีหนึงคือ ช่วยคัดกรองเบืองต้น ว่าจะเรียนครูไหวหรือไม่ คือ เรียนยาวนานมากขึ้น 5 ปี ในด้านระยะเวลาในการบ่มเพาะนักศึกษาครูแนวใหม่ก็สำคัญ ถ้าหากว่าเรามีเวลามากขึ้นเราก็อาจสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มากขึ้นได้ ยิงสังคมคาดหวังครูมากเท่าไหร่ คุณสมบัติครูก็อาจสูงก็อาจจะมากกว่าห้าปีก็ได้ ณ ตอนนี้ อย่างครู 5 ปี ครูจะได้ฝึกฝนตนเองได้ บ่มเพาะ มีประสบการณ์ในสถานการศึกษามากขึ้นเมือเทียบกับครู 4 ปี ซึงแน่นอนว่าครูย่อมมีความเชียวชาญมากขึ้น

ความแตกต่างของครู 4 ปี กับครู 5 ปี ประมวล* กล่าวว่า คนทีเรียนห้าปี จะเป็นคนทีมีความสนใจอยากเป็นครู อยากมาเรียนจริง ๆ มีความพร้อมและกระตือรือร้นสูง รู้หน้าทีตนเอง และศรัทธาในวิชาชีพครูมากกว่า ในด้านกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตรครูแนวใหม่ห้าปีนั้นเน้นการ บูรณาการทางเนื้อหาวิชามากขึ้น การจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาครูมากขึ้นมาปรับประยุกต์ใช้ในสถานทีจริง เน้นการวิจัยในรายวิชาต่าง ๆ มากขึ้น

ประมวล* กล่าวว่า วิชาที่รับผิดชอบที่สอนครูแนวใหม่ โดยจะสอนประมาณ 3 วิชา ซึ่งในกระบวนการเรียนในรายวิชาที่สอนนั้น ประมวล* กล่าวว่าเน้นการฝึกฝน เน้นการแก้ปัญหา ลงทำวิจัยในสถานศึกษา ลงเก็บในสถานที่จริงในสถานศึกษา แล้วนำผลการศึกษานั้นมาวิพากษ์ร่วมกันในชั้นเรียน รวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมและการนำไปทำลองใช้ด้วย

ในเรื่องของการวิจัยในด้านความชัดเจนของครูใน 4 ปี ประมวล* กล่าวว่าไม่ชัดเจนและไม่ค่อยเน้นเลยไม่ค่อยมีวิชาวิจัยเท่าไหร่ ประมวล* กล่าวว่า วิชาที่สอน ส่วนมากจะเป็นวิชาที่สอน 5 หน่วยกิต คือชุดวิชาค่อนข้างใหญ่ เรียนสัปดาห์หนึ่งหลายชั่วโมงเยอะมากเรียนวันหนึ่ง แต่ทั้งนี้การบูรณาการยืดหยุ่นได้ เช่น การเรียน 5 หน่วยกิต เรียนทั้งวัน การจัดยืดหยุ่นได้แล้วแต่ผู้สอน เช่น การจัดวิชาการบรรยายภาคเช้า ภาคบ่ายทำงานค้นคว้าอิสระ และเอางานกลับมาคุยกันทีหลัง เน้นการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น การนำแสนองานมากขึ้น

ประมวล* กล่าวว่า เวลาแบบนี้ดีอย่าง แต่ข้อเสีย ก็มี คือ บางทีเน้นการบูรณาการเนื้อหาบางทีการเน้นย้าที่ควรจะเน้นอาจลดไปบ้าง วิชาเดียวกันสอนทั้ง หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดการประเมิน ถ้าผู้สอนไม่เน้นให้ความสำคัญเด็กอาจะได้รับความเข้มของความรู้อาจลดลงไป ขาดการเน้นย้าในบางประเด็น การวัดผลอาจมีปัญหาบ้างถ้าได้มากก็มากเลย ได้น้อยก็น้อย

ในการจัดหลักสูตรก็แล้วแต่มหาวิทยาลัย ทางคณะครุศาสตร์พึงปรับ ปี 51 การปรับหลักสูตรนั้น ปรับโดยเอาจุดอ่อนการบูรณาการ อะไรที่จำเป็นก็จัดเป็นรายวิชา ในหลักสูตรใหม่วิชาที่เป็นวิชาคุณธรรมโดยตรงก็มี ส่วนวิชาอื่น ๆ ในด้านคุณธรรมก็สอดแทรกในรายวิชา หรือไปสอดแทรกอยู่ในกระบวนการ เวลาเราจะพัฒนาหลักสูตรก็จะยึดกรอบของคุรุสภา ต้องกำหนดเป็นวิชาต่าง ๆ ตามมาตรฐาน คือ การปรับต้องเป็นไปตามเกณฑ์

ในทัศนะของประมวล*กล่าวว่า คุณภาพบัณฑิตครูแนวใหม่นั้น โดยส่วนตัวภาพรวมมองว่าคาดว่า น่าจะเป็นผลผลิตที่มีความตั้งใจและศรัทธาวิชาชีพครูสูง ในด้านวิชาการเป็นคนสนใจใฝ่รู้สูง มีความศรัทธามากกว่าครู 4 ปี โครงการครูแนวใหม่นี้ทำให้เด็กมีทักษะ และมีความศรัทธาค่อนข้างมาก ในเรื่องของวิธีการคัดเลือกคนมาเรียนครูแนวใหม่ทางมหาวิทยาลัยสัตบงกช*นั้น หลัง ๆ รับตรงหมดเลย คุณสมบัติ คือ

1. เกรดเฉลี่ยไม่ต่ำว่า 2.00
2. บุคลิกภาพเหมาะกับการเป็นครู
3. สอบผ่านเข้ามาจำนวนตามจำนวนที่เรารับ คัดกรองส่วนหนึ่งที่ผลการเรียน

ในการเรียนครูแนวใหม่นั้นรุ่นแรก มีสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้ทุนกับ กลุ่มที่ไม่ได้ทุน ส่วนที่คัดเลือกกับทางมหาวิทยาลัยนั้น ในการจัดการเรียนการสอนนั้นมองว่าไม่มีปัญหา แต่ในแง่ความรู้สึก ประมวล*กล่าวว่า ผู้เรียนอาจจะมีบ้างในเรื่องการโดนเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นปัจจัยทาง

สังคมวิทยา เช่น การน้อยเนื้อต่ำใจอาจารย์ผู้สอนมักจะชมรุ่นแรกที่ได้ทุนครูแนวใหม่อาจารย์อาจจะชมมาก ก็โดนเปรียบเทียบบ้าง ในการตัดเกรดก็ตัดร่วมกันไม่ได้แยกแต่ก็ไม่เป็นปัญหา ประมวล* กล่าวว่า คือ ถ้าคิดในเชิงบวก สองกลุ่มเรียนร่วมกัน เด็กเก่งที่ได้ทุนอาจกระตุ้นให้เด็กไม่เก่งเรียนเก่งได้ กระตือรือร้นมากขึ้น ประมวล*กล่าวว่า ถ้าผู้เรียนมีความสามารถระดับใดก็ควรเรียนระดับนั้น คือ การให้เกรดก็เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ประมวล*กล่าวว่า รุ่นแรกที่จบไป เรื่องการบรรจุนั้นก็ได้บรรจุตามข้อกำหนดก็ตามนั้นในทัศนะมองว่าอาจจะช้าบ้าง ช่วงเวลาของการเรียกเข้าบรรจุ นักศึกษาอาจจะต้องรอ ในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจแก่นักศึกษาที่ไม่ได้ทุนนั้น ประมวล*กล่าวว่า ทางคณะก็มีการแนะแนว ในเรื่องการสอบเข้ารับราชการ การแนะแนวเสริมความรู้ คิดว่าไม่น่าจะเป็นปัญหาของคนที่ไม่ได้รับทุน ในทัศนะคิดว่า นักศึกษาที่ไม่ได้รับทุน ก็ทราบสถานะของตนว่าต้องหางานเอง “คนที่พร้อมมากกว่าก็มีโอกาสมากกว่า”

ประมวล*กล่าวว่า นักศึกษา รุ่นหลัง ๆ มีจำนวนสูงขึ้น มีคนสมัครเรียนครูมากขึ้นหลังจากรุ่นแรก เช่น ในวิชาเอกภาษาอังกฤษ มีคนสนใจเรียนมาก ค่านิยมเรียนครูมาก คนสนใจมากจนทางคณะต้องเปิดสองห้อง อัตราการแข่งขันสูงมาก

ในเรื่องการระงับการให้ทุนครูแนวใหม่นั้น ประมวล*กล่าวว่า เป็นเพราะรัฐบาลไม่มีงบจริง ๆ โครงการครูแนวใหม่เป็นแผนงานระยะยาว คือ 5 ปี ประมวล* กล่าวว่า แม้นักศึกษาที่เรียนครูรุ่นต่อ ๆ มาจะไม่ได้รับทุนแต่ก็สามารถเรียกครูแนวใหม่ได้เช่นกัน แค่มันต่างในกระบวนการเพียงแต่ไม่ได้ทุนแค่นั้นเอง

ในเรื่องของการบอกข่าวสารครูแนวใหม่นั้น การที่มีคนมาสมัครเรียนมากขึ้นเรื่อย ๆ นั้น ในทัศนะประมวล*เห็นว่า อาจเป็นเพราะ เด็กอาจจะเข้าใจผิด คือ ทราบในรุ่นก่อน ๆ โดยเด็กไม่มีการติดตามการแจ้งประกาศ การประกาศก็จะทราบอยู่แล้วว่าไม่มีตำแหน่งไม่มีบรรจุให้ ถ้ารัฐบาลเห็นความสำคัญและสภาคณบดีพยายามผลักดัน แต่โดยส่วนตัวก็ยังไม่เห็นรายละเอียดในตรงจุดนี้ แนวโน้มของการจะได้ทุนนั้นประมวล*เห็นว่า ที่จะได้ทุน อาจจะเป็นนักศึกษาที่เข้ามาใหม่เลย รุ่น 2 รุ่น 3 คงจะไม่ได้ ในทัศนะประมวล* มองว่าครูแนวใหม่ควรจะมีต่อไปเพราะเป็นการดึงคนเก่ง มีความสามารถและมีความศรัธามาเรียนเรียนครู จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมา นักศึกษาทุนรุ่นแรก บางคนสอบติดคณะดัง ๆ แต่สละสิทธิ์มาเรียนครูก็มาก เช่น ติดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ก็สละสิทธิ์มาเรียนครูแนวใหม่ พอมาเรียนก็เห็นความตั้งใจในการเรียนครู และครูแนวใหม่เป็นเครื่องรับประกันว่าจบไปแล้วมีงานทำ ค่านิยมสังคมยอมรับแล้วอีกอย่างคือความมั่นคงของงานในอนาคต

ในส่วนนักศึกษาที่ไม่ได้ทุนนั้น ประมวล* กล่าวว่า ทางมหาวิทยาลัย และทางคณะครุศาสตร์ ก็ไม่ได้ทำอะไร ส่วนตัวคิดว่าเป็นเรื่องของฝ่ายกระทรวงที่กำหนดกรอบตำแหน่ง ถ้ามีความ

ชัดเจนว่าจัดเท่าไหร่ ก็จัดการให้มีการผลิตที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ขาดครูในพื้นที่ที่ผ่านมาผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ขาดการวางแผน การเปลี่ยนแปลงของรัฐบาลน่าจะมีผลต่อการระงับทุน

ในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา ประมวล* กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษา เพราะ ระบบการศึกษาขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบการบริหารและการติดตาม ผู้บริหารเอาหลักการที่ไม่ควรจะพัฒนา การบริหารไม่เป็นระบบ การเรียนของเด็กต้องเรียนรู้ใหม่ การท่องจำอย่างเดียว คือไม่ฝึกให้เด็กคิดวิเคราะห์เท่าไหร่ การปฏิรูปจำเป็นมาก มีการเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นในสังคม ถ้าไม่ส่งเสริมทักษะความรู้เด็กก็จะอยู่ยากในสังคม ในส่วนตัวนั้น ประมวล* กล่าวว่า ตัวเองมีความสนใจ โดยในเชิงพฤติกรรมนั้นมีการสนใจ โดยมีโครงการวิจัยช่วยพัฒนาครู เพื่อให้ครูพัฒนการเรียนการสอนในแนวปฏิรูปการศึกษา ซึ่งตรงจุดนี้จะช่วยพัฒนาระบบการศึกษาได้ มีโครงการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการปฏิรูปการเรียนรู้

ในการปฏิรูปการศึกษา ประมวล* เห็นว่า ต้องปรับทั้งระบบ ทั้งกระบวนการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกวันนี้เห็นว่าครูได้รับการยกระดับ มีการปรับเงินเดือนมีการปรับให้ดีขึ้น ประมวล* กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพจะสูงขึ้นได้มาก ๆ ถ้าได้รับการดูแลจากผู้มีส่วนรับผิดชอบ ในเรื่องของการยกย่องครูนั้น ประมวล* เชื่อว่าในสังคมให้การยกย่องครูนั้นมีอยู่แล้ว คนในสังคมยกย่องครู แต่การดูแลของคนในวิชาชีพครูอยากให้ดีขึ้นอีก เช่น ถ้ามีค่าตอบแทนที่ดีที่เหมาะสม ก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้คนที่ทำงานมีขวัญกำลังใจที่ดี

ในการปฏิรูปการอุดมศึกษา ประมวล* ให้ความหมายว่า คือ การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนในระดับที่สูง ให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ผลกระทบของการปฏิรูปการอุดมศึกษานั้น ทำให้บทบาทหน้าที่ครูอาจารย์มีการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติงานต้องทำตามกรอบ ตามกรอบอุดมศึกษา มีการประกันคุณภาพมีการทำงานชัดเจน และการพัฒนาตนเอง เช่น งานวิจัย ทุกอย่างในระดับอุดมศึกษาต้องมีการประเมิน ตรงจุดนี้อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาต้องตื่นตัว และทำให้ภาระงานอาจารย์มากขึ้นและมีความชัดเจนขึ้น

ในด้านแนวนโยบายต่อการสนับสนุนการการผลิตครูแนวใหม่นั้น ประมวล* กล่าวว่า รัฐบาลจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม คือ สามารถใช้จ่ายได้เต็มที่ ในส่วนของสถานคณะครุศาสตร์ที่อาจมีบ้างที่ไม่เหมาะสมหรือพอเพียง อาคารอาจไม่ค่อยเอื้อเท่าไหร่เพราะคณะครุศาสตร์ ตึกค่อนข้างเก่า ในเรื่องงบประมาณต่อการสนับสนุนนั้น คิดว่าในภาพรวมไม่น่าเป็นปัญหา แต่ถ้ามีห้องปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้นก็คงดีกว่านี้

ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ประมวล* กล่าวว่า ความร่วมมือของการพัฒนานักศึกษาที่นี้มักจัดกิจกรรมร่วมมือ มีการวางแผนมีพอสมควร ร่วมกันวางแผน แต่บางครั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในคณะต้องใช้ความสามารถในการประสานที่ดี ถ้าประสานไม่ดีก็ไม่ได้รับการตอบสนอง

จากผู้ร่วมงานเท่าทีควร เห็นว่าการประสานงานภายในคณะเป็นสิ่งสำคัญมากทีงานจะบรรลุผลสำเร็จ การทำงานแบ่งเป็นทีม การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้ดี ในด้านลักษณะเด่นของคณะครุศาสตร์ ประมวล* กล่าวว่า อยู่ทีความพร้อมของครูทีมีศักยภาพสูง เชียวชาญในศาสตร์การผลิตพัฒนาครู และบุคลากรในคณะครุศาสตร์มักจะเป็นผู้นำทางการบริหารมหาวิทยาลัย แต่ถ้าพูดถึงภาพในระดับคณะ ผู้บริหารคณะคนปัจจุบัน ในเรืองของความเป็นผู้นำต้องเป็นทียอมรับของคนทั่วไป ในเรืองของภาวะความเป็นผู้นำของคนนี้อาจจะมีจุดอ่อน อาจจะมีค่อนข้างมาก ในเรืองของการทำงาน และการวางตัวให้เป็นทียอมรับของคนในองค์การ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของคณะ ประมวล* กล่าวว่า คือผลผลิตนักศึกษามีคุณภาพ มีความเก่ง มีทักษะการเป็นครู มีการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ ถือว่าการทำงานเป็นไปตามปรัชญาวิสัยทัศน์ น่าจะมีความโดดเด่น เน้นมากทำตามวิสัยทัศน์ คือ ถ้าพูดเรืองการผลิตครู ในแถบ ๆ 3-4 จังหวัดคนก็ต้องนึกถึงมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ในเรืองของรางวัลในระดับประเทศไม่มี แต่ก็มีในเรืองของการพัฒนา การผลิตการสอนในเรืองบรรยากาศในการทำงาน ในทัศนะประมวล* เห็นว่าบรรยากาศเหมือนกันทั้งงานทีมีลักษณะพิเศษและไม่พิเศษ คือ โดยภาพรวมมองว่าต่างคนก็สามารถรับผิดชอบต่องาน แต่ต้องถ้ารับการประสานงานทีดี ทีคณะอาจมีอาจารย์ทีอาวุโสอาจารย์อาจมีมุมมองทีมีลักษณะนึง อาจารย์ใหม่ ๆ ก็มีแนวคิดอีกแบบหนึง ซึงอาจมีช่องระหว่างวัย กลุ่มหนึงสูงอายุ อีกกลุ่มเป็นอาจารย์ใหม่

ประมวล* กล่าวว่า การทำงานทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ปีที 10 การทำงานมีปัญหาทีสำคัญ คือ การขาดแคลนในการพัฒนาบุคลากร สถานที การขาดแคลน เทคนิค มาใช้การบริหารจัดการทีดีให้เกิดขวัญกำลังใจ ค่อนข้างแย่ เช่น อยู่บ้านพักครูทีมีความไม่พร้อมไม่สมบูรณ์

ภาพบรรยากาศในคณะครุศาสตร์ ประมวล* สรุปกล่าวว่า อาจารย์รับผิดชอบตามทีได้รับมอบหมาย แต่ต้องมีการประสานงาน มีทักษะการอำนวยการของผู้นำ คือ ทุกคนพร้อมจะช่วยเหลือถ้ามีประสานงานทีดี

ในด้านปัญหาอุปสรรคการครูแนวใหม่ ประมวล* เห็นว่าครูโครงการครูแนวใหม่มีปัญหาและอุปสรรค คือ

1. เป็นโครงการไม่ต่อเนือง มีปีเดียวก็หายไป ตัวป้อน ซึงก็คือ นักเรียน ขาดความเข้ม คนเก่งจริง ๆ ไม่ค่อยมาเรียน โครงการขาดการวางแผนทีชัดเจน

2. การประสานกันระหว่าง สถาบันผลิตครู คือ มหาราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัย กับ สพฐ.ไม่ค่อยมีการประสานในการเตรียมคนเข้าไปบรรจุ คือ มองว่าสองส่วนนี้ยังขาดการประสาน

3. การบริหารและการจัดการ การเปลียนผู้บริหารนโยบายก็ไม่ได้รับการสานต่อ ในแต่ละปีผู้บริหารชุดเดิม กำหนดว่าต้องทำอะไร แต่พอเปลียนตัวผู้บริหารนโยบายก็ไม่มี ไม่ได้พัฒนาตนเอง

กิจกรรมขาดการวางแผนโดยการเชื่อมโยงกับหลักสูตร ดึงคุณธรรม นักศึกษารับแต่การอบรมธรรมะทุกปี

ประมวล* กล่าวว่า ในผู้บริหารชุดเดิม คือแต่ชั้นจะมีกิจกรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ความเข้าใจบทบาทความเป็นครู เน้นให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ แนวคิดการจัดการเรียนการสอน สื่อ การเตรียมตัวสู่โรงเรียน งานธุรการ สุดท้าย คือ การประมวลรวมทั้งหมด

ประมวล* กล่าวว่า การบริหารผู้บริหารต้องวางแผน ถ้าไม่ได้รับการวางแผนก็จะไปคนละทิศละทาง ผู้นำแต่ละคนคิดคนละแนวคิด ซึ่งกิจกรรมทีทำอยู่ไม่ใช่ไม่ดี ก็ดี แต่ประมวล*เห็นว่า ยังขาดตัวอื่นไป คาดหวังว่าตัวป้อนทีมีความพร้อมต้องมีศักยภาพ แต่อย่างอื่นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลทีไปทำงานจริง ๆ แต่โดยรวมก็คิดว่า คณะตอบโจทย์ได้ แต่ทั้งนี้เราก็ต้องดูว่าปัจจุบันสถานศึกษานั้นต้องการอะไรโรงเรียนต้องการอะไร

กรณีศึกษารายที 5 สุรศักดิ์*

สุรศักดิ์* เป็นชาย อายุ 59 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการ คือ รองศาสตราจารย์ สถานภาพสมรส ครอบครัวมีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4 คน มีบุตร 2 คน ระยะเวลาในการทำงานประมาณ 32 ปี รายได้ต่อเดือนประมาณ 70,000 บาท ส่วนของครอบครัวรายได้รวมประมาณ 100,000 บาท

ทัศนะต่อคำว่าครูและอาชีพครู สุรศักดิ์* ให้ทัศนะว่า ครูคือผู้ถ่ายทอดอบรมความรู้ให้แก่ศิษย์มีจิตสำนึกให้พัฒนาศิษย์บรรลุอุดมการณ์ทางการศึกษา โดยมีหน้าทีหลักสอนหนังสือ การสอนจะนำพาไปสู่เป้าหมายทีมีคุณภาพ ซึงอิงหลักสูตร อิงอุดมการณ์แห่งชาติทีเกียวกับคนและพลเมือง ครูทีอิงอุดมการณ์จะอิงอุดมการณ์แห่งชาติ ก็จะบอกว่าเด็กไทยมีคุณลักษณะอย่างไร

คุณลักษณะทีดีของครู สุรศักดิ์* กล่าวว่า หลายคนเอาความรู้เป็นตัวนำ แต่ครูมองเรืองคุณธรรมทีเป็นหลักประจำใจ ตามด้วยความรู้ และความสามารถ รู้แล้วปฏิบัติได้ ไม่ใช่ปฏิบัติไม่ได้ บุคลิกภาพส่วนมาจากคุณธรรมจริยธรรมในใจอยู่แล้ว สุรศักดิ์* เห็นว่า บุคลิกภาพทีมองเห็นได้เป็นสิงสำคัญแต่สิงทีอยู่ข้างในต้องใช้เวลา ถ้าข้างในดีข้างนอกก็จะดี ลึก ๆ มองในใจ แต่จริง ๆ มองไม่เห็นในใจ แต่คนส่วนมากทีมองเห็นก็มองข้างนอก คือ

1. การวางตัวเป็นคนน่าเชือถือหรือไม่ โดยกิจกรรมทีแสดงออก คือ การพูด การคิด การแสดงออก การแต่งกาย การวางตัว เป็นองค์ประกอบหนึง

2. บางคนก็เอาการแต่งกายมาเป็นหลัก บางคนเราไม่รู้ว่าเป็นใครแต่ลักษณะก็บอกว่าเป็นอาชีพอะไร เช่น คน ๆ นีน่าจะเป็นครู คน ๆ นีน่าจะเป็นหมอ คนรอบข้างมีความสามารถในการ

วิเคราะห์คนเช่นกัน ครูต้องมีแบบฉบับบอย่างไร เช่น การพูดจา การวางตัวคุณธรรมเป็นตัวนำความรู้ความสามารถก็ตามมา

มาตรฐานวิชาชีพครู สุรศักดิ์* กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ในสังคมไทยเรามีการเคารพศรัทธาครูมาก คนในสังคมให้การยอมรับครูมาเป็นเวลานานแล้วมาเป็นเวลากว่า100 ปี สังคมไทยมีครูมาช้านาน คนจะบอกว่าครูเป็นอาชีพชั้นสูง เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง จึงไม่ค่อยได้เรียกร้องอะไรหรือการเรียกร้องค่าตอบแทนอะไรต่าง ๆ ในอดีตก็ไม่ค่อยเรียกร้องอะไร จึงได้รับการยกระดับน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ ในสังคม เนื่องจากครูเป็นต้นแบบในสังคม องค์การวิชาชีพครูคุรุสภาก็มีมานานแล้ว แต่ก็ไม่ได้คิดในเรื่องการยกระดับทางกฎหมายเหมือนอาชีพอื่น ๆ แต่เมื่อยกระดับเราก็พยายามให้เห็น เช่น เดิมเรียน 4 ปี ก็มาเป็น 5 ปี แต่เดิม 4 ปี ถือว่าใช้ได้ ครูได้ผลิตปัจจุบัน 5 ปี ซึ่งอาชีพหมอได้นำร่องไปก่อน ครูเองจึงต้องปรับตัวเองเข้าสู่ระบบเช่นกัน

สุรศักดิ์* กล่าวว่า การปรับครูเรียน 4 ปี ปรับเพื่อ ฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น เดิมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แค่ 4 เดือนแต่โดยเนื้อแท้ต้องมากกว่านั้น คือ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคสนาม 1 ปี อาชีพชั้นสูงไม่ใช่เรียนแค่ความรู้เท่านั้น แต่มองว่าต้องฝึกปฏิบัติให้เข้มข้น สุรศักดิ์* กล่าวว่า เห็นด้วยในหลักการและ วิธีการ ในหลักการครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงคือเป็นมานานแล้ว เพียงแต่ไม่ได้จัดระบบเท่าทีควรเท่านั้น สุรศักดิ์* เห็นว่าโดยรากฐานครูเป็นวิชาชีพที่ยอมรับมานานแล้ว

ในส่วนทัศนะอุดมศึกษาในภาพรวมนั้น สุรศักดิ์* กล่าวว่า ระดับมหาวิทยาลัยเดิมในโครงสร้างเก่า จะมีการดูกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ผู้สอนพร้อมหรือยัง ถ้าเปิดสาขานี้จะพร้อมหรือไม่ มีจำนวนอาจารย์เท่าไหร่ เป็นระเบียบข้อบังคับในการเปิดสอนสาขาใด ๆ ก็ตาม มหาวิทยาลัยเดิม มีการเตรียมหลักสูตร และก็เตรียมคนตาม สุรศักดิ์* กล่าวว่า ระดับอุดมศึกษาการศึกษาด้านความพร้อมถ้าไม่พร้อมก็ไม่ได้เปิด แต่ปัจจุบันหลาย ๆ มหาวิทยาลัย ระบบการศึกษาเปลี่ยนไปมาก การเปิดสาขาใดก็ตามเป็นเรื่องของงบประมาณ ผูกติดเป็นรายหัว บางคนไม่ค่อยพร้อมแต่หลักสูตรพร้อม แต่คนไม่พร้อม ในหลาย ๆ แห่งทั้งในส่วนของเอกชนหรือรัฐก็ไม่ค่อยพร้อมและขออนุมัติเปิด เอาจริง ๆ ก็ขาด ความพร้อมเรื่องคนเป็นสิ่งสำคัญในระดับอุดมศึกษา

สุรศักดิ์* กล่าวว่า แหล่งเอกสาร อุปกรณ์ไม่ค่อยยากเท่าไหร่ ถ้ามีงบประมาณ หรือการบริหารให้เกิดได้ หรือให้นักศึกษาไปค้นคว้าในห้องสมุดที่พร้อม ในด้านคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ ในภาพรวม คือ ถ้าพูดเรื่องจรรยาบรรณครูต้องไปดูบทบาท ต้องมี 4 อย่างคือ

1. สอน
2. วิจัย บริการทางวิชาการ
3. วัฒนธรรม การพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ
4. ถ้าในมหาวิทยาลัยสัตบงกชก็จะส่งเสริมการผลิตครู

สุรศักดิ์* กล่าวว่า บทบาทต่าง ๆ เหล่านี้จะบอกถึงว่าครูมีคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่ คนใดปฏิบัติตามนั้นได้ถือว่ามีจรรยาบรรณ บางคนไม่ได้ตามนั้น และก็เอาเวลาไปทำงานนอกเกินกว่าเหตุ ในองค์กรควรรับผิดชอบมากกว่า ถ้าระบบอ่อนแอคนมาเรียนจะมีคนอ่อนแอมาก

ในด้านผู้ปกครองต่อการสนับสนุนทางการเรียนนั้น สุรศักดิ์* เห็นว่า ถ้าครอบครัวมีความพร้อมอยู่บ้างเกือบทุกครอบครัวก็ส่งเสริมลูกอยู่แล้ว ถ้าครอบครัวที่มีการส่งสริมชัดเจน ถ้าพ่อแม่เอาใจใส่ ต่อลูกจริง ๆ ก็จะเอาใจใส่ต่อเนื่อง ไม่ใช่ส่งแค่เงินใส่ใจในทางทรัพย์แค่นั้น แต่ในทางวิถีชีวิต ถ้าพ่อแม่ส่งเสริมต้องเอาใจใส่ ถามไถ่ ดูแล พ่อแม่จะดูแล ถ้าทำแบบนี้เป็นการใส่ใจที่สมบูรณ์ แต่ถ้ามีทุนทรัพย์พอกัน บางคนให้แต่เงินแต่ไม่ถามไถ่ บางครอบครัวส่งเสริมติดตามดี จะดีมาก ๆ บางครอบครัวก็พยายามมากพ่อแม่ก็พยายามกู้เงินให้ลูกเรียน โดยรวม ร้อยละ 90 ผู้ปกครองในสังคมไทยส่งเสริมลูกหลานอยู่แล้ว แต่วิธีการอาจจะต่างกัน

สุรศักดิ์* กล่าวถึง นักศึกษาไทยภาพรวมว่า ในเรื่องสติปัญญาภาพรวม ก็ถือว่าดี เชื่อว่าคนปกติเรียนได้ทุกคน สุรศักดิ์* เห็นว่าไม่ควรจะมีการสอบคัดเลือกอะไรแล้ว เข้ามาก็สอบเฉพาะทางก็ว่าไปว่าจะเรียนได้หรือไม่ ถ้าพอใจก็เรียน การศึกษาระดับอุดมศึกษาในเรื่องของหลักการ คือ เพื่อคนกลุ่มน้อยอยู่แล้ว การศึกษาเพื่อคนส่วนใหญ่คือการศึกษาขั้นพื้นฐาน เราควรส่งเสริมให้กลุ่มนี้ขยายวงมาก ๆ ถ้าคนในประเทศมีการศึกษาระดับปริญญาตรีก็คงจะดี แต่ถ้าจบ ม. 6 แล้วเค้าอาจจะสติปัญญาดีอยู่แล้ว แต่อาจเก่งคนละด้านและความถนัดเราก็ควรสนับสนุน แต่ในเรื่องความรับผิดชอบและการมีวินัยทางสังคมตรงนี้ที่น่าสนใจและอ่อนลง เมื่อเทียบกับมือก่อน ขนาดนี้นักศึกษาในมหาวิทยาลัยไม่ค่อยมีกิจกรรมที่แสดงออกที่ชัด ขาดการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ของทางสังคม การแสดงออกน้อยยังน้อยอยู่ ถ้าเทียบกับเมื่อเหตุกาณ์ต่าง ๆ เช่น 14 ตุลา นักศึกษาก็จะเข้าร่วมมีบทบาทมาก อาจเป็นเพราะตอนนั้นมีลัทธิต้องแสดงออกในจุดยืนก็ว่ากันไปตามเหตุการณ์ การแสดงออกทางความคิดโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัดกิจกรรมด้านนี้ยังน้อยอยู่ เพราะกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยไม่ค่อยเอื้อก็ได้ ตรงนี้เป็นจุดที่ความคาดหวังทางสังคม

สุรศักดิ์* กล่าวว่า สังคมไทยเราไม่เหมือนสังคมตะวันตกที่พัฒนาแล้วมองว่ากิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสารธารณะย่อมแสดงออกได้เสรี ในทัศนะสุรศักดิ์*เห็นว่า คนที่เรียนสูง ๆ ยิ่งต้องแสดงออกมาก เพราะถือว่ารู้มากกว่าคนอื่นและเป็นคนมีความรู้ แต่วัฒนธรรมไทยไม่เป็นเช่นนั้น เพราะอะไร อาจจะเริ่มตั้งแต่ระดับครอบครัวก็ได้ในการห้ามการแสดงออกทางความคิดเด็กต้องเชื่อฟังพ่อแม่ ในระดับโรงเรียนคนที่กล้าคิดกล้าพูดมาก ๆ ก็อาจจะดูเป็นคนแปลก ๆ ดูเป็นแกะดำไป ในโรงเรียนถ้าแสดงออกมากก็ดูเป็นการก้าวร้าว พ่อแม่ต้องส่งเสริม ครูก็เช่นกัน ก็ต้องส่งเสริมไม่ให้มีอคติเวลาเด็กแสดงออกใครแสดงออกมากก็กลายเป็นแกะดำ ครูเองต้องเรียนรู้ การส่งเสริมต่อการเรียนรู้สาธารณะให้มากขึ้น ทุกการศึกษา แต่ละระดับต้องเชื่อมกัน เอกลักษณ์

เด็กไทยในอนาคตจะเป็นแบบไหน เราต้องเชื่อมกันทุกจุดทุกระดับต้องเริมช่วยกัน วัฒนธรรมไทยเป็นส่วนหนึ่งที่ไม่ช่วยให้เด็กไทยได้แสดงออกได้อย่างเสรี เด็กคิดอยากทำแต่ไม่กล้า ผู้ใหญ่ปากพูดแต่ทำไม่ได้อย่างที่พูดก็มี

สุรศักดิ์* ได้ให้ ความหมายครูแนวใหม่ ครูแนวใหม่ คือ ครูที่ปรับประยุกต์การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป ปรับปุรงเปลี่ยนแปลง เป็นคนใฝ่เรียนรู้ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้เหมาะกับบริบทกล้าที่เผชิญปัญหาอย่างรอบด้าน เหตุผลที่จำเป็นต้องมีครูแนวใหม่ สุรศักดิ์* กล่าวว่า เพราะครูเดิมดูจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ไม่เอื้อ คือ ครูยังไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าคิดสิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากในระบบการศึกษาเดิมค่อนข้างผูกขาดในความคิดสำเร็จรูป มีกรอบให้ตามนั้น ครูที่อยู่มานาน ความคิดสร้างสรรค์ก็หาย ทำตามสั่ง ทำให้ครูเก่า ๆ ไม่กล้าแสดงทัศนะทางวิชาการ เหมือนถูกกดไว้ มิติใหม่ ๆ ที่ต้องการแสดงทัศนะใหม่ก็ยาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปิดโลกทัศน์มีการกระตุ้นให้ครูเป็นนักวิชาการ เกิดข้อบังคับวิทยาฐานะที่ครูต้องเป็นนักวิชาการ หลักสูตรท้องถิ่น ครูก็ต้องแสดงออกและต้องทำได้ สุรศักดิ์* เห็นว่า เรื่องดังกล่าวข้างต้น ควรทำมาตั้งนานแล้วเรื่องเหล่านี้ แต่พอมาทำก็เกิดปัญหา เพราะครูเก่า ๆ ปรับตัวไม่ได้ ครูปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนเปลี่ยน จึงจำเป็นต้องมีครูใหม่ เป็นกลุ่มนำในครูแผนใหม่ ในการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าแสดงออก มีคุณธรรมจริยธรรม ครูแผนใหม่จึงเกิดขึ้น และทดแทนครูเก่าซึ่งปรับตัวเองไม่ทัน

สุรศักดิ์* กล่าวว่า ครูในระบบมีเป็นแสนคน แต่ไม่รู้ว่าจะทดแทนได้ทันหรือไม่ ก็ต้องอาศัยระยะเวลา ให้ครูมาอยู่ในระบบ อย่างน้อย 1 ใน 3 ของครูเดิม สุรศักดิ์* กล่าวว่า ความแตกต่าง ของครู 4 ปี กับ 5 ปี กระบวนการเรียนที่นำมาใช้ไม่ค่อยชี้ให้เห็นความต่างมาก แต่โดยส่วนตัว สุรศักดิ์* กล่าวว่า ตนเองสอนไม่เหมือนกัน ครู 5 ปี จะเน้นเป็นนักค้นคว้าและนักปฏิบัติ ค้นคว้า เป็นนักปฏิบัติการ การแสดงออกในการปฏิบัติการ และลงสู่ภาคสนามด้วย ลงภาคสนามศึกษาถามความเห็นต่ออาชีพครู ให้นักศึกษา ศึกษาโรงเรียนเด่น ๆ โรงเรียนในฝัน ศึกษาประวัติครูดีเด่น แล้วมานำเสนอในชั้นเรียน ในส่วนของวิชาการนั้น สุรศักดิ์* กล่าวว่า ที่สอนก็ให้มีการเขียนบทความแล้วมานำเสนอ ซึ่งการเขียนบทความก็เป็นเรื่องยากที่จะเขียน เราสอนสร้างปัญญาให้เขา มีการค้นคว้าและกล้าแสดงออก ลงสู่ปฏิบัติได้ และเรียนรู้ชีวิตจริง คือ คิดว่าวิชาเดียวก็มีวิจัยแทรกอยู่ในวิชา เช่น วิจัยภาคสนาม โดยปกตินักศึกษาก็เรียนพื้นฐานวิจัยมาก่อน แต่บางคนก็ไม่ได้เรียน ครูก็จะมาสอนวิจัยเบื้องต้นให้ แบบวิจัยธรรมดา ในทัศนะสุรศักดิ์* มองว่าครู 5 ปี ที่จะจบรุ่นนี้มีคุณภาพในเรื่องของการเป็นนักแสวงหาเด่นกว่าครู 4 ปี กล้าแสดงออก การเรียนก็เรียนรวมสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่ได้ทุนและกลุ่มที่ได้ทุนซึ่งเป็นรุ่นแรก สุรศักดิ์* กล่าวว่า ในการสอนก็สอนระบบเดียวกัน หล่อหลอมแบบเดียวกัน คนที่ได้ทุนภาพรวมตั้งใจมาก สุรศักดิ์* เชื่อว่า เพราะเหมือนมีอะไรบังคับให้ต้องขยันและกระตือรือร้น เช่น เกรดเฉลี่ยเลยได้เปรียบและเกรดเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ทุน ใน

เรื่องเหตุผลที่ทำการระงับทุนครูแนวใหม่นั้น สุรศักดิ์* เห็นว่า เป็นเรื่องของนโยบายรัฐบาลที่แกว่งได้เห็นว่าทุนก็เริ่มกลับมาอีก ในส่วนตัวคิดว่าครูแนวใหม่ควรจะมีต่อไป เพราะครูจะต้องผลิตตามความต้องการของหน่วยงาน แต่ละที่มีหน่วยงานแสดงความต้องการครูมาก ครูระดับประถม 5 ปีข้างหน้าต้องการเท่าไร่ แต่ที่เราเห็นก็ไม่ปรากฏตามนั้น คือ น่าจะมีหลักประกันให้เขามีงานทำ ในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจในส่วนบัณฑิตครู 5 ปีที่ไม่ได้ทุนนั้น สุรศักดิ์* กล่าวว่า ส่วนที่ไม่ได้ทุน เราก็จะจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยบ้าง โดยการเปิดสอบเข้ามา ส่วนอื่น ๆ ก็อาจจะลงตามโรงเรียนมัธยม ประถม เป็นอัตราจ้างไปก่อน การพยายามบรรจุเป็นอาจารย์มากขึ้น การทำงานก็ไม่มีหลักประกัน การควบคุมการผลิตครูของไทยไม่ค่อยเข้มแข็ง ไม่แข็งแรง เหมือนอาชีพ หมอหรือนายร้อย อัตราการผลิตมันไม่เป็นอย่างนั้น แต่อย่างไรก็ตามในมุมมอง คิดว่า ครูสามารถไปประกอบอาชีพอื่นก็ได้ อาศัยสมรรถนะของครูที่เรียนมาประกอบอาชีพอื่นไปก่อน หาทางเลือกที่หลากหลาย สุรศักดิ์* ยกตัวอย่าง เช่น ลูกศิษย์เป็นเซลแมนขายของ ก็อาศัยทักษะการพูด จิตวิทยา การเสนอขายของก็ได้เปรียบ คิดอย่างนี้ก็ไม่ตกงาน

สุรศักดิ์*กล่าวว่า ทุกวันนี้ขนาดสอนลูกศิษย์ก็บอกเสมอว่าให้หาอาชีพรองไว้ด้วย มองอาชีพอื่น ๆ บ้างก็ได้ คิดไว้ล่วงหน้า อยู่ปี 4 ก็คิดได้แล้ว พยายามหาความรู้ใส่ตนเองให้มาก พยามให้ข้อคิดแก่เด็ก สุรศักดิ์*กล่าวว่า ถ้าไม่ดูดาย และเป็นคนปรับตัว พร้อมปรับตัวก็ไม่ตกงาน ซึ่งความสามารถในปรับตัวได้ ไม่ดูดายต่อตัวเอง ก็น่าจะปรับตัวได้ดี ในเรื่องของการติดตามนักศึกษาส่วนนี้ สุรศักดิ์*กล่าวว่า ไม่ชัดเจนเพราะระบบการเรียกเด็กกลับมา นั้นมองว่าเป็นเรื่องของสโมสรศิษย์เก่ายังดึงส่วนนี้กลับมา คือ มีแต่ในเรื่องการประเมินหลักสูตรอาจให้ศิษย์เก่าประเมินกลับมาทางไปรษณีย์ คุณภาพบัณฑิตครูแนวใหม่ที่จบปี 51 นี้ สุรศักดิ์*กล่าวว่า ดูจากความตั้งใจ การทำงานส่งการแสดงออกทางความคิด ความรับผิดชอบ ก็ถือมีพอสมควร ถ้ามีอย่างนี้เป็นพื้นฐานไปทำงานก็ไม่ผิดหวัง ในเรื่องของการบรรจุงานของนักศึกษาทุนครูแนวใหม่นั้น สุรศักดิ์*กล่าวว่า อาจจะต้องรอแต่ละเขตก็ไม่พร้อมกัน ความพร้อมที่เรียกเด็กมาบรรจุก็อาจไม่พร้อมกันก็ได้ แต่ส่วนกลางนั้นกระจายโควตามาที่เขต แต่เขตก็อาจจะไม่พร้อม การผลักดันเด็กให้บรรจุงานนั้นถ้าคณบดีใส่ใจผลักดันก็อาจกระตุ้นเขตได้แต่ตรงส่วนนี้ยังไม่เห็นภาพ

การรับนักศึกษารุ่นแรกนั้น มีทั้งได้ทุนและไม่ทุน ส่วนที่ไม่ได้ทุนนั้น วิธีการคัดเลือกดูจากสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ แนวนโยบายของมหาวิทยาลัยต่อการสนับสนุนงบประมาณ สุรศักดิ์*กล่าวว่า มีค่อนข้างเพิ่มขึ้นอยู่แล้ว ลักษณะวิชาเปลี่ยนไปในรูปแบบการจัดการเรียนการสอน มีการสอนร่วมกันของอาจารย์ในแต่ละรายวิชา ขึ้นอยู่กับกลุ่มที่คุยกัน บางกลุ่มก็ดี บางกลุ่มก็ประเมินร่วมกัน บางกลุ่มก็ต้องปรับตัวอยู่ บางกลุ่มก็ไปได้ บางกลุ่มก็กำลังดำเนินงาน ถ้าเทียบกับเรื่องความพร้อมก็ถือว่าไปได้ ด้านห้องเรียนก็เป็นห้องมาตรฐานมากขึ้น มีจอ มีโปรเจกเตอร์ คณะ

ครุศาสตร์พยายามขยายเพื่อให้เป็นห้องมาตรฐาน โดยเฉพาะตึกบัณฑิตวิทยาลัยค่อนข้างพร้อม บางครั้งก็ให้เด็กปกติมาเรียนทีนีบ้าง สุรศักดิ์*กล่าวว่า เวลาสอนเด็กนั้นโดยส่วนตัวจะบอกเด็กเสมอว่าเวลาไปอยู่โรงเรียนไปฝึกสอนจริง หรือการไปทำงาน โรงเรียนอาจจะไม่มีอุปกรณ์เหล่านี้ ต้องฝึกจับชอล์ก เขียนกระดานบ้าง ให้อยู่กับความจริงบ้าง บางโรงเรียนอาจไม่มีอะไรอย่างทีเคยเจอก็ได้ ในเรืองความเข้าใจของเด็กทีจะเข้ามาเรียนครูแนวใหม่นั้นจะเห็นว่า มีการเข้ามาเรียนเพิมขึ้น สุรศักดิ์* เห็นว่าเรือง การประชาสัมพันธ์ทีประชาสัมพันธ์ว่าจบแล้วมีโอกาสได้บรรจุ ความเปลียนแปลงต่าง ๆ ความเข้าใจอาจคลาดเคลือนกันไป เพราะมีคนแต่ละพูดไปมาก เข้าใจกันไปเอง ขาดการติดตาม ในเรืองตำแหน่งบรรจุ เด็กทีสมัครเข้ามาเรียนก็ไม่รู้ว่ามีเท่าไหร่ แต่เด็กมีความคาดหวังว่ามาเรียนแล้วได้บรรจุ ถ้าเด็กคิดว่ามีโอกาสบรรจุไม่เสียหายเท่าถ้าได้ยินว่าแล้วมาเรียนต้องได้บรรจุ นี่น่าเสียใจมากกว่า กรณีดังกล่าวอาจเกิดจากความเข้าใจผิด ให้ข้อมูลแบบหลวม ๆ คนเรียนมากกว่าอัตราต้องแข่งขันมาก

สุรศักดิ์*กล่าวว่า ในเรืองของทุนครู 5 ปี ในรุ่น 2 รุ่น 3 โดยส่วนตัวไม่แน่ใจว่าทุนติดตัวหรือเปล่า แต่รุ่นแรกทุนติดตัวแน่ รุ่นหลัง ๆไม่ชัดเจน สุรศักดิ์*เห็นว่า ถ้าขยันเรียน เรียนเก่ง คนทีไม่ได้ทุน โอกาสบรรจุก็น่าจะสูงเวลาไปสอบแข่งหรือเป็นอัตราจ้างไปก่อน เช่น เด็กคนไหนได้เกรดเฉลียสามขึนไป โอกาสพลาดในการสอบแข่งก็คงน้อย น่าจะสอบได้ตัวเกรดก็เป็นตัวบ่งบอกเช่นกัน

สุรศักดิ์*กล่าวว่า ตนเองสอนทีคณะครุศาสตร์มา 32 ปี ในมุมมองคิดว่าคณะครุศาสตร์เปลียนไปค่อนข้างมาก ส่วนข้อเด่นก็มีมาก เช่น ในเรืองของงบประมาณก็ไม่เป็นปัญหา คือ มีงบประมาณใช้มากถ้าเทียบกับเมือก่อนงบประมาณจำกัดมาก สมัยตนเองเงินทีสนับสนุนไม่มากเท่าไหร่ กว่าจะหาเงินได้แต่ละบาทก็ยากจริง ๆ เช่น งบไปราชการก็น้อย

สุรศักดิ์* กล่าวว่า ตอนนีเกินพอ ขึนอยู่กับผู้บริหารในการบริหารจัดการอย่างไร ในเรืองทีเปลียนไป ทีด้อยลง สุรศักดิ์* มองว่า การทำงานร่วมกัน ร่วมงานในหมู่คณะด้อยลง รูปแบบบริหารของผู้บริหารแต่ละคนอาจแตกต่างกันไป เมือก่อนรู้สึกว่าการทำงานเป็นเอกภาพ ต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงได้ แต่ปัจจุบันต่างคนต่างอยู่ ความเป็นเอกภาพลดลง เกิดปัญหา การบริหารเชิงวิชาการ การผนึกกำลัง ลักษณะเด่นทางครุศาสตร์ก็เกิดปัญหา ส่วนหนึงเพราะมีครูใหม่ ครูเก่า ๆ หรือทีเรียกว่าลูกหม้อ ลูกหม้อ คือ คนแหล่งทีมาจากพืนเพเดิม เขารู้วัฒนธรรมองค์การว่าจะดึงคนมาทำงานอย่างไร คนมาบริหารใหม่การดึงคน อะไรต่าง ๆ ยัง ๆ ไม่รู้เท่าไหร่ สุรศักดิ์*กล่าวว่า การบริหารเน้นธุรการไม่ใช่ปฏิบัติการ ความร่วมมือ พฤติกรรมความร่วมมือลดลงมีข้อด้อยเกิดปัญหาทำงานร่วมกัน แต่โดยภาพรวมอาจารย์สำนึกต่อคณะก็มี เมือถึงภาวะจำเป็นทีต้องทำการทำงานก็ทำร่วมกันได้เพือผลประโยชน์ร่วมกัน สุรศักดิ์*กล่าวว่า ลักษณะเด่นของคณะครุศาสตร์ อยู่ทีคุณวุฒิของ

อาจารย์โดยเฉลี่ยสูงกว่าคณะอื่น อาจารย์เรียนจบปริญญาเอกก็มาก ได้ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตาจารย์ รองศาสตราจารย์ ก็มาก ผลงานทางวิชาการก็มาก ในด้านภาวะผู้นำ ตนเองเห็นว่าคณะครุศาสตร์มีความโดดเด่นมาก คือ การเด่นนั้นเป็นเด่นแบบอิสระ ไม่ได้เด่นเพราะใคร การทำงานมีเอกภาพของตน มีคนบงการได้ยาก เป็นตัวของตัวเองสูง เช่น ช่วงเลือกตั้งใครมาครอบงำไม่ได้ นักการเมืองต่าง ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อเราได้ แต่คณะอื่นก็มีบ้าง คือ ในฐานะที่เราเป็นครูโดยสำนึกคือรู้ว่าอะไรเหมาะไม่เหมาะ สุรศักดิ์*กล่าวว่า คณะอื่นมีลักษณะการเมืองบ้าง คณะครุศาสตร์มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ยิ่งถ้ามีคนที่เคารพไปพูดงานก็จะสำเร็จได้ง่ายขึ้นและรวดเร็วขึ้น

สุรศักดิ์*กล่าวว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์เป็นอาจารย์เก่า รุ่นเก่าและค่อนข้างเก่ามีมาก เพราะฉะนั้นถือได้ว่ามีผู้อาวุโสค่อนข้างมาก มีจุดต่างทางความคิดมาก การเอนเอียงทางกลุ่มเก่า สิ่งหนึ่งที่ควรทำ สุรศักดิ์* กล่าวว่า ถ้ามีอาจารย์ใหม่มา ถ้าเป็นเมื่อก่อนก็จะเรียกคุยแบบทางการและไม่เป็นทางการบ้าง มีครูพี่เลี้ยงที่เป็นตัวแบบที่ดีในเรื่องการสอน การวางตัว มีการพูดคุย ฝากฝัง มีการประเมินสามเดือน และมีแบบให้ครูพี่เลี้ยงประเมินว่าเป็นอย่างไร ประเมินเป็นระยะ ๆ คนที่เข้ามาใหม่จึงปรับตัวได้เร็ว ส่วนคนไหนที่ไม่ได้เรียนการสอนมา ก็ต้องไปนั่งดูคนเก่ง ๆ สอน ไปนั่งดูการเขียน การสอน สุรศักดิ์* กล่าวว่า เมื่อก่อนความต่างกันเรื่องวัยไม่เป็นอุปสรรคเพราะคุยกันบ่อย แต่ปัจจุบันนี้มีความแตกต่างเรื่องวัยอาจเป็นปัญหาในอนาคตได้ ถ้าไม่มีครูพี่เลี้ยง ความไม่เข้าใจก็อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ในเรื่องการทำงานปัจจุบันนั้น สุรศักดิ์*กล่าวว่า สมมุติว่างานทำด้วยกันเพื่อส่วนรวมไม่มีปัญหา คนทำก็ทำ คนไม่ทำก็ไม่ทำ ถ้าดึงกันจริง ๆ มาได้ ขึ้นอยู่กับคนเชิญถ้าคนที่ศรัทธาเชิญก็จะมาง่าย โดยมากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็ให้การร่วมมือดี ในส่วนของคณะสุรศักดิ์*กล่าวว่า ความเข้าใจและคุยแบบทางการ โดยส่วนตัวสังเกตจากงานสังสรรค์ เดี๋ยวนี้ไม่มากไม่คึกคัก เมื่อก่อนมีมาก เนื่องจากความไม่มีโอกาสไม่ได้พบปะกันอย่างต่อเนื่องเป็นอุปสรรค เดี๋ยวนี้สามทุ่มก็คนหาย งานที่เป็นทางการที่จะคุยแบบไม่เป็นทางการ สุรศักดิ์*กล่าวว่า ผู้บริหารบางรุ่นก็ไม่เอาใจใส่มาก การประชุมก็มีไม่มาก คนมาฟังก็ไม่รู้อย่างไร พฤติกรรมองค์การนี้จะเป็นปัญหาองค์การในอนาคตไหม ที่สำคัญการบริหารคนเป็นยาดำ บางคนไปบริหารสิ่งไม่มีชีวิตยังรู้สึกว่าง่ายดี ง่ายกว่าการบริหารคนต้องแก้ปัญหา อาจจะต้องกระทบกระทั่งกันบ้าง คนในองค์กรถ้าคิดแบบนี้จึงเกิดการไม่สนใจใยดีกันในส่วนบรรยากาศที่ดีของคณะครุศาสตร์ สุรศักดิ์*กล่าวว่า ยังเป็นบรรยากาศของนักวิชาการ มีจิตสำนึกที่ดี แต่ความสัมพันธ์ความผูกพันแบบครอบครัวไม่มี ผูกพันพบกันเชิงมารยาท แต่เป็นกลุ่มพวกเดียวกันไม่มีเหมือนอดีต ซึ่งต้องหาทางแก้ แต่ก็ยังมีความผูกพันกันได้ ในเรื่องของการปฏิรูปอุดมศึกษานั้น สุรศักดิ์*กล่าวว่า ไม่ค่อยต่างจากเดิมมากนัก เราเป็นมานาน แต่แค่ไปทบวงมหาวิทยาลัย แต่ปัญหาความเข้มข้นทางวิทยฐานะเข้มข้นมากขึ้น การทำตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตาจารย์ รองศาสตราจารย์ อาจารย์พยายามดิ้นตัว บางคนสมหวังบ้าง

ก็ผิดหวัง ทำให้บางคนท้อแท้ อย่างน้อยก็ต้องทำผลงานออกมา มองว่า โดยหลักการดี แนวทางดี แต่ทางปฏิบัติไม่บรรลุผลเท่าไหร่ ระบบการติดตามเอาใจใส่ดูแลไม่ดีเท่าไหร่ การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นไปได้ช้า

หลักปรัชญาการศึกษา ความอิสระทางวิชาการ ความเป็นเลิศทางวิชาการ สุรศักดิ์* มองว่าทีจริงต้องมาทีหนึ่ง ตอนนี้มาทีสองทำก็ได้ไม่ทำก็ได้ คือ เข้าใจผิด เราต้องแสดงความเป็นเสิศทางนั้นให้ได้ การออกบริการสาธารณะ บริการทางชุมชน สุรศักดิ์*กล่าวว่า

1. ความอิสระทุกคนมีอิสระทางวิชาการโดยไม่เสียหายแก่สังคม บางคนก็กลายเป็นสอนแบบอิสระ คือ สอนก็ได้ไม่สอนก็ได้

2. ครูต้องสอน สอบ ประเมินผล ส่งผลการเรียน ครูควรทำวิจัย จริง ๆ ต้องทำด้วยซ้ำ การบริการชุมชน ทำสิงใหม่ ๆ และควรทำและทำการเผยแพร่ ไม่ใช่ทำอย่างเดียว ทำวิจัยแต่ไม่เคยเอาไปเผยแพร่สู่สังคมและท้องถิน

3. ทางคณะต้องตระหนัก และสร้างอาจารย์ โดยส่วนตัวมองว่ามหาวิทยาลัยก็คืออาจารย์ ไม่มีอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่เกิด สุรศักดิ์* มองว่าในมหาวิทยาลัยต้องมีอาจารย์ชั้นเลิศ ชือเสียงมหาวิทยาลัย คืออาจารย์ คนอยากเรียนเพราะอาจารย์เด่น มหาวิทยาลัยก็คืออาจารย์ ถ้าอาจารย์ไม่สร้างส่งตัวเองให้เด่น ให้มีประโยชน์ มหาวิทยาลัยก็ไม่มีชือเสียงขึ้นมา

ปัญหาอุปสรรคครูแนวใหม่นั้น สุรศักดิ์* กล่าวว่า

1. นโยบายครูแนวใหม่ทีเกิดขึ้น ต้องเป็นนโยบายทีต่อเนืองระยะยาวเมือเป็นนโยบายระยะยาวทำให้ทรัพยากร คน เงิน สือ อุปกรณ์ ต้องเข้ามาอย่างต่อเนือง ถ้าจะให้ดีต้องมีหน่วยงาน อ้าแผนรองรับ อาจไม่ใช่รัฐบาล ก็ได้หรือ มีเอกชนรับโดยมีเงินทีให้นั้นเท่าเทียมเหมาะสม

2. ฝ่ายผลิตต้องมีแผนระยะสอดรับการผลิต การพัฒนาอาจารย์มีอย่างต่อเนือง ไม่ว่าคณบดีคนไหนทำแผนการอะไรทีดีก็ต้องทำต่ออย่างเนือง ส่วนจะใช้รูปแบบใดบริหาร ก็แล้วแต่ แต่ต้องทำ

3. อาจารย์ต้องได้รับการพัฒนาตนเอง มีงบประมาณสนับสนุนระยะยาว ส่งเรียนต่อ และสนับสนุนงานวิจัย บางคนต้องการศึกษาระยะสั้น หน้าทีผู้บริหารต้องเอาใจใส่

4.5 การรับรู้และทัศนะเกียวกับครูแนวใหม่

4.5.1 การรับรู้การเข้ามาเรียนครูแนวใหม่

จากการศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช* การรับรู้และทัศนะนักศึกษาต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่นั้น นำเสนอข้อมูลดังนี้

การรับรู้เกี่ยวกับการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่ การรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่รับรู้จากพ่อแม่หรือคนในครอบครัว และครู สาเหตุที่เข้ามาเรียนครูแนวใหม่นั้น เพราะมีการประกันการได้รับการบรรจุงานเมื่อเรียนจบ และการได้รับทุนการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าเรียนครูแนวใหม่ คือ พ่อแม่หรือคนในครอบครัว นักเรียนที่เข้ามาเรียนมองอาชีพครูเป็นภาพบวก คือ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในอนาคต และเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ที่สำคัญเป็นที่น่าสังเกตว่า ใจจริงนั้นไม่ได้อยากเรียนครูตั้งแต่แรก แต่เรียนเพราะมีการจูงใจจากครอบครัว คือ พ่อแม่ และญาติพี่น้องเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ อีกทั้งในครอบครัวมีพ่อแม่เป็นครูอยู่แล้ว จึงอยากให้ลูกเป็นครู รวมทั้งการมีปัจจัยตัวอื่นเสริม คือ เรียนครูแนวใหม่ เมื่อเรียนจบจะได้รับการบรรจุงาน หรือมีโอกาสได้บรรจุงาน และมีทุนการศึกษาให้ระหว่างเรียน

การรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่ ผู้ศึกษาได้แบ่งการรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่ใน 2 ลักษณะ คือ

1. กลุ่มที่พ่อแม่หรือคนในครอบครัวมีอาชีพรับราชการครูก็มักจะทราบข่าวจากกลุ่มคนดังกล่าวเป็นคนแจ้งข่าวให้ทราบ (ร้อยละ 66.67)

2. กลุ่มที่พ่อแม่หรือคนในครอบครัวไม่มีใครประกอบอาชีพรับราชการครู การรับรู้ข่าวสารทราบจากครูที่โรงเรียนที่ตนเองศึกษาอยู่ในขณะนั้น (ร้อยละ 33.33)

1. การรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่

จากปรากฏการณ์ในการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่ โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า นักเรียนที่เข้ามาเรียนครูแนวใหม่ การรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่ ส่วนใหญ่รับรู้ข่าวสารจากพ่อแม่หรือคนในครอบครัว (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียน (ร้อยละ33.33)

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเป็นที่น่าสังเกตว่า นักศึกษาบางคนก็จะรับรู้ข่าวสารจากเพื่อน ซึ่งเพื่อนของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพ่อแม่ประกอบอาชีพรับราชการครู จากการศึกษาเป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่พ่อแม่หรือคนในครอบครัวมีอาชีพรับราชการครูก็จะรับรู้ข่าวสารจากกลุ่มคนดังกล่าว แต่กลุ่มที่พ่อแม่ หรือคนในครอบครัวไม่ได้เป็นครูก็รู้ข่าวจากครูในโรงเรียน ซึ่งตรงจุดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การรับรู้ข่าวสารทางการศึกษา กลุ่มอาชีพครูมักจะรู้ข่าวสารก่อนกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากมีความใกล้ชิดในสายอาชีพที่มีการบอกปากต่อปาก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (นภาพร*สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2552) กล่าวว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนยังไม่ทราบข่าวครูแนวใหม่ ตัวเธอรับรู้จากอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งภรรยาสอนที่คณะครุศาสตร์ จุดดังกล่าวสะท้อนถึงการประชาสัมพันธ์ของโครงการที่ไม่ทั่วถึง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่มีพ่อแม่เป็นครู โอกาสการรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่จึงมีโอกาสทราบรายละเอียดครูแนวใหม่ได้มากกว่า เป็นที่น่าสังเกตว่าอาชีพผู้ปกครองส่วนใหญ่ (ร้อยละ66.67) ประกอบอาชีพรับราชการครู รองลงมา (ร้อยละ33.33) ผู้ปกครองประกอบอาชีพทำนา จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย เห็นว่า อาชีพ

ผู้ปกครองเป็นแรงผลักดันสำคัญประการหนึ่งในการเรียนครูแนวใหม่ เนื่องจากพ่อแม่ คือ ต้นแบบของลูกในหลาย ๆ ด้าน พ่อแม่ที่เป็นครูย่อมมีแนวโน้มที่อยากให้ลูกเป็นครูในอนาคต และเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนครูแนวใหม่ เนื่องด้วยความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันอยู่แบบครอบครัวทำให้โอกาสในการสื่อสารระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้ง่าย ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การประกอบอาชีพของผู้ปกครอง

อาชีพผู้ปกครอง	จำนวน (n=6)	ร้อยละ* (100.0)
- รับราชการครู	4	66.66
- ทำนา	2	33.34

หมายเหตุ: *ฐานร้อยคิดจาก 6 ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษา

2. การจูงใจในการเรียนครูแนวใหม่

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ที่สำคัญต่อการจูงใจในการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งหมด (ร้อยละ100.0) เรียนจบจะได้รับการบรรจุงาน ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนครูแนวใหม่ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ83.33) คือ พ่อแม่หรือคนในครอบครัว รองลงมา (ร้อยละ 16.67) คือ ครูในโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เป็นที่น่าสังเกตว่า นักศึกษาครูแนวใหม่ที่ได้ทุนส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่สอบติดในคณะ และมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง แต่กลับสละสิทธิ์ที่จะเข้าเรียนในคณะนั้น ๆ (นภาพร* สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2552) เนื่องจากการเรียนครูแนวใหม่มีทุนการศึกษาให้ตลอดหลักสูตร และมีการประกันการทำงานเมื่อเรียนจบ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่า การให้ทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร เป็นการจูงใจให้เข้ามาเรียน เนื่องจากนักศึกษาบางคน แม้จะสอบติดในคณะที่จบแล้วมีโอกาสได้งานสูง แต่กลับไม่เลือกเรียน เพราะฐานะทางบ้านไม่ดี ดังนั้น การเรียนครูแนวใหม่ และได้ทุนการศึกษาในระหว่างเรียน จึงเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว ซึ่งถ้าไปเรียนคณะอื่นก็ไม่มีทุนการศึกษาให้เช่นครูแนวใหม่ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การรับรู้ข่าวสารต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่

การเข้ามาเรียนครูแนวใหม่	จำนวน (n=6)	ร้อยละ* (100.0)
การรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่		
- รับรู้จากพ่อแม่หรือในครอบครัว	4	66.67
- รับรู้จากครูในโรงเรียน	2	33.33
การจูงใจในการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่		
- การได้รับการบรรจุงาน	6	100.0
ผู้ให้ข้อมูลเกียวกับการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่		
- พ่อแม่หรือคนในครอบครัว	5	83.34
- ครูอาจารย์ในโรงเรียน	1	16.66

หมายเหตุ* : ฐานร้อยคิดจาก 6 ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษา

3. ผู้ให้ข้อมูลเกียวกับการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่

จากการการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเกียวกับการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่ คือ พ่อแม่หรือคนในครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพรับราชการครู (ร้อยละ 83.34) และเป็นผู้นำทางความคิดต่อการเข้ามาเรียนของลูก

จากการสัมภาษณ์เจาะลึก เป็นทีน่าสังเกตว่า นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้มีความต้งใจทีอยากเรียนครูแนวใหม่ต้งแต่แรก (ร้อยละ66.67) แต่เรียนตามใจผู้ปกครอง รองลงมา (ร้อยละ33.34) ทีต้งใจเรียนครูแนวใหม่ ตรงจุดดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การทำตามใจผู้ปกครองในการเรียนเป็นภาวะสุ่มเสียง ทำให้เด็กไม่สามารถตัดสินใจ และเลือกสิงทีต้องการเรียนได้ด้วยตนเอง เมือเรียนไปด้วยความไม่ชอบก็อาจส่งผลกระทบการเรียน และการทำงานในอนาคต ดังตารางที 4.16

ตารางที่ 4.16 นักเรียนทีมีความต้งใจทีจะเรียนครูแนวใหม่

ความตั้งใจ	จำนวน (n=6)	ร้อยละ* (100.0)
- มีความต้งใจแรกทีจะเรียนครูแนวใหม่	2	33.33
- ไม่มีความต้งใจแรกทีจะเรียนครูแนวใหม่	4	66.67

หมายเหตุ: * ฐานร้อยคิดจาก 6 ซึงเป็นกลุ่มนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่อยากเรียนต่อในมหาวิทยาลัยทีไกลจากบ้าน จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยนักเรียนทีเลือกเรียน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีอิทธิพลทางความคิด คือ

- แม้ฐานะการเงินทีบ้านจะดี และอยากเรียนมหาวิทยาลัยทีไกลจากบ้าน แต่พ่อแม่/ผู้ปกครองไม่อยากให้ไปเรียน เนืองจากเป็นห่วงบุตร การเรียนทีมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ทำให้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวมากกว่า

- แม้อยากเรียนครูในมหาวิทยาลัยทีไกลจากบ้าน แต่ฐานะของครอบครัวไม่ดี ความเป็นไปได้ในการไปเรียนทีมหาวิทยาลัยอืนก็มีน้อย เนืองจากต้องมีค่าใช้จ่ายทังในเรืองการศึกษา และค่าใช้จ่ายส่วนตัวค่อนข้างสูง

จากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ได้เริมโครงการผลิตครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี)โดยให้ทุนการศึกษาตามแนวนโยบายของรัฐบาล เริมตังแต่ปี 2547โดยให้ทุนเพียง 1 ปีแรกเท่านัน การให้ทุนการศึกษา ปีละ 84,000 โดย แยกเป็นงบประมาณเงินทุนการศึกษาของ นักศึกษา 69,000 บาท/คน/ปี งบดำเนินการของสถาบันผลิตครู 15,000 บาท/คน/ปี นักศึกษาทุนจะได้เงินทุนเป็นภาคเรียน โดยได้ภาคเรียนละ 34,500 บาท โดยทุนได้เพียงรุ่นแรกเท่านัน และรุ่นต่อมาทุนครูแนวใหม่ก็ระงับไป

จากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า แม้ว่ารุ่นหลัง ๆ ไม่ได้ทุน แต่โดยกระบวนการเรียนการสอน ยังเรียนหลักสูตรครู 5 ปีอยู่ โดยทุนรุ่นที 1 เป็นสัญญาในเรืองของเงินทีได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาตลอดหลักสูตร 5 ปี และการได้รับการบรรจุงานเมือเรียนจบในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขันพืนฐาน(สพฐ.)

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า ในรุ่นที 2 เป็นต้นไป ผู้เรียนไม่มีหลักประกันจะได้บรรจุงานเช่นรุ่นที 1 ผู้ศึกษาจึงได้สัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ ในเรือง

ความเข้าใจเกียวกับโครงการครูแนวใหม่ จากการศึกษา พบว่า นักศึกษาตั้งแต่รุ่นที 2 ก่อนทีจะเข้ามาเรียน เข้าใจว่าเรียนครูแนวใหม่จะได้รับการบรรจุงาน หรือมีโอกาสในการบรรจุงาน หลัง ๆ เมือเข้าเรียนจึงทราบข่าวการระงับทุน จากอาจารย์ในคณะ และเป็นทีน่าสังเกตว่าผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญบางส่วนทีเข้าเรียนในปี 2552 นีก็ไม่ทราบเรืองของการให้การระงับทุน

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ สรุปได้ดังนี ก่อนทีนักศึกษาจะเข้ามาเรียนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * นักศึกษาทังหมด (ร้อยละ100.0) เข้าใจว่าเรียนแล้วจะได้บรรจุงาน/ มีโอกาสได้รับบรรจุ

ความเข้าใจในหลักการ และได้เงินทุนการศึกษาระหว่างเรียน (ร้อยละ 66.67) ไม่ทราบในเรืองหลักการ รู้แต่เพียงว่าได้รับการบรรจุ รองลงมา (ร้อยละ33.34) ทีเข้าใจในหลักการ และการให้เงินทุนการศึกษาระหว่างเรียน

จากการศึกษาเป็นที่น่าสังเกตว่า นักศึกษามีความเข้าใจในรายละเอียดของโครงการไม่มากนัก ซึงผู้วิจัยเห็นว่า โครงการครูแนวใหม่ยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนือง และนักศึกษายังขาดการติดตามข่าวสารครูแนวใหม่ ทำให้ไม่ทราบละเอียดทีมีการเปลียนแปลง ดังตารางที 4.17

ตารางที 4.17 แสดงความเข้าใจในเรืองทุนครูแนวใหม่

ความรู้ความเข้าใจในทุนครูแนวใหม่	จำนวน* (n=6)	ร้อยละ** (100.0)
ก่อนเข้ามาเรียนเข้าใจว่าครูแนวใหม่ได้รับการบรรจุ		
- เข้าใจว่าจะได้บรรจุงาน	6	100.0

ตารางที 4.17 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจในทุนครูแนวใหม่	จำนวน* (n=6)	ร้อยละ** (100.0)
ความเข้าใจในหลักการ และเงินทุนการศึกษาระหว่างเรียน		
- เข้าใจในหลักการ และการให้เงินทุนการศึกษาระหว่างเรียน	2	33.33
- ไม่ทราบในเรืองหลักการและการเงินทุนการศึกษาระหว่างเรียน	4	66.67

หมายเหตุ: * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

** ฐานร้อยคิดจาก 6 ซึ่งเป็นกลุ่มนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นที่น่าสังเกตว่า แม้อาจารย์คณะครุศาสตร์กล่าวว่า เมื่อรับนักศึกษาเข้าศึกษา จะทำการสอบถามความเข้าใจในโครงการครูแนวใหม่ โดยนักศึกษาก็เข้าใจในหลักการ และเรื่องทุนซึ่งได้ระงับไป (ส่งสุข*สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2552)

แต่ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า นักศึกษาที่เข้าเรียนในปี 2552 นี้กลับเข้าใจว่าเมื่อเรียนจบจะได้รับการบรรจุงานหลังเรียนจบ ซึ่งข้อมูลดังกล่าว สะท้อนถึงการขาดการประชาสัมพันธ์ และการทำความเข้าใจต่อนักศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ควรประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษา/ผู้ปกครอง และโรงเรียน รับทราบข่าวสารข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทัศนะต่อการระงับทุนการศึกษาครูแนว พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ83.33) คิดว่า เป็นเพราะนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่ได้รับการสานต่อ รองลงมา (ร้อยละ16.67) ที่ไม่ทราบเหตุผลของการระงับทุน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เป็นที่น่าสังเกตว่า ความเข้าใจต่อการระงับทุนครูแนวใหม่ เห็นว่า นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง และไม่ได้รับการสานต่อ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งหมด (ร้อยละ100.0) ไม่เห็นด้วยต่อการระงับทุนครูแนวใหม่ ทำให้ระบบการผลิตครูไม่ได้คนดี คนเก่งมาเรียนครูอย่างแท้จริง ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (ร้อยละ 11.11) เห็นว่า ครูแนวใหม่ไม่จำเป็นต้องให้เงินทุนจำนวนมากก็ได้ แต่อยากให้ภาครัฐให้อย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความเข้าใจในการระงับทุนครูแนวใหม่

ความเข้าใจในการระงับทุนครูแนวใหม่	จำนวน* (n=18)	ร้อยละ (100.0)
นโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่ได้รับการสานต่อ		
ไม่เห็นด้วย คือ นักศึกษาที่เก่งและดีไม่สนใจมาเรียนครู	18	100.0
ไม่เห็นด้วยแบบมีเงื่อนไข คือ ให้ทุนต่อเนื่องจำนวนไม่มากแต่ก็ให้เรื่อย ๆ	2	11.11
ไม่ทราบ	3	16.67

หมายเหตุ: * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.5.2 ทัศนะต่อครูและอาชีพครู

ทัศนะต่อครู และอาชีพครู จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้ให้ทัศนะต่อครูและอาชีพครู สรุปคือ ครู คือ ผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ อบรมปลูกฝังสิ่งที่ดีให้กับศิษย์ และเป็นต้นแบบเป็นแบบอย่างที่ดีในประพฤติปฏิบัติตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม เรื่องความรู้ความสามารถและเรื่องบุคลิกภาพต่อศิษย์ และสังคม

คุณลักษณะที่ดีของครูนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า

1. ครูควรมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นอันดับแรก คือ ครูควรเป็นคนดีโดยพื้นฐาน เป็นคนที่มีจิตใจที่ดี เมื่อครูมีจิตใจที่ดี การคิดที่ดี การแสดงออกย่อมจะดีไปด้วยท้งกายและวาจา ที่สำคัญครูควรมีความรักมีเมตตาแก่ศิษย์ (ร้อยละ72.22) และเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ (ร้อยละ83.33)

2. ด้านความรู้นั้น โดยรวมมองว่าควรมีรองจากข้อแรก ในด้านความรู้นั้น ครูควรมีความเชียวชาญในศาสตร์สาขาวิชาที่สอน แม่นในเนื้อหา (ร้อยละ100.0) และมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ (ร้อยละ50.0) มีการติดตามข่าวสารความรู้ต่าง ๆ เพราะปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปมาก ครูควรทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้ตลอดเวลา รวมทั้งมีทักษะการถ่ายทอดแก่ผู้เรียนที่ดี (ร้อยละ66.67)

3. ด้านบุคลิกภาพ ครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย(ร้อยละ100.0) เป็นผู้ที่วางตัวดี น่าเคารพ และศรัทธาเลื่อมใสแก่ศิษย์ (ร้อยละ100.0) บุคลิกภาพสง่างาม ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 คุณลักษณะที่ดีของครู

คุณลักษณะที่ดีของครู	จำนวน* (n=18)	ร้อยละ (100.0)
ด้านคุณธรรมจริยธรรม		
พรหมวิหารสี	13	72.22
กัลยาณมิตร	15	83.33
ด้านความรู้ความสามารถ		
มีความเชียวชาญในการสอน	18	100.0
การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	9	50.0

มีทักษะการถ่ายทอดแก่ผู้เรียนที่ดี	12	66.67
ด้านบุคลิกภาพ		
แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	18	100.0
วางตัวดี น่าเคารพศรัทธา	18	100.0

หมายเหตุ: * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า คุณลักษณะที่ดีของครู ส่วนใหญ่ คิดว่า คุณธรรม จริยธรรมของครู ครูควรมีเป็นอันดับแรก ครูควรมีความเมตตาต่อศิษย์ เป็นกัลยาณมิตรที่ดี เพราะครูต้องอยู่กับเด็ก และมีความใกล้ชิดกัน ครูต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์ เมื่อศิษย์มีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ครูก็ต้องสามารถให้คำปรึกษา และให้การช่วยเหลือ ให้ความเมตตา แนะนำต่อศิษย์ ซึ่งการช่วยนั้นต้องเป็นการช่วยเหลือที่บริสุทธิ์ใจ ด้านความรู้ความสามารถ ครูต้องมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาในศาสตร์ที่สอน เป็นอันดับสองรองจากคุณธรรมจริยธรรม คือ ครูควรมีความแม่นในเนื้อหาที่สอน มีความเชี่ยวชาญ และมีเทคนิคการสอนที่ดี รวมทั้งครูควรมีทักษะทางการสื่อสารทางการสอนที่ดี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเห็นว่า ครูในสังคมมีครูที่เก่งมาก มีความรู้มาก แต่ครูบางส่วนยังขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งการขาดคุณธรรม จริยธรรม ทำให้เกิดปัญหามากมายในสังคม เช่น ข่าวชู้สาวระหว่างครูกับลูกศิษย์ ครูทำโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ เป็นต้น นอกจากนั้นยังเห็นว่าครูมีความสามารถ เป็นครูที่เก่ง แต่ขาดทักษะการสื่อสารที่ดี ขาดเทคนิคการอธิบายความแก่ศิษย์ ทำให้เด็กมีความรู้ความเข้าใจในวิชาต่าง ๆ ไม่เต็มที่

4.5.3 มาตรฐานวิชาชีพครู

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญต่อทัศนะมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญให้ความสำคัญกับมาตรฐานวิชาชีพครู ใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านรายได้และค่าตอบแทนครู
2. การพัฒนาตนเอง
3. ด้านการยกระดับวิชาชีพครูจะสูงขึ้นเทียบเท่าอาชีพอื่น ๆ ในสังคม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าว่า ปัจจุบันมาตรฐานวิชาชีพครูได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเมื่อก่อนมาก ทั้งในเรื่องของรายได้และค่าตอบแทนครู และในเรื่องวิทยฐานะหรือการทำตำแหน่งทางวิชาการต่าง ๆ ครูมีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

แต่ทั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เห็นว่า มีความเป็นไปได้ยากที่มาตรฐานวิชาชีพครูจะสูงขึ้นเทียบเท่าอาชีพอื่น ๆ ในสังคม เช่น หมอ หรือผู้พิพากษา เพราะครูเป็นอาชีพที่เป็นผู้ให้ไม่ค่อยได้เรียกร้องอะไรมาตั้งแต่แรก ๆ เป็นผู้ให้ เสียสละและอดทน ฐานะทางเศรษฐกิจของครูจึงไม่ได้รับการดูแลตั้งแต่แรก ๆ ครูจึงมีรายได้น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งเพิ่งจะมีการตื่นตัว และสนใจพัฒนายกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูในทางกฎหมายเมื่อไม่นาน

ในด้านจรรยาบรรณครูนั้น ในภาพรวม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เห็นว่าครูมีจรรยาบรรณลดลงกว่าเมื่อก่อนมาก อาจจะด้วยสาเหตุที่ครูต้องพัฒนาตนเอง ทั้งในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทน และการทำงานนอกเกินกว่าเหตุ ด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ครูต้องไปแสวงหาเพิ่มเติมจากงานข้างนอก การทำตำแหน่งวิทยฐานะก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้รายได้ครูเพิ่มมากขึ้น ครูมีความสนใจตรงจุดนี้ ทำให้ความทุ่มเทในการสอน และการทำงานของครูลดลงไป ประกอบกับข่าวสารต่าง ๆ ที่สื่อในทางที่ไม่ดีของครูสื่อออกไปในสังคม ทำให้ภาพพจน์ของครูต่อสังคมดูแย่ลงมากขึ้นเมื่อเทียบกับเมื่อก่อน

4.5.3.1 ด้านรายได้และค่าตอบแทนครู

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ทัศนะต่อมาตรฐานวิชาชีพ ในด้านรายได้ และค่าตอบแทนของครู ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.77) เห็นว่า ปัจจุบันสูงมากขึ้นเมื่อเทียบกับเมื่อก่อน มีการทำตำแหน่งทางวิทยฐานะเพื่อยกระดับเงินเดือนของครู ซึ่งจากการวิเคราะห์เห็นว่าถึงแม้ว่ารายได้และค่าตอบแทนครูสูงมากขึ้นแต่ครูก็ยังมีหนี้สินมากอยู่ เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เมื่อกล่าวถึงมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ให้ความเห็นด้านรายได้และค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องจากรายได้และตอบแทนของครู จากอดีตมีค่าตอบแทนที่น้อย ต่อมารัฐได้พยายามยกระดับรายได้และค่าตอบแทน เพื่อให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมากกว่าเมื่อก่อน และเนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม และได้รับการยกย่อง ค่าตอบแทนเชิงปริมาณอาจไม่มากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ

4.5.3.2 ด้านการพัฒนาตนเอง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เห็นว่า ครูมีการพัฒนาตนเองค่อนข้างมาก (ร้อยละ72.22) โดยเฉพาะในด้านวิชาการ อาจารย์มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น มีการทำตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งวิทยฐานะเพื่อยกระดับ และพัฒนาตนเอง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเห็นว่า แม้ว่าครูจะมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นเมื่อเทียบกับเมื่อก่อน แต่การพัฒนาตนเองของครูจะเป็นลักษณะการทำตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิทยฐานะ ทำให้ความทุ่มเททางการสอนของครูลดลง เพราะครูมุ่งการพัฒนาตนเองมากกว่าการพัฒนาผู้เรียน ครูมุ่งทำตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มระดับ

เงินเดือน ซึ่งเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจของครูซึ่งสะสมมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน แม้ปัจจุบันจะยกระดับครูในด้านมาตรฐานวิชาชีพทางกฎหมาย แต่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ครูบางกลุ่มบางส่วนของระบบการศึกษาในทุกระดับก็ไม่ได้เข้าถึงระบบการพัฒนาอย่างแท้จริง ครูบางคนก็ยังมีความเป็นอยู่ที่ไม่พร้อมทางเศรษฐกิจ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การทำตำแหน่งวิทยฐานะของครูชำนาญการพิเศษแม้จะเป็นการพัฒนาตนเองแต่กลับพบว่า การพัฒนาตนเองของครูนั้นเป็นการทำตามกระแสสังคมและวัฒนธรรมองค์การ ทำเพื่อเพิ่มรายได้และค่าตอบแทน เห็นได้จากมีการจ้างทำผลงานตำแหน่งทางวิทยฐานะ ซึ่งแม้ว่าจะเสียเงินในการจ้างทำวิจัยมาก แต่ก็คิดว่ามีความคุ้มค่ากับเงินที่จะได้รับกลับคืนเมื่อได้รับการอนุมัติตำแหน่ง

ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวว่า ขณะนี้การศึกษาไทยครูมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาก็จริง แต่ในทางปฏิบัติพบว่าไม่ประสบความสำเร็จ การจ้างทำตำแหน่งวิทยฐานะของครูชำนาญการพิเศษ เป็นสิ่งที่ครูทำถือว่าไม่ใช่เรื่องแปลก ครูมุ่งพัฒนาตนเองจนไม่สนใจที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น

การปฏิรูปการศึกษาส่งผลให้ครูตื่นตัวในการทำตำแหน่งวิทยฐานะ และทำตำแหน่งทางวิชาการ แต่ทั้งนี้แนวทางการปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับระบบการศึกษาไทยที่มีรากเหง้าที่ยาวนาน ครูในระบบเก่ามีอยู่มากที่ยังปรับตัวไม่ทันต่อนโยบายของรัฐ

ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (อัมพรพิมพ์*สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2552) กล่าวว่า การทำตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เมื่อมีการเริ่มทำงานวิจัยเกิดขึ้น ครูที่ทำผลงานได้เข้ามาขอให้ตนเองเป็นอาจารย์สอนความรู้ในการวิจัยให้ ตนเองเห็นความตั้งใจจริง จึงเตรียมการสอนในการทำวิจัยแต่ละขั้นตอน แต่เมื่อครูกลุ่มดังกล่าวเข้ามาเรียนได้สักระยะหนึ่งก็บอกอัมพรพิมพ์*ว่าจริง ๆ แล้วไม่ได้ตั้งใจจะมาเรียน แต่จะให้ เป็นอาจารย์เชียวชาญในการตรวจงานให้ เพราะอาจารย์จบระดับปริญญาเอก

อัมพรพิมพ์*ยังกล่าวอีกว่า ได้มีโอกาสพูดคุยกับลูกศิษย์บางคนที่จบไป ลูกศิษย์ยอมรับว่ารับจ้างทำผลงานอาจารย์ตำแหน่งวิทยาฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่าลูกศิษย์คนดังกล่าวแม้ไม่ได้เรียนเก่ง หรือมีความเข้าใจกับการทำวิจัยมากแต่ก็รับจ้างทำวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่า การรับจ้างทำผลงานตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การกระทำดังกล่าวแทนที่การกระทำควรจะปิดเป็นความลับ แต่กลับเปิดเผยให้รับรู้กันว่ารับจ้างทำผลงาน ซึ่งตรงจุดดังกล่าวทำให้เป็นห่วงกับคุณภาพการศึกษาไทยว่าที่ได้ปฏิรูปการศึกษานั้นทำถูกจุดหรือไม่ ครูในระบบซึ่งเป็นครูเก่าส่วนใหญ่มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการ

เปลี่ยนแปลงจริงหรือ แม้ครูจะได้ตำแหน่งมาจาการทำผลงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นการพัฒนาตนเองของครูอย่างแท้จริง

ผู้ศึกษาเห็นว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ควรมีระบบการจัดการที่ดี การพัฒนาตนเองของครู ไม่จำเป็นต้องพัฒนาในรูปของเรื่องเงินเดือนอย่างเดียว การพัฒนาตนเองของครู หน่วยทางการศึกษา สถานศึกษา และรัฐบาลควรจะส่งเสริมผลักดัน ในเรื่องการปฏิบัติงาน อบรมการสอนและการถ่ายทอดของครู ทั้งในระดับเทคนิค และเทคโนโลยีทางการสอน ให้ครูสามารถเป็นนักปฏิบัติการที่เชียวชาญมากยิ่งขึ้น เรื่องค่าตอบแทนครู รัฐบาลควรจะจัดสรรให้ด้วยความเหมาะสม ยิ่งถ้าครูคนใดรับราชการมานานก็ควรพิจารณาให้เหมาะสม เนื่องด้วยวัยวุฒิของครูที่มากจะอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนาตนเองก็เป็นเรื่องที่ยาก เพราะข้ามผ่านระยะเวลาที่นาน อีกทั้งในสังคมไทยครูส่วนใหญ่ยังเป็นครูในระบบเก่า ดังนั้น รัฐต้องส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูในรูปแบบที่เหมาะสมพร้อม ๆ กับการยกระดับของค่าตอบแทนและเงินที่เพียงพอในการครองชีพทางสังคม เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

จากการศึกษาเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญได้แสดงทัศนะต่อคุณลักษณะที่ดีของครูเห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมของครู ควรมีเป็นอันดับแรก แต่จากการศึกษากลับพบว่า ในทัศนะมีความขัดแย้ง และสวนทางในทางปฏิบัติ ครูยังมีความต้องการ และเห็นแก่ผลประโยชน์ในเชิงค่าตอบแทนอยู่มาก ครูคนใดที่ไม่มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองก็จ้างทำผลงาน ซึ่งตรงจุดดังกล่าวสะท้อนว่า การปฏิรูปการศึกษาไทย ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง แต่ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองนั้นไม่พร้อม เพราะครูยังเป็นครูในระบบเก่าที่ยังขาดทักษะและขาดเทคนิคในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นน้อย การส่งเสริมและการพัฒนาสมรรถนะครู ทุกวันนี้การปฏิรูปการศึกษาพยายามให้เกิดขึ้น แต่พบว่าครูตามไม่ทันในเทคนิค วิธีการที่ครูใช้ยังมีลักษณะเดิม ครูทุ่มเทในการปฏิรูปการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งการทุ่มเทส่วนใหญ่จะเป็นส่วนตัว เน้นตัวเอง เน้นผลงานตัวเอง สมรรถนะเด็กกลับต่ำซึ่งเป็นนัยสำคัญทางการศึกษาที่น่าเป็นห่วง (ส่งสุข* สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2552)

ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษามีหลักการ และเป็นแนวทางที่ดี แต่ทางปฏิบัติครูปรับตัวไม่ได้ จึงปรากฏในรูปของธุรกิจ ผลประโยชน์ เนื่องจากในอดีตค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของครูไม่สูงมาก เมื่อช่องทางทางการศึกษาเอื้อให้ครูสามารถมีเงินเดือนค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นโอกาสที่ดีในการไขว่คว้า จึงกลายเป็นว่าการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูอยู่กับเงินวิทยฐานะ แม้แต่การผลิตครูแนวใหม่ก็เช่นกัน ถ้ามีมาตรฐานเดียวกัน มีสมรรถนะเดียวกัน โดยพัฒนาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยครูมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การศึกษามีคุณภาพจากการวิเคราะห์ผู้วิจัยเห็นว่า โดยแท้นั้นผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูได้ ต้องเป็นคนเก่ง คนดี และ

มีคุณธรรม แต่เมื่อค่าตอบแทนของครูยังมีจำนวนน้อย และภาวะเศรษฐกิจเป็นตัวบีบรัด ทำให้ครูต้องแสวงหาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เพิ่มรายได้

4.5.3.3 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เห็นว่า ปัจจุบันมาตรฐานวิชาชีพครูสูงขึ้นในเรื่องรายได้และค่าตอบแทน ครูมีการพัฒนาตนเองค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับเมื่อก่อน แต่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (ร้อยละ22.22) เท่านั้นที่เชื่อว่าอาชีพครูจะสูงเทียบเท่าอาชีพอื่นในสังคม เช่น หมอ หรือ ผู้พิพากษา เพราะระบบการผลิตครู การพัฒนาวิชาชีพครูไทยไม่เข้มแข็ง ไม่มีระบบการจัดการที่ดี การผลิตครูในสังคมไทยจึงไม่ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญภาครัฐ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษา ยังไม่จริงจังกับแก้ปัญหา การแก้ปัญหามักจะเป็นเชิงปริมาณในแง่ของตัวเงิน ซึ่งถ้าทำได้จริงก็ต้องอาศัยความตั้งใจจริงเป็นอย่างมาก และต้องใช้เวลาในยกระดับมาตรฐานทางการศึกษานานพอสมควร ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ทัศนะต่อมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพ	จำนวน* (n= 18)	ร้อยละ (100.0)
ด้านรายได้และค่าตอบแทนครูสูงมากขึ้น	14	77.77
การพัฒนาตนเองมากขึ้น	13	72.22
การยกระดับวิชาชีพครูจะสูงขึ้นเทียบเท่าอาชีพอื่น ๆ ในสังคม	4	22.22

หมายเหตุ: * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.5.4 ทัศนะต่อการศึกษาไทยในภาพรวม

จากข้อมูลข้อค้นพบต่อการศึกษาไทยในภาพรวมนั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เห็นว่า การศึกษาไทยในภาพรวมนั้น

4.5.4.1 ด้านครู ผู้ศึกษาได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน

ในเชิงปริมาณ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ในเชิงปริมาณครูในระบบยังมีพอ แต่ในภาคชนบทครูยังมีความขาดแคลน (ร้อยละ 88.89) จำนวนของครูที่มีไม่ครบชั้น สัดส่วนครูต่อจำนวนนักเรียนยังไม่เพียงพอ ครูบางโรงเรียน ครูคนหนึ่งคนต้องสอนหลายชั้นหลายวิชา แต่ในภาคเมืองจำนวนครูยังมีพอ ปัญหาของครูอยู่ที่ว่า การเกลี่ยครูให้กระจายทั่วประเทศตรงจุดนี้ที่การศึกษาไทยยังทำไม่ได้ ครูที่สอนชนบท ก็มักจะสอนไม่นานก็ย้ายโรงเรียนไปอยู่ที่ ๆ

ดีกว่า จึงเกิดปัญหาการขาดครูในภาคชนบท และที่สำคัญการศึกษาไทย ครูส่วนใหญ่ยังจบสาขาวิชาเอกที่คล้ายกัน เช่น สายสังคมศาสตร์ ครูสายวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์จึงขาดแคลน อีกทั้งผู้เรียนรุ่นใหม่ก็ให้ความสนใจเรียนน้อย ฉะนั้นรัฐบาลต้องส่งเสริม และจูงใจ การเรียนสายวิทยาศาสตร์ให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการผลิตนักศึกษาสาขาต่าง ๆ ก็ไม่มีความชัดเจน การพัฒนาผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์จึงมีความเป็นไปได้ยาก เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษามีไม่พร้อมเท่าที่ควร

ในเชิงคุณภาพ ก็สืบเนื่องจากปริมาณ คือ เมื่อจำนวนครูยังมีความขาดแคลน จำนวนครูยังไม่กระจายครอบคลุมในแต่ละโรงเรียนทั่วประเทศ ครูจึงมักกระจุกตัวในเมือง ทำให้ครูในชนบทต้องสอนหลายวิชา และหลายชั้น ทำให้การเรียนการสอน ความเข้มข้นในการบ่มเพาะอบรมผู้เรียนไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เด็กไม่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการและกิจกรรมอย่างเต็มที่ อีกทั้งในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นครูยังขาดความรู้ความเชียวชาญในการสอน(ร้อยละ50.0) เช่น ในระดับมัธยมศึกษาครูสายวิทยาศาสตร์ก็ขาดแคลน ครูรับภาระงานสอนที่หนัก หรือการให้ครูที่พอจะมีความสามารถในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์มาช่วยสอน เพราะบุคลากรมีจำนวนน้อย ดังนั้นการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมด้วยทักษะวิชาการจึงเกิดขึ้นได้ยาก จากการวิเคราะห์ผู้ศึกษาเห็นว่า ระบบการผลิตครูไทย ควรจะมีความชัดเจนในด้านการรับเข้าเรียนในสายวิชาต่าง ๆ การวางแผนการผลิตให้มีความสอดคล้องกับหน่วยผู้ใช้ครู โดยรัฐบาลต้องทำการประสาน และสำรวจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งระบบการผลิตครูควรพัฒนาให้มีความเข้มแข็งเหมือนอาชีพอื่น ๆ ในสังคม เช่น แพทย์ ตำรวจ ทหาร จะทำให้การผลิตครู เป็นอย่างสอดคล้องและมีคุณภาพ

4.5.4.2 ผู้ปกครอง

ผู้ปกครองต่อการสนับสนุนการศึกษาในสังคมไทยโดยภาพรวมนั้น จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ผลการศึกษาแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ครอบครัวที่อยู่ในชนบทศักยภาพในการให้การสนับสนุนส่งเสริมบุตรหลานมีศักยภาพน้อยกว่าในเมืองมาก ด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่พ่อแม่ต้องทำมาหาเลี้ยงครอบครัวเป็นอุปสรรคในการสนับสนุน เนื่องจากฐานะมีความยากจน มองในเรื่องการทำมาหากินในแต่ละวันเป็นหลัก ด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจที่จำกัด และความด้อยการศึกษา พ่อแม่ในชนบทยังมีอัตราการรู้หนังสือต่ำ เวลาจะสอนหนังสือลูก หรือการส่งเสริมการกิจกรรมต่าง ๆ จึงมีน้อย

2. ครอบครัวที่อยู่ในเมือง ศักยภาพโดยรวมมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีกว่าในชนบท คนในชนบทในประเทศไทยถือว่าเป็นคนส่วนใหญ่ในสังคมไทย และยังมีอาชีพการเกษตรกรรม โดยครอบครัวในเมือง ความพร้อมด้านเศรษฐกิจมีมากกว่า จึงสามารถสนับสนุนลูกบุตรหลานได้มากกว่า (ร้อยละ 83.33) แต่ทั้งนี้ครอบครัวในเมืองการสนับสนุนลูกบางครั้งก็เกินความจำเป็น เช่น การกวดวิชา การเรียนเสริมต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดระบบการศึกษานอก

โรงเรียนที่เป็นธุรกิจการศึกษาที่มีความเติบโต โดยเด็กมีความสนใจเรียนในห้องเรียนน้อย จากการวิเคราะห์ พบว่า ถ้าผู้ปกครองที่อยู่ในชนบทที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี แต่ให้การสนับสนุนลูกโดยการเอาใจใส่ ติดตามลูก ด้วยความรักความเข้าใจ การสร้างความอบอุ่น และใกล้ชิด เด็กก็จะมีสมรรถนะที่ดีได้ ส่วนครอบครัวผู้ปกครองในเมือง ถ้ามีทุนทรัพย์มากแต่ขาดการติดตาม ปล่อยปละละเลย ขาดการเอาใจใส่ สมรรถนะเด็กอาจจะไม่เต็มที่ก็ได้ แต่โดยภาพรวมแล้ว กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญเห็นว่า ถ้าพ่อแม่หรือครอบครัวใด ที่พอจะฐานะทางเศรษฐกิจ หรือพอมีพอกินอยู่ในระดับหนึ่ง ก็จะส่งเสริมบุตรหลาน (ร้อยละ 16.67) เต็มความสามารถตามศักยภาพของตนเองอยู่แล้ว

4.5.4.3 นักศึกษา

นักศึกษาในระบบการศึกษาไทยนั้น จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ในด้านสติปัญญาของนักศึกษาไทย โดยรวมแล้วถือว่ามีสติปัญญาที่ดีคือ มีความสามารถในการเรียนในระดับอุดมศึกษาได้ดี และนักศึกษาไทยปัจจุบันกล้าแสดงออกมากขึ้น แต่การกล้าแสดงออกในบางครั้งก็ยังขาดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (ร้อยละ83.33) อุปสรรคต่อการกล้าแสดงออกของนักศึกษา ยังเป็นในเรื่องของค่านิยมทางสังคม การชื่นชอบบุคคลที่ตนเองประทับใจ การเลียนแบบดารานักร้อง รวมทั้งการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวในสังคมไทย ที่ไม่เปิดกว้างในเรื่องการแสดงความคิดเห็น เช่น การเชื่อฟังและทำตามคำสั่งผู้ใหญ่ ทำให้ปิดกั้นความคิดของเด็กในบางส่วน ทำให้ไม่กล้าแสดงออกทางความคิด กลัวความคิดที่แสดงออกไปถูกตำหนิ และไม่ได้รับการยอมรับ ส่งผลให้ในการเรียนการสอนในห้องเรียน นักเรียน นักศึกษา แม้จะมีข้อคำถามที่สงสัย ข้อข้องใจ แต่ก็ไม่มีความกล้าที่จะถามหรือแสดงความคิดออกไปเพราะกลัวผิด(สิวาพร* สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2552) ในเรื่องความรับผิดชอบก็เป็นสิ่งหนึ่งที่เด็กไทยยังขาดอยู่ จิตสำนึกสาธารณะ การอาสาช่วยเหลือสังคม (ร้อยละ33.33) เด็กไทยมีจิตสำนึกที่จะลงมือปฏิบัติช่วยเหลือไม่มาก เพียงแต่มีความรู้สึกสงสาร อยากช่วยแต่ไม่ลงมือกระทำ นักเรียน/นักศึกษา ห่างการเข้าถึงศาสนาไป รวมทั้งในเรื่องความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกสู่สังคมมีน้อยอยู่มาก ที่เด่น ๆ ก็จะมีนักศึกษาที่ไปสร้างชื่อเสียงระดับประเทศ เช่น การแข่งขันโอลิมปิก ถ้ามองโดยรวมแล้วจะเห็นว่าเด็กไทยเก่งมีความสามารถ ระดับนานาชาติ แต่เมื่อมองในภาคชนบทและเมือง มาตรฐานการศึกษายังมีความแตกต่างกันอยู่มาก จากการวิเคราะห์ผู้ทำการศึกษาเห็นว่า นักศึกษามีอิสระในการใช้ชีวิตค่อนข้างมาก โดยเฉพาะนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องอยู่หอพักกับเพื่อน ในการเข้าเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองไม่มีใครบังคับได้ ทั้งนี้นักศึกษาโดยส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ดังนั้นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยจึงดูแลติดตามน้อยกว่าการศึกษาในระดับอื่น ๆ เนื่องจากนักศึกษาถือได้ว่าเป็นปัญญาชน ผู้วิจัยเห็นว่า สภาพแวดล้อม

ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและย้วยุ อาจทำให้นักศึกษาหลงระเริงได้ถ้าไม่มีภูมิคุ้มกันที่ดีในครอบครัว ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ทัศนะต่อการศึกษาไทยในภาพรวม

ทัศนะต่อการศึกษาไทยในภาพรวม	จำนวน* (n=18)	ร้อยละ (100.0)
ครูของระบบการศึกษาไทย		
- เชิงปริมาณครูขาด	16	88.89
- เชิงคุณภาพขาดความรู้ความเชียวชาญในการสอน	9	50.0
ผู้ปกครองกับการสนับสนุนการศึกษา		
- ผู้ปกครองในเมืองสนับสนุนมากกว่า	15	83.33
- การสนับสนุนพอ ๆ กัน	3	16.67
นักศึกษา		
- ขาดการกล้าแสดงออกที่มีวิจารณญาณ	15	83.33
- ขาดจิตสำนึกสาธาณะ และการอาสาแก่สังคม	6	33.33

หมายเหตุ: * ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.6 การปฏิรูปการศึกษา

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญได้สรุปความหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น โดยการปฏิรูปการศึกษา ที่ผ่านมาการนำไปปฏิบัติจริงทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร คือ นโยบายทางด้านการศึกษาเป็นโนยายจากบนลงล่าง ขาดการประสานที่ต่อเนื่องจากทั้งจากส่วนกลาง และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ความหมายการปฏิรูปการอุดมศึกษา คือ การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนในระดับที่สูงขึ้นให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ผลกระทบของการปฏิรูปการอุดมศึกษานั้น ทำให้บทบาทหน้าที่ครูอาจารย์มีการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติงานต้องทำตามกรอบอุดมศึกษา มีการประกันคุณภาพมีการทำงานชัดเจน และการพัฒนาตนเอง เช่น การทำงานวิจัย ทุกอย่างในระดับอุดมศึกษาต้องมีการประเมิน มีการประเมินมาก อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาต้องตื่นตัวในการพัฒนาตัวเอง และทำให้ภาระงานอาจารย์มากขึ้นแต่ก็มีความชัดเจนขึ้น (ประมวล* สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2552)

4.6.1 เงื่อนไขในความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผู้ทำการศึกษาแบ่งผลการศึกษาสรุป เป็น 3 ส่วน คือ

4.6.1.1 ระดับรัฐบาล

รัฐบาลต้องมีความจริงใจในการแก้ปัญหา การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ นโยบายทางการศึกษา ควรมีการวางแผน และพิจารณาจากหลาย ๆ ฝ่าย รัฐบาลมองเห็นปัญหาและหาจุดร่วมในการแก้ไข การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ความพร้อมของสังคม ทั้งผู้เรียนผู้สอน งบประมาณ อย่างรอบด้าน การสำรวจความต้องการของประชาชนในการจะขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาใดก็ตาม บ่อยครั้งนโยบายการศึกษาที่ดี มักจะหยุดชะงักเมื่อมีการปรับเปลี่ยนรัฐบาล ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มที่ รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาการศึกษาอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง การปฏิรูปการศึกษาต้องปฏิรูปทุกด้านอย่างบูรณาการ ในการปฏิรูปหลักสูตร มีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ไม่มีจุดยืนรับเอาแบบอย่างจากต่างประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยไม่มองบริบทของสังคมไทย การปรับเปลี่ยนหลักสูตรส่งผลกระทบต่อผู้เรียน/ผู้สอนในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน ปัจจุบันเน้นให้เด็ก คิดวิเคราะห์ ไม่เน้นการท่องจำเช่นในอดีต แต่วิธีการที่ครูใช้ในการพัฒนาเด็กยังมีลักษณะเป็นการพัฒนานักเรียนตามความเข้าใจของผู้สอน ขาดการบูรณาการผู้เรียน ครูยังมีลักษณะการสอนเดิม ๆ คือ สอนจากประสบการณ์ในอดีต การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการยกระดับทรัพยากรทางการศึกษาให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แต่งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ

4.6.1.2 กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สร้างความเสมอภาค และโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมทางการศึกษา เน้นให้นิสิตนักศึกษามีโอกาสศึกษาต่อสูงขึ้นทั้งในท้องถิ่นและสถาบันเปิด เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้บริการแก่สังคม พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษให้ได้เรียนและแสดงออกในทางที่เหมาะสม จะเห็นว่าหน้าที่ของกระทรวงศึกษามีหน้าที่สำคัญมากในการพัฒนาการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการรับนโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติ แต่ยังขาดการประสานระหว่างสถานศึกษา และการสร้างความเข้าใจในแผนงานทางการศึกษา ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนตัวเองไม่ทัน ในการปฏิบัติงาน การวางแผนทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ยังขาดการพิจารณาอย่างรอบด้านในวิธีการ กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาอย่างทั่วถึงและสร้างโอกาสทางการศึกษา แต่ทางปฏิบัติพบว่าไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ บางแห่งได้รับการส่งเสริมสนับสนุนไม่มาก กระทรวงศึกษาธิการยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาครูประจำการที่ทำการ

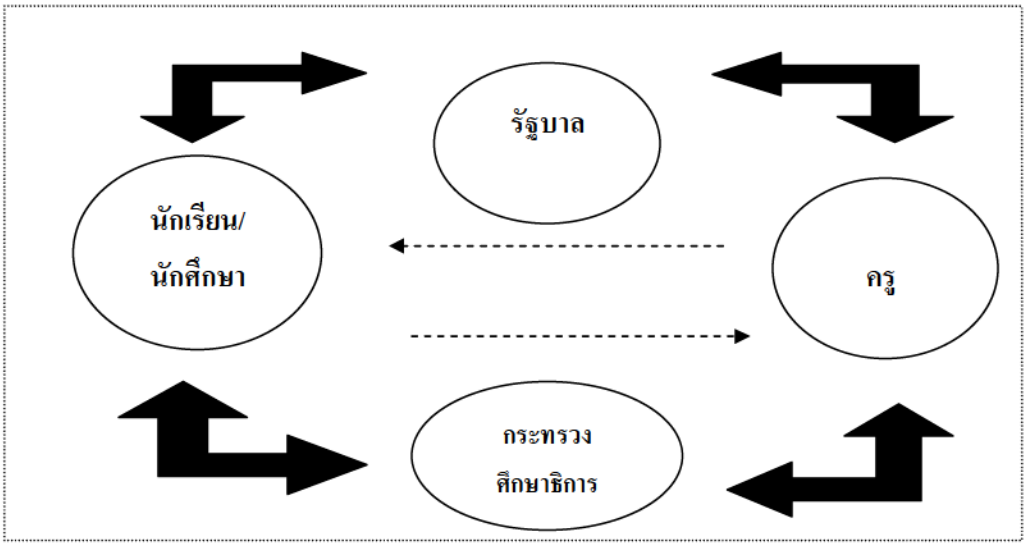
สอนมานาน ขาดโครงการอบรม และพัฒนาสมรรถนครู ครูเก่าผูกติดอยู่ในระบบค่านิยม ความคิด ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การแบบเก่า ๆ ซึ่งขัดขวางต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กระทรวงศึกษาธิการจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เปิดโลกทัศน์ในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ และเชื่อมครูแนวเก่าและครูแนวใหม่เข้าด้วยกันได้ โดยมีโครงการเสริมสร้าง และพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง

4.6.1.3 ครู และนักเรียน/นักศึกษา

ครูต้องมีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการเรียนและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา โดยครูนั้นต้องมีทักษะทางการสื่อสารและมีเทคนิคทางการสอนที่ดี ซึ่งเป็นการสื่อสาร 2 ทาง อีกส่วนคือ ผู้เรียนในสังคมยังขาดความกระตือรือร้นและขาดการกล้าแสดงออกทางความคิดในเชิงวิชาการ นักเรียน/นักศึกษาไม่กล้าแสดงความคิดเห็น วัฒนธรรมเดิมของไทยกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทางการศึกษา ครูมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงออกโดยครูเปิดโอกาสให้นักเรียน/นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ฝึกให้มีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผู้เรียนพื้นฐานทางครอบครัวก็เป็นสิ่งสำคัญ ในการปลูกฝังในเรื่องความตั้งใจเรียน ความใส่ใจ ครอบครัวจึงมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมการแสดงออกทางความคิดที่มีวิจารณญาณ จะทำให้เด็กมีการเรียนรู้ และมีการกล้าแสดงออกทางความคิดในทางที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์เงื่อนไขสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแปรสำคัญที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ คือ รัฐบาล เพราะรัฐบาลมีหน้าที่สำคัญในการบริหารประเทศเป็นหน่วยงานระดับบนที่มีหน้าที่ในการผลักดันและขับเคลื่อนโยบายสู่ประชาชน รวมทั้งการพิจารณาเห็นชอบในแนวนโยบายต่าง ๆ แต่ปัญหาอยู่ที่ว่ารัฐบาลในสังคมไทยนั้นยังขาดเสถียรภาพและไม่มีความมั่นคงในการบริหารประเทศ ยังมีความขัดแย้งในการอำนาจทางการเมืองซึ่งจะเห็นได้จากการแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ผู้ทำหน้าที่รัฐมนตรีไม่ได้มาดำรงตามความสามารถเป็นสำคัญ แต่ได้มาตามโควต้า ซึ่งนายกรัฐมนตรีในฐานะผู้นำ ต้องมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง ปัจจุบันรัฐบาลมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง การเมืองยังเป็นเรื่องของผลประโยชน์ การแสวงหาอำนาจ ทำให้นโยบายที่ดีและสำคัญไม่ได้รับการสานต่อ และหยุดชะงัก เช่น โครงการครุทายาทที่เริ่มต้นปี 2530 ซึ่งเป็นโครงการที่ดี ที่จูงใจคนดีคนเก่งมาเรียนครู จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวตรงกันว่า เมื่อมีโครงการครุทายาท นักศึกษาที่ป้อนเข้าสู่ระบบการผลิตครูเป็นนักศึกษาที่มีสติปัญญาที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้น ซึ่งมีคุณลักษณะคล้าย ๆ กับโครงการผลิตครูแนวใหม่ (หลักสูตรครู 5 ปี) ซึ่งทั้งสองโครงการมีจุดประสงค์เดียวกันคือต้องการคนดี คนเก่งมาเรียนครู โดย

เนื้อแท้แล้วไม่แตกต่าง ต่างแค่ชื่อเรียกเท่านั้น สังคมยุคใหม่จึงคาดหวังว่าครูจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับของสังคม นำไปสู่การสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ รัฐบาลจำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น และมองเห็นความสำคัญในการสร้างบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ด้วยความตั้งใจจริงและมีแนวคิดที่จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ดี มีความประพฤติดี และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รัฐบาลต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใดก็ตาม ผู้ทำการศึกษาเห็นว่า รัฐบาลควรจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่ และรับภาระกิจในการวางแผนเกี่ยวกับการผลิตครู ควรเป็นองค์กรอิสระที่ไม่มีหน่วยงานใดมาครอบงำได้ และเป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ และรับผิดชอบเฉพาะในการจัดการการผลิตครูและการทำการประสานการผลิตครูที่ดีต่อไปในอนาคต เป็นที่น่าสังเกตว่าในสามเงื่อนไขในความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งหมดเห็นว่า รัฐบาลเป็นตัวหลักในการที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เพราะรัฐบาลเป็นหน่วยงานหลักในการควบคุมดูแล ทั้งงบประมาณ กฎหมาย และจัดสิ่งเอื้ออำนวย คือ รัฐมีความสามารถในการจัดปัจจัย ทั้งกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการศึกษา ซึ่งถ้ากฎหมาย/พระราชบัญญัติ/นโยบายของรัฐบาลมีความนิ่งแน่นอน รวมทั้งจิตสำนึกที่ดีของผู้นำต่อความตั้งใจจริงในการปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิรูปการศึกษาก็จะขับเคลื่อน และดำเนินไปได้อย่างประสบความสำเร็จ

เงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา



ภาพที่ 4.3 แสดงเงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา

แหล่งที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย, 2551.

กรอบแนวทางการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มาตรา 52 พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ คือ กระทรวงศึกษาธิการจะต้องส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ.2548-2551) กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู ฯ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพครู
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครู
3. ยุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่

การดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่กำหนดหลักการการผลิตครูแนวใหม่ไว้ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการผลิตครูที่สามารถสร้างครูที่มีความรู้ลึกซึ้งทางวิชาการมีความเชี่ยวชาญในทางปฏิบัติ และจิตวิญญาณความเป็นครู
2. เป็นรูปแบบที่สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาเรียนครู
3. เป็นรูปแบบที่สามารถควบคุมมาตรฐานได้
4. สามารถตอบสนองความต้องการการใช้ครูทั้งด้านสาขาวิชา จำนวนและเป้าหมาย

จากกรอบแนวทางการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา จึงได้ก่อให้เกิดยุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยคาดหวังว่ายุทธศาสตร์การผลิตครูแนวใหม่จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการศึกษา เป็นผู้สอนและพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ โดยจากการศึกษาผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญหลักสูตรครูแนวใหม่มีรายละเอียดดังนี้

4.7 การผลิตครูแนวใหม่

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เริ่มทำการผลิตครูแนวใหม่หลักสูตร 5 ปี เริ่มต้นรุ่นแรกปี 2547 โดยในรุ่นแรก ปี 2547 นั้นมีผู้เรียน 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ได้ทุน คือ ได้รับทุนการศึกษาระหว่างเรียนปีละ 69,000 (คน)/ปี และเมื่อเรียนจบจะได้รับการบรรจุงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การคัดเลือกนั้นจากทางส่วนกลาง

2. กลุ่มไม่ได้รับทุนครูแนวใหม่นั้น คือ สมัครเรียนตามปกติในส่วนของมหาวิทยาลัยสัตบงกช*/สกอ.

4.7.1 หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี)

หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นแรกในปี 2547 สาขาวิชาที่ได้ทุนมี 4 สาขาวิชา ดังนี้ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 171 หน่วยกิต มาตรฐานการผลิตครูแนวใหม่หลักสูตรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* อิงคุรุสภามาเป็นเกณฑ์โดยมองครูว่าควรมีสมรรถนะอะไร แบบไหน ครูมีความรู้ความสามารถระดับใดบ้าง ซึ่งในแต่ละมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูมีรูปแบบ และกระบวนการแตกต่างกัน แล้วแต่มหาวิทยาลัยไหนจะใช้ ซึ่งไม่ได้เจาะจงแต่เอาหลักของคุรุสภามาเป็นเกณฑ์ การผลิตครูขึ้นอยู่กับแต่ละมหาวิทยาลัยในการจัดการ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วยกลุ่มชุดวิชาจำนวน 4 กลุ่ม มีชุดวิชารวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 35 ชุดวิชา คือ กลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป กลุ่มชุดวิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ชุดวิชา คือ ชุดวิชาการศึกษา และชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กลุ่มชุดวิชาเฉพาะด้าน กลุ่มวิชาเลือกเสรี ชุดวิชากลุ่มนี้ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความถนัดและสนใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จุดสำคัญที่ครูแนวใหม่มีความแตกต่างในหลักสูตร 4 ปี คือ กลุ่มชุดวิชาชีพครู ซึ่งมีจุดเด่นสำคัญสรุปดังนี้

4.7.1.1 ชุดวิชาการศึกษา ประกอบด้วยชุดวิชา 6 ชุดจำนวนรวม 30 หน่วยกิต ผู้เรียนต้องเรียนครบทุกชุด มีวิชาต่าง ๆ คือ วิชาการพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร วิชาธรรมชาติของผู้เรียน วิชาการจัดการเรียนรู้ วิชานวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ วิชาการพัฒนาความเป็นครู วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยชุดวิชาการศึกษาแต่ละชุดวิชามีหน่วย 5 หน่วยกิต ใช้อาจารย์ผู้สอนสอนร่วมกัน 2-3 คน เนื่องจากมีเนื้อหาสาระในวิชามาก วิชามีเนื้อหาครอบคลุม อาจารย์หนึ่งท่านอาจสอนได้ไม่ครบถ้วน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ มีวิชาต่าง ๆ ที่ได้จัดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นจากหลักสูตร 4 ปี เช่น วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Research for Learning Development) ที่เป็นจุดเน้นของครูแนวใหม่ที่ให้เป็นครูเป็นนักวิจัย นักปฏิบัติการ รวมทั้งในรายวิชาอื่น ๆ ต่างก็มีกระบวนการวิจัยแทรกอยู่ การฝึกให้ครูแนวใหม่ใช้การวิจัยเพื่อแก้ปัญหา วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้น

เรียน ซึ่งเมื่อก่อนครู 4 ปี หลักสูตรจะไม่เน้นการวิจัย มักเน้นการเรียนรู้จากครูผู้สอนเป็นสำคัญ และวิชาการพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร (Education and Curriculum Development) โดยจุดเน้นในวิชาดังกล่าวเพื่อให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้หลักสูตรการพัฒนาหลักสูตร มาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์หลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยครูแนวใหม่ต้องเรียนรู้กับท้องถิ่นและสามารถพัฒนาหลักสูตรเพื่อท้องถิ่นได้ เป็นต้น

4.7.1. 2 ชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญของหลักสูตรครูแนวใหม่ ซึ่งทำให้ครูแนวใหม่แตกต่างจากครู 4 ปี โดยครูแนวใหม่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้มข้น โดยประกอบด้วยชุดวิชา 5 ชุด จำนวนรวม 25 หน่วยกิต ผู้เรียนต้องเรียนครบทุกชุด

1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 1 เป็นการศึกษาและสังเกตสภาพทั่วไปของโรงเรียน งานในหน้าที่ครู งานบริหาร งานบริการของโรงเรียน สภาพชุมชนและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การฝึกเป็นผู้ช่วยครูในสาขาต่าง ๆ การศึกษาผู้เรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์พฤติกรรมนักเรียน และการหาแนวทางแก้ไข ตามสาขาวิชาและช่วงชั้น

2) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 2 การศึกษางานวิชาการ งานในหน้าที่ครูเกี่ยวกับการสอน การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน รูปแบบการเขียนแผนการสอน การจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน โครงการต่าง ๆ การเขียนโครงการพัฒนาโรงเรียน

3) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 3 ศึกษาหลักสูตรของโรงเรียน การวางแผนและจัดทำแผนการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ตรงกับสาขาวิชา แล้วนำมาทดลองใช้ในโรงเรียนอย่างน้อย 2 สัปดาห์ บันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ผลแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขภายใต้การนิเทศของผู้ทรงคุณวุฒิการฝึกปฏิบัติงานสอนฝึกสถานศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เริ่มออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมื่อชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1

4) การปฏิบัติงานสอนฝึกสถานศึกษา 1 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามสาขาวิชา โดยใช้เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ การบูรณาการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล บันทึกผลรายงานผลการเรียนรู้ การวิจัย การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานหน้าที่ครูในสถานศึกษาครบถ้วน

5) การปฏิบัติงานสอนฝึกสถานศึกษา 2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามสาขาวิชาต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 1 นำปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนมาวางแผนและแก้ไขอย่างเป็นระบบ ด้วยระบบการวิจัยหรือกระบวนการอื่น ๆ ที่เหมาะสม และนำผลงานมานำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่า ครูแนวใหม่พื้นฐานหลักสูตรมักใช้อาจารย์หลายคนในการสอน เนื่องจากมีชุดวิชาที่ใหญ่ มีเนื้อหาสาระครอบคลุมมาก อาจารย์หนึ่งคน

อาจสอนได้ไม่ครบถ้วน การเรียนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้ประสบการณ์มากที่สุด ให้เจาะลึกและสัมผัสด้วยตนเองโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเปิดโอกาสให้นักศึกษาเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่า หลักสูตรครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ได้ทำการปรับปรุงในปี 2551 กำหนดใช้ในปีการศึกษา 2552 เนื่องจากหลักสูตรฉบับเดิมซึ่งใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 มีลักษณะเป็นชุดวิชา ไม่สะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน มีจำนวนหน่วยกิตรวมมากเกินไป และขาดสาระความรู้บางเรื่องตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการและของคุรุสภา รวมทั้งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมวิทยาการและเทคโนโลยี โดยหลักสูตรใหม่ปรับให้จำนวนหน่วยกิตรวม ไม่น้อยกว่า 164 โดยปรับให้แต่ละวิชาลดลงเพียง 3 หน่วยกิต ซึ่งระยะเวลาเรียนก็จะไม่มากหรือน้อยเกินไป โดยแยกรายวิชาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และจำเป็นต่อการเน้นย้ำ แยกเป็นรายวิชา ไม่นำมาบูรณาการจะทำให้นักศึกษาเรียนรู้ได้แน่นมากยิ่งขึ้น

4.7.2 ความหมายครูแนวใหม่

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ทัศนะต่อความหมายของครูแนวใหม่ สรุปคือ ครูแนวใหม่ คือ ครูที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่สอนอย่างเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาตนเองและผู้เรียนใน ทุก ๆ ด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (ส่งสุข*ผู้ให้ข้อมูลเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2552) มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนที่มีความหลากหลายในยุคสังคมที่เปลี่ยนแปลง

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีครูแนวใหม่นั้น ผู้ทำการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะครูในด้านต่าง ๆ ที่ออกสู่สังคมมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น เทคนิคการสอน การสื่อสารระหว่างผู้เรียน การถ่ายทอดความรู้ในศาสตร์ที่สอนไม่เชี่ยวชาญนัก คือ ไม่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติเข้าด้วยกันได้ ทำให้ครูมีการสอนตามความรู้ที่ตนเองได้เรียนรู้มาสอนในลักษณะเดิม รูปแบบเดิม ไม่มีความคิดที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แก่ผู้เรียนเท่าที่ควร

2. สังคมมีความเปลี่ยนแปลง และพัฒนามากขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ มีการก้าวหน้าทางวิทยาการความรู้ รวมทั้งเทคโนโลยีการสื่อสาร คมนาคม การศึกษา ฯลฯ ครูจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และสามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูจำเป็นต้องเป็นนักค้นคว้า นักวิจัย นักปฏิบัติการและสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย

4.7.3 การผลิตครูแนวใหม่มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การคัดเลือกครูแนวใหม่

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผลการศึกษา พบว่า วิธีการคัดเลือกนักศึกษาที่เข้ามาเรียนครูแนวใหม่ มีวิธีการที่คัดเลือก 2 วิธี ดังนี้ (ทั้งนี้ วิธีการคัดเลือกที่แตกต่างมีเพียงเฉพาะรุ่น 1 ปี 2547 เท่านั้น)

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ได้รับทุน

คุณสมบัติของผู้สมัคร

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่เกิน 1 ปี

2. มีผลการเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.75 และผลการเรียนเฉลี่ยในสาขาวิชาที่สมัครไม่ต่ำกว่า 3.00 ตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

3. มีความประพฤติดี โดยการรับรองจากสถานศึกษา

4. มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู

5. มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตามความต้องการ

เกณฑ์การคัดเลือก

- พิจารณาจากผลคะแนนสอบวิชาหลักและวิชาเฉพาะในภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ร้อยละ50 วัดแววความเป็นครู ร้อยละ 20 และสอบสัมภาษณ์ ร้อยละ30

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ไม่ได้รับทุนครูแนวใหม่ (รุ่นที่ 2 - ปัจจุบัน)

กลุ่มที่ไม่ได้รับทุนครูแนวใหม่ การเข้าสมัครเรียนเป็นไปตามคุณสมบัติของมหาวิทยาลัยสัตบงกช * กำหนดไว้โดยพื้นฐาน ดังนี้

คุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ของนักศึกษาที่เข้าศึกษาสาขาวิชาการศึกษา (ค.บ. 5 ปี) คุณสมบัติด้านความรู้ ต้องเป็นผู้สอบไล่ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือเทียบเท่า

- ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า และมีผลการเรียนคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00

คุณสมบัติด้านคุณลักษณะความเป็นครู

- ไม่เป็นภิกษุสามเณรในพุทธศาสนา

- มีร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นโรคต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ติดยาเสพติดให้โทษร้ายแรง และโรคพิษสุราเรื้อรัง

คุณลักษณะด้านความประพฤติมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย
- เป็นผู้เลื่อมใสในศาสนาและสนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ไม่เคยเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เคยมีประวัติเสื่อมเสียอย่างร้ายแรง

คุณลักษณะทางจิต มีคุณลักษณะต่อไปนี้

- มีความรัก และศรัทธาในอาชีพครู
- มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม
- ไม่เคยมีประวัติเป็นโรคจิต โรคประสาท
- ไม่เป็นผู้มีบุคลิกภาพผิดปกติอื่น ๆ อันจะเป็นอุปสรรค และก่อให้เกิดความเสียหาย ในการประกอบวิชาชีพครู

ลักษณะร่วมของวิธีการคัดเลือกนักศึกษาครูแนวใหม่ทั้งที่ได้ทุนและไม่ได้ทุน ดังนี้

1. มีความประพฤติดี
2. มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม
3. มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู
4. มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการ และวิชาชีพได้ตามความต้องการ

ตารางที่ 4.22 ลักษณะร่วมของการเข้าเรียนครูแนวใหม่

ลักษณะร่วมของการเข้าเรียนครูแนวใหม่	ครูแนวใหม่ (ได้รับทุน)	ครูแนวใหม่ (ไม่ได้รับทุน)
- ผลการเรียนเฉลี่ย		
- มีความประพฤติดี	/	/
- มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม	/	/
- มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู	/	/
- มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มี	/	/

ศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตามความต้องการ

หมายเหตุ : / คือ ลักษณะร่วมของการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * ในรุ่นแรก ได้ผู้เรียน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับทุนการศึกษา และไม่ได้รับทุนการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่มเรียนร่วมกัน การเรียนร่วมกัน จากการศึกษา พบว่า พบว่า ไม่มีปัญหาในการเรียน เพราะครูไม่มีการแบ่งแยกในการถ่ายทอดความรู้ คือ มองว่าทุกคนเป็นลูกศิษย์ (วันดี* สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2552) นักศึกษาทุกคนช่วยเหลือกันดี แต่ก็มีบ้างในเรื่องของการเปรียบเทียบจากครูผู้สอนจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม เวลาเรียนร่วมกันนักศึกษาทุนจะเป็นตัวหลักในการทำงานกลุ่ม โดยจะเป็นหัวหน้ากลุ่ม ซึ่งเป็นการช่วยนักศึกษาที่ไม่ได้ทุนให้มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้คุณภาพบัณฑิตและผลการเรียนรุ่น 1 ทั้งที่ได้ทุนและไม่ได้ทุนในภาพรวมผู้เรียนมีความสามารถทางการเรียนในเกณฑ์ที่ดี

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ลักษณะเฉพาะนักศึกษาที่ได้รับทุน (รุ่นที่ 1) ในภาพรวมมีคุณลักษณะดังนี้

1. เก่ง มีความสามารถและมีสติปัญญาที่ดี
2. มีความกระตือรือร้นในเวลาเรียน
3. กล้าคิดกล้าแสดงออกและตอบโต้กับอาจารย์ผู้สอนได้ดี

จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ครูแนวใหม่ที่ได้ทุน มีลักษณะเด่น คือ ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ เป็นเด็กที่เก่ง สติปัญญาดี กว่ารุ่นอื่น ๆ ซึ่งเมื่อก่อน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ได้ทำการผลิตครู โครงการครุทายาท ก็ได้นักศึกษาที่มีลักษณะเก่ง สติปัญญาดี มีความสามารถ และกระตือรือร้นเช่นเดียวกับนักศึกษาทุน

จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า เมื่อโครงการครูแนวใหม่เกิดขึ้นคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ได้ตัวป้อนเข้าสู่ระบบที่มีคุณภาพมากกว่าปีก่อน ๆ นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนสูง ส่งงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้คะแนนในการสอบหรือการฝึกปฏิบัติในเกณฑ์ดี มีการโต้ตอบกับผู้สอนได้ดี และกล้าแสดงออกทางความคิด

เหตุผลที่นักศึกษาทุน มีความกระตือรือร้นในการเรียนสูง จากการศึกษาค้นพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. มาตรการของผลการเรียน กล่าวคือ ผู้ได้รับทุนจะต้องมีเกรดเฉลี่ยที่ต้องไม่ต่ำกว่า2.75 ในแต่ละภาคเรียนทำให้ต้องกระตือรือร้น และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียน (ร้อยละ100.0) เพื่อให้ได้เกรดเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มิฉะนั้นจะต้องตกโครงการ

2. ปัจจัยนำเข้าสำคัญ คือ ถ้าผู้เรียนเป็นนักศึกษามีสติปัญญาทีดี(ร้อยละ100.0) ทำให้นักศึกษาสามารถเข้าใจ และค้นคว้าได้ จึงทำให้กล้าแสดงออก และโต้ตอบกับผู้สอนได้เต็มที (ร้อยละ100.0) ซึ่งต่างจากนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี จึงเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทีดีมากกว่า

ตารางที่ 4.23 คุณลักษณะร่วมของนักศึกษาทุน

คุณลักษณะร่วมของนักศึกษาทุน	จำนวน** (n=12)	ร้อยละ* (100.0)
กระตือรือร้น และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียน	12	100.0
ผู้เรียนมีสติปัญญาทีดี	12	100.0
กล้าแสดงออก และโต้ตอบกับผู้สอน	12	100.0

หมายเหตุ :*ฐานร้อยคิดจาก 12 ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาจารย์

** ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ขั้นที 2 การจัดการการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* การจัดการเรียนการสอน/หลักสูตร อิงหลักมาตรฐานของคุรุสภาเป็นเกณฑ์ โดยการผลิตครูนั้นคณาจารย์มองว่าครูแนวใหม่ควรจะมีสมรรถนะด้านใดบ้าง การจัดการเรียนรู้ก็ให้ครอบคลุมตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า การเรียนการสอนหลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) มีความแตกต่างจากหลักสูตร 4 ปี ในเรืองของวิธีการสอน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของชุดวิชาในการจัดการเรียนการสอนด้วย

ตางรางที่ 4.24 ทัศนะอาจารย์ต่อวิธีการสอน

วิธีการสอน	จำนวน (n=12)	ร้อยละ* (100.0)
- มีความแตกต่างจากหลักสูตร 4 ปี	10	83.33
- ไม่ต่างจากหลักสูตร 4 ปี	2	16.67

หมายเหตุ :*ฐานร้อยคิดจาก 12 ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาจารย์

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า หลักสูตรครู 5 ปีส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.33) ผู้สอนมีวิธีการสอน แตกต่างจากหลักสูตร 4 ปี และส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 83.33) เท่านั้นที่มีวิธีการสอน ไม่แตกต่างจากหลักสูตร 4 ปี ความแตกต่างในวิธีการสอนนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า วิธีการสอนของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * มีลักษณะแตกต่างจากครูหลักสูตร 4 ปี ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการเรียนรู้

1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการค้นคว้างานอิสระ มีการค้นคว้างานตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค้นคว้าจากแหล่งห้องสมุด ค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ท เขียนบทความทางการศึกษาด้วยตนเอง และนำงานนั้นมานำเสนอในชั้นเรียนและวิพากษ์ร่วมกัน เน้นการฝึกปฏิบัติเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีอาจารย์เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน เนื่องด้วยชุดวิชาที่ใหญ่/เวลาในการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น โดยการจัดการเรียนการสอน มีการสอนทฤษฎีภาคเช้า ภาคบ่ายเน้นการค้นคว้างานอิสระตามที่ได้รับมอบหมายหรือการศึกษาดูงานจากสถานที่จริง ออกนอกสถานที่บ่อยครั้ง เพื่อทำการเรียนรู้จริง การดูงานในสถานศึกษา/โรงเรียน แล้วนำงานมานำเสนอภายหลังโดยการวิเคราะห์วิพากษ์ร่วมกัน ทั้งนี้ลักษณะการจัดการเรียนการสอนสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของอาจารย์ผู้สอน และลักษณะวิชาที่เรียนว่าเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้แบบใด

1.2 การเรียนรู้จากการมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นให้ครูแนวใหม่มีส่วนร่วมในการเรียน มีการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์จากการลงพื้นที่จริงร่วมกัน นักศึกษาลงภาคสนามบ่อยครั้งขึ้นและยาวขึ้นมากกว่าครูหลักสูตร 4 ปี มีการทำกิจกรรม/วิชาที่ทำงานร่วมกับชุมชน มีวิชาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่นักศึกษาต้องทำการศึกษาวิจัยโดยลงสนามจริง มีการทำวิจัยมากขึ้นทั้งในลักษณะกลุ่มและเดียว ซึ่งวิชาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วิชาวิจัย แต่ทั้งนี้ก็มีกระบวนการทางวิจัยสอดแทรกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปด้วย กระบวนการวิจัยดังกล่าว ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานจึงเกิดการแสดงความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งนักศึกษารเรียนรู้การแบ่งหน้าที่ในการทำงาน การทำวิจัยจากสถานที่จริง การศึกษาลงพื้นที่จริง ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น

*ทั้งนี้รูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าว ขึ้นอยู่กับชุดวิชา และธรรมชาติวิชาที่จะเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งก็มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการจัดการและวิธีการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญด้วย

2. การสอน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า วิธีการสอนของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) มีความแตกต่างในวิธีการสอนจากหลักสูตรครู 4 ปี โดย วิธีการสอนมีความแตกต่างสรุปได้ดังนี้

2.1 สอนโดยการเน้นการฝึกปฏิบัติโดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎี หลักสูตรครู 5 ปี มีจำนวนหน่วยกิตที่ค่อนข้างมาก เรียกชุดวิชา คือ แต่ละชุดวิชามีจำนวน 5 หน่วยกิต ในวิชาหนึ่งนั้นมีหลาย ๆ วิชารวมกัน โดยหนึ่งชุดวิชาใช้อาจารย์อย่างน้อย 2-3 คนสอนร่วมกัน เพื่อให้นักศึกษาเรียนรู้มากขึ้น หนึ่งชุดวิชามีเนื้อสาระที่สอนมาก ในเนื้อหาชุดวิชาค่อนข้างครอบคลุม มีเนื้อหากว้าง อาจารย์คนเดียวอาจจะสอนได้ไม่ครอบคลุม ไม่ครบถ้วน รวมทั้งอาจารย์ผู้สอนแต่ละคนมีความถนัดในแต่ละวิชาแตกต่างกัน จึงสอนร่วมกันหลายคนโดยสอนในแต่ละวิชาที่ถนัดและเชี่ยวชาญ หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) พื้นฐานหลักสูตรเน้นการบูรณการทางเนื้อหาวิชา และการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาเรียนรู้และปรับประยุกต์ใช้ในสถานที่จริง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้การสอนของของอาจารย์ผู้สอนต้องจัดการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการผลิตครูแนวใหม่เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด

2.2 ชุดวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) ในส่วนของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * วิธีการสอนผู้สอนใช้คุณธรรม จริยธรรมมาสอดแทรกในการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูแนวใหม่ที่สังคมต้องการ และประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า แต่ละรายวิชาอาจารย์จะสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมครูในเวลาเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และซึบซับคุณธรรมจริยธรรมของครูที่ดี เช่น ในเรื่องการวางตัว บุคลิกภาพของครูที่ดี คุณธรรมของครูที่พึงปฏิบัติ รวมทั้งหลักสูตร 5 ปี มีวิชาที่เน้นด้านคุณธรรม เนื้อหาสาระวิชากล่าวถึงคุณธรรม จริยธรรมของครู ซึ่งเป็นในเรื่องของการอาสาการเป็นผู้ให้แก่ผู้อื่นในสังคม ซึ่งทางคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * เน้นในส่วนของคุณธรรมจริยธรรมค่อนข้างมากขึ้นอยู่กับอาจารย์แต่ละคนจะใช้กระบวนการใดในการถ่ายทอดแก่ผู้เรียน และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

2.3 หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) โดยแนวทางการจัดการศึกษากำหนดว่าครูแนวใหม่ต้องเป็นนักวิจัย เป็นนักปฏิบัติการ เน้นกระบวนการวิจัย ดังจะเห็นได้มีวิชาในด้านการวิจัยเฉพาะ คือ วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อจะให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย ซึ่งครูแนวใหม่(หลักสูตร 5 ปี) จำเป็นต้องมีลักษณะที่ครูเป็นนักค้นคว้าวิจัย นักแสวงหา นักวิจัยในชั้นเรียน วิจัยสถานศึกษา ซึ่งวิชาวิจัยจะช่วยและมีประโยชน์แก่ผู้เรียนมาก เช่น

ใช้ในการปรับพฤติกรรมผู้เรียน ซึ่งหลักสูตรครู 4 ปี ไม่มีวิชาวิจัยโดยตรง ไม่มีกระบวนการทางวิจัยมากนัก ในหลักสูตรครู 5 ปี ถึงแม้ว่าในรายวิชานั้นๆ จะไม่ใช่วิชาวิจัย แต่ในกระบวนการและวิธีการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ต่างก็มีกระบวนการวิจัยแทรกอยู่ เช่น การมอบหมายให้นักศึกษาทำการสำรวจ การลงชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร 5 ปีอาจเอื้อให้ออกศึกษาจากสถานที่จริง มากกว่าหลักสูตร 4 ปี

กระบวนการเรียนการสอน/ผลิตครูแนวใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. ชุดวิชาต่าง ๆ ใช้อาจารย์ อย่างน้อย 2-3 คนสอนร่วมกัน อาจารย์คนเดียวอาจจะสอนได้ไม่ครอบคลุมในเนื้อหา

2. เน้นการบูรณการทางเนื้อหาวิชาโดยในหนึ่งชุดวิชามีหลาย ๆ วิชารวมกันให้นักศึกษาได้เรียนรู้

3. การจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาเรียนรู้และปรับประยุกต์ใช้ในสถานที่จริง สัมผัสแหล่งเรียนรู้จริง โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. การใช้คุณธรรม จริยธรรม สอดแทรกในการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูแนวใหม่ที่พึงประสงค์โดยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช * ใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในจังหวัดสัตบงกช* มาปรับประยุกต์และเชื่อมโยงกับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. เน้นกระบวนการในการวิจัยและใช้กระบวนการวิจัยสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาเป็นครูที่เป็นนักวิจัยที่ค้นคว้าอย่างรอบด้านและใช้ในการแก้ปัญหา

คณะครุศาสตร์ได้ทำการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่สอนใน ปี 2547 โดยการปรับปรุงใหม่ในปี 2551 และจะเริ่มใช้ในปี 2552

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า การปรับปรุงหลักสูตรครู 5 ปี ใหม่นั้นปรับโดยเอาจุดอ่อนของหลักสูตรเดิมที่สอนใน ปี 2547 ที่มีข้อบกพร่องในการเรียนการสอน โดยปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากขึ้นโดยมีอาจารย์ในแต่ละโปรแกรมสาขาวิชาวิพากษ์หลักสูตรร่วมกัน

โดยการปรับนั้น หลักสูตรครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) มีจุดอ่อนดังนี้

1. หลักสูตรเดิมเน้นการบูรณาการทางเนื้อหาวิชามากเกินไป มีชุดวิชาที่ใหญ่ใช้อาจารย์สอนร่วมมาก สาระในการเรียนรู้ไม่ครบถ้วนเนื่องจากเน้นการบูรณาการเนื้อหามากเกินไป

2. เนื้อหารายวิชาที่เด่น ๆ ที่สำคัญต่อการเรียนรู้ไม่ได้รับการเน้นย้ำจากครูผู้สอนมากนักจึงปรับโดยการแยกรายวิชาที่จำเป็นและสำคัญมาเป็นหนึ่งวิชา ไม่ได้ไปบูรณาการรวมกับวิชาอื่นๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์และมีความรู้ทางวิชาการที่แน่นมากยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญพบว่า คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* การผลิตครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) นั้น การผลิตครูทำการผลิตร่วมกับคณะมนุษยศาสตร์ฯ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การผลิตร่วม เนื่องจากคณะครุศาสตร์ ยังขาดบุคลากรทางการสอนทีมีความสามารถในวิชาเอกนั้น ๆ รวมถึงเป็นการใช้ทรัพยากรระหว่างคณะร่วมกัน การผลิตร่วมผู้ทำการศึกษาสรุปผลการศึกษา เป็น 2 ส่วน

1. ด้านการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ กล่าวว่า การเรียนรู้ในคณะทีร่วมผลิตครูนั้น เห็นว่า การเรียนรู้ในสาขาวิชาเอกได้รับความรู้ทางวิชาการ ไม่เต็มที รูปแบบการเรียนรู้ การถ่ายทอดของครูผู้สอนมีรูปแบบการเรียนรู้ลักษณะเดิม ๆ ซึงแตกต่างจากการเรียนทีคณะครุศาสตร์ อาจารย์จัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ คณะร่วมผลิตการเรียนรู้โดยฟังการบรรยายจากครูผู้สอน

ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ กล่าวว่า จะเริมไปศึกษาคณะร่วมผลิตในสาขาวิชาเอกตนเอง เมือชั้นปีที 3 จาการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ กล่าวว่า การเรียนรู้ในส่วนของวิชาชีพครูทีคณะครุศาสตร์ได้รับเต็มที ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญยังกล่าวต่อไปอีกว่า แต่เมือออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริงในสถานศึกษายังไม่มีความมั่นใจในความรู้ในวิชาเอกในการถ่ายทอดวิชาการแก่นักเรียนทีถูกต้อง ถึงแม้จะมีความมั่นใจในวิชาครูก็ตาม ซึงผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ กล่าวว่า การผลิตครูแนวใหม่ในรุ่นต่อไปควรจัดการเรียนรู้ให้ในวิชาเอกทีแน่นในวิชาการมากยิงขึ้น

2. ด้านการสอน

ด้านการสอนคณะร่วมผลิตใช้อาจารย์ไม่มาก และเมือนักศึกษาครูแนวใหม่ไปเรียนทีคณะร่วมผลิต อาจารย์ก็ไม่ได้เน้นครูแนวใหม่เป็นพิเศษ ซึงแตกต่างจากคณะครุศาสตร์ ทีอาจารย์ให้ความสำคัญ และก็จะเน้นย้ำในรายละเอียดต่าง ๆ มาก บุคลิกภาพครูทั้งในเรือง การพูดจา การวางตัว การแสดงออกต่อศิษย์ก็มีความแตกต่างจากอาจารย์คณะครุศาสตร์อย่างเห็นได้ชัด รวมทั้งการถ่ายทอดทางการสอน อาจารย์คณะครุศาสตร์ มีการถ่ายทอดทีเป็นระบบเป็นขั้นตอนมากกว่า ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ เห็นว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มีการถ่ายทอดวิชาการทีดีกว่า รวมทั้งมีบรรยากาศการสอนแบบผู้ใหญ่ เนื่องจากอาจารย์มีวัยวุฒิมาก อาจารย์บางคนมีกฎระเบียบเคร่งครัดในการเข้าเรียน การแต่งกายเข้าห้องเรียนต้องเรียบร้อย แต่คณะร่วมผลิต บรรยากาศการเรียนมีความสบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด

ขั้นที 3 การวัดผลประเมินผล

การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ครูแนวใหม่จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่ารูปแบบการวัดผลมีลักษณะร่วมกัน สรุปคือ

1. การวัดผลเน้นสัดส่วนการให้คะแนนเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

2. การวัดผลคะแนนแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนงาน การฝึกปฏิบัติ ร้อยละ 70 คะแนนสอบ การทดสอบความรู้ ร้อยละ30

*สัดส่วนของการวัดผลประเมิน พบว่าคะแนนส่วนใหญ่ของภาคปฏิบัติมีมากกว่าการทดสอบความรู้ ทั้งนี้อาจจะยืดหยุ่นได้ตามวิจารณญาณของผู้สอน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ การวัดผลประเมินผล ครูแนวใหม่(หลักสูตร 5 ปี) คณะครุศาสตร์ เน้นการวัดผลจากการฝึกปฏิบัติ เช่น ให้การเขียนแผน ฯลฯ การทดสอบความรู้ประมาณร้อยละ 30 เวลาทำการสอบมักแสดงจากกรณีศึกษา เน้นการวัดผลจากการลงพื้นที่จริง การปฏิบัติงาน การนำเสนองานในลักษณะงานกลุ่ม และเดียว คะแนนที่นักศึกษาได้จึงเป็นคะแนนจากการการเรียนรู้จริงปฏิบัติจริง ซึ่งต่างจากหลักสูตรครู 4 ปี ที่เน้นการฝึกปฏิบัติและออกพื้นที่ฝึกประสบการณ์น้อยกว่า การสอนเป็นลักษณะการบรรยาย ส่วนการวัดผลของคณะร่วมผลิต ก็เหมือนการสอบทั่วไปตามปกติ คือ มีการสอบข้อเขียนและสอบปรนัย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า บางรายวิชาในคณะครุศาสตร์ อาจารย์ผู้สอนได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาออกฝึกจากสถานที่จริง สัมผัสจริง การวัดผลประเมินผลจากการเรียนรู้ก็ใช้การประเมินผลจากชุมชนร่วมด้วย เช่น สาขาวิชาปฐมวัย ซึ่งมีวิชาที่ต้องไปศึกษาออกไปเรียนรู้จริง อาจารย์ผู้สอนได้จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยให้ผู้ปกครองและเด็กมีส่วนรวมในกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งการให้คะแนนประเมินผลนักศึกษาแต่ละกลุ่ม โดยขั้นตอนสุดท้ายก็จะเป็นอาจารย์ที่รวบรวมคะแนน และทำการประเมินผลอย่างเป็นทางการ ซึ่งรูปแบบการประเมินผู้เรียนของหลักสูตร 4 ปี ไม่มีกระบวนการดังกล่าว เพราะนักศึกษาออกไปทำกิจกรรม หรือการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาเรียนรู้จากภายนอกไม่ค่อยมีมากเท่าไหร่

ขั้นที 4 การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

หลักการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกชสัตบงช*กำหนดหลักการของการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. มุ่งประสานการเรียนรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้ควบคู่กันตลอดเวลา โดยพยายามจัดให้นักศึกษาได้ออกไปสอนตรงตามวิชาเอกมากที่สุด

2. มุ่งฝึกปฏิบัติ และแสวงหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด ดังนั้น จึงพยายามจัดให้ฝึกประสบการณ์ในโรงเรียนที่มีมาตรฐานเกณฑ์ตามมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูและมีความพร้อมทางวิชาการ

3. มุ่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะ ๆ ตามขั้นตอนต่อเนื่องกันไปตลอดหลักสูตร

4. มุ่งฝึกประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งรวมถึงการฝึกสอน พัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับหมู่คณะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การฝึกงานธุรการในโรงเรียน กิจกรรมการเรียน งานแนะแนว และการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1. เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาครูมีลักษณะที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้งานในหน้าที่ของครูตามหลักสูตรในระดับที่สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการฝึกประสบการณ์จริงมากที่สุด

3. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเรียนรู้ทฤษฎี และปฏิบัติได้สอดคล้องกัน จนสามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมและบังเกิดผลดี

4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเรียนรู้งานการพัฒนาชุมชน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพหลักสูตร 5 ปี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นหัวใจสำคัญ ของครูแนวใหม่(หลักสูตร 5 ปี) การผลิตครูให้มีคุณภาพมีความเชี่ยวชาญและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูได้นั้น การได้รับความรู้ในเชิงวิชาการหรือเชิงทฤษฎีอย่างเดียว แต่ไม่มีการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพเลย หรือออกฝึกในระยะเวลาจำกัด คงจะเป็นไปไม่ได้เพราะจะทำให้ได้ครูเพียงมิติเดียวที่รู้แต่ทฤษฎี แต่ปฏิบัติการสอนไม่ชำนาญ จำเป็นต้องให้มีการฝึกปฏิบัติให้มากเพียงพอ จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครู และถ่ายทอดทางการสอนอย่างชำนาญต่อศิษย์ได้เป็นอย่างดีเพื่อพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนได้อย่างสมบูรณ์

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาต่าง ๆ เป็นกระบวนการในภาคปฏิบัติที่จำเป็นและสำคัญยิง เพราะครูก็คือผู้รับภาระหนักทางการสอน เมื่อเป็นครูก็ต้องเรียนรู้และทำการฝึกสอนให้เชี่ยวชาญ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาเป็นช่วงที่นักศึกษาได้นำความรู้ ทฤษฎีที่ได้จากการเรียนรู้ในห้องเรียน วิชาการต่างๆ ไปประยุกต์สู่ภาคปฏิบติได้ซึ่งจะเหมาะสมหรือไม่มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับคณาจารย์ที่ทำการอบรมถ่ายทอดวิชา รวมทั้งความตั้งใจในการแสวงหาความรู้และมีเทคนิคการสอนที่ดี ครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) มีการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นานขึ้นกว่า หลักสูตร4 ปี เพื่อจะได้มีความเชี่ยวชาญในการสอนและเรียนรู้ผู้เรียนได้มากขึ้นและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ ครูแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี) มีการฝึกประสบการณ์เป็นเวลา 1 ปีเต็ม ครูได้เรียนรู้โรงเรียน เรียนรู้ครูในโรงเรียน เรียนรู้เพื่อนร่วมงาน หลักสูตรครู 4 ปี เดิมใช้เวลาฝึก 4 เดือน ซึ่งระบบการศึกษาใหม่และเชื่อมโยงในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ครูจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการให้มากขึ้นตามความคาดหวังของสังคม ครูหลักสูตร 4 ปี เดิมใช้เวลาฝึก 4 เดือน ซึ่งครูเดิมอาจจะฝึกได้ไม่เชี่ยวชาญในการสอนรวมทั้งเรียนรู้บริบทในสถานศึกษาได้ไม่รอบ

ด้าน เพราะคนเราปกติ ต้องใช้เวลาในการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยเวลาสักระยะหนึ่งจนเกิดความคุ้นชินกับสถานที่ บริบท และบุคลากร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ครูแนวใหม่(หลักสูตร 5 ปี)หลักสูตรเอื้อให้นักศึกษาออกสถานที่จริงบ่อยขึ้น และยาวขึ้นในแต่ละชั้นปี มีกิจกรรมที่ให้ครูแนวใหม่ได้ทำกิจกรรม เรียนรู้โรงเรียน สังเกตการสอนก่อนการฝึกสอนจริง เนื่องจากคณะครุศาสตร์ เข้าร่วมโครงการครูสหกิจ กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อนักศึกออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะได้เงินเดือนเมื่อออกฝึก

จากการศึกษา พบว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยร่วมกับโครงการครูสหกิจนั้น นักศึกษาได้เงินเดือนจากการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

1. นักศึกษาได้ทุนจะได้รับเงินเมื่อออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เดือนละ 2,400 บาท
2. นักศึกษาที่ไม่ได้ทุนจะได้รับเงินเมื่อออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เดือนละ 4,800 บาท

*ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า เงินที่ได้จากการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยหลักการจะได้รับเป็นรายเดือน แต่กลับพบว่า นักศึกษาได้รับเงินเป็นเงินตกเบิก ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ นักศึกษาได้รับเงินเป็นเงินตกเบิก มีข้อเสียดังนี้

1. ทำให้นักศึกษามีภาระค่าใช้จ่ายในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากขึ้น
2. ในกรณีที่นักศึกษาต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพไกลจากบ้านหรือแหล่งที่ตนเองอยู่มาก ๆ อาจจะต้องไปเช่าหอพักอยู่ ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่าย บางคนฐานะทางบ้านไม่ดีมากนัก ก็ต้องสำรองจ่ายไปก่อน ซึ่งทำให้ได้รับการเดือนร้อนเรื่องค่าใช้จ่าย

กิจกรรม/ระยะเวลาในการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (หลักสูตร 5 ปี)

นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยสอนจริงในสถานศึกษาที่ได้รับรองตามมาตรฐานของคุรุสภา นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยเข้าร่วมในโครงการครูสหกิจพัฒนาสหกิจศึกษาและให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 จนถึง ชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 โดยฝึกประสบการณ์เป็นระยะเวลา 1 ปีเต็ม ซึ่งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 1 ปีเต็ม โดยจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่าการออกฝึกประสบการณ์ กิจกรรมงาน/สิ่งที่นักศึกษาจะต้องทำระหว่างออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ

1. การทำโครงการ/เขียนแผน
2. ทำวิจัย 5 บท
3. การเตรียมการสอน/การสอนจริง
4. การบันทึกการสอน
5. ทำงานร่วมกันกับโรงเรียน/ ชุมชน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า กิจกรรมดังกล่าวที่นักศึกษาต้องทำนั้น กิจกรรม/งาน ดังกล่าวนั้นใช้กระบวนการวิจัยมาประยุกต์ในการทำงานจริง ซึ่งในกระบวนการวิจัยดังกล่าวนักศึกษาได้เรียนรู้จริงเมื่อเรียนอยู่ในคณะ และนำทักษะความรู้ในรายวิชาอื่น ๆ มาใช้ในสถานศึกษาจริง เช่น จิตวิทยาสำหรับครู การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร นักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาโดยฝ่ายที่ทำหน้าที่ในการดูแลนักศึกษาเวลาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ คือ ฝ่ายฝึกประสบกาณณ์วิชาชีพครู มีหน้าที่หลักต่าง ๆ เช่น

1. การส่งนักศึกษาสู่โรงเรียน
2. ติดต่อโรงเรียน
3. นิเทศงาน
4. ออกแบบการประเมิน
5. การปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯลฯ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า นักศึกษาจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริงเมื่อชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 จนถึง ชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 และกลับมาเรียนต่อในช่วงชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 2 โครงการครูสหกิจพัฒนาสหกิจศึกษาและให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามโครงการครูสหกิจทำให้ครูแนวใหม่ต้องฝึกสอนในช่วงเวลานั้นซึ่งโครงการสหกิจเป็นโครงการที่ส่งครูแนวใหม่ในคณะออกฝึกซึ่งบางมหาวิทยาลัยก็ไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 1 ปี มีข้อดี ดังนี้

1. นักศึกษาได้มีการปรับตัวให้เข้ากับโรงเรียน/สภาพแวดล้อม บริบทต่าง ๆ ได้มากขึ้น
2. นักศึกษาได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันในโรงเรียน ได้รับประสบการณ์ในการทำงาน จากผู้บริหาร ครูคณาจารย์ อาจารย์พี่เลี้ยง ในสังคมที่กว้างขึ้นและใหญ่ขึ้น
3. นักศึกษาได้เรียนรู้และการสร้างความสัมพันธ์รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น
4. นักศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเองและทราบข้อดี/ข้อบกพร่องในการสอนของตนเองพร้อมทั้งการปรับปรุงการสอน วิธีการสอนให้ดีขึ้นเมื่อจะทำการบรรจุงานในอนาคต
5. ได้เรียนรู้กับนักเรียนที่หลากหลายซึ่งมีประโยชน์ทำให้เกิดเรียนรู้และการปรับพฤติกรรม

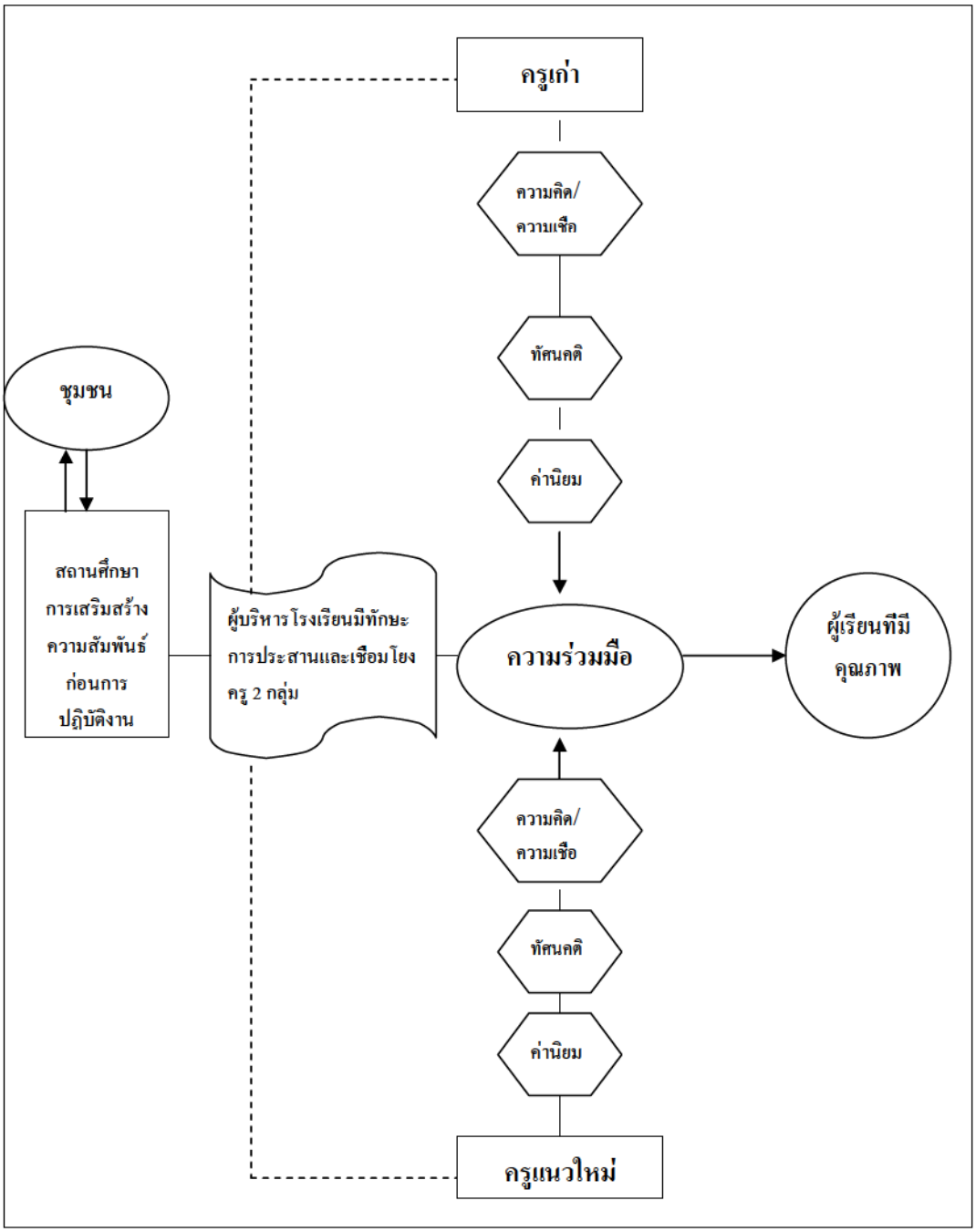
จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า การฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาจริงนั้น พบว่าการฝึกสอนจะฝึกโดยมีครูพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการสอน รวมทั้งครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า ปัญหาในการออกฝึกนั้นถือว่ามีไม่มาก แต่จะเป็นในส่วนของการปรับตัวในการทำงานในองค์การใหม่ ๆ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ การ

เรียนรู้กับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งตรงจุดดังกล่าว ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่า ครูพี่เลี้ยงหรือครูในโรงเรียนบางคนมีความคาดหวังกับครูแนวใหม่ค่อนข้างสูง ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ ครูแนวใหม่จึงมักถูกใช้ให้ทำงานของโรงเรียนที่หลากหลาย แต่เมื่อถึงเวลาทำงานบางอย่างบางเรื่องครูแนวใหม่ก็ทำไม่ได้ ก็ได้รับคำตำหนิจากครูพี่เลี้ยง ครูบางคนในโรงเรียน ซึ่งตรงจุดดังกล่าวสะท้อนถึงความคาดหวังต่อผลผลิตครูแนวใหม่ค่อนข้างมาก

จากการวิเคราะห์ของผู้ศึกษาเห็นว่า จากปรากฏการณ์ดังกล่าว สิ่งสำคัญที่จะต้องทำ คือ การเชื่อมครูแนวใหม่กับครูเก่าในระดับโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันได้ จำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้าใจและการประสานความร่วมมือที่ดีต่อกันในอนาคต เพราะในอนาคตอันใกล้ผลผลิตครูแนวใหม่ ก็จะเข้าไปสู่ระบบโรงเรียนมากขึ้น นักศึกษาที่ไม่ได้ทุนอาจจะเป็นครูอัตรจ้างไปก่อน หรือนักศึกษาที่ได้ทุนก็บรรจุงานในสถานศึกษา จุดสำคัญ คือ ครูเก่าต้องให้โอกาสครูแนวใหม่ในการทำงาน โดยการปราศจากอคติ และการมีไมตรีจิตที่ดีต่อกันในฐานะผู้ใหญ่ที่เมตตาต่อผู้น้อย ซึ่งเป็นวัฒนธรรมไทยที่ดี ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยใช้ทักษะในการเชื่อมโยงและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูเก่าและครูแนวใหม่ไม่ให้เกิดความแตกต่าง หรือแตกแยก ไม่ให้เกิดการแบ่งฝ่ายระหว่างครูเก่าและครูใหม่ ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างทางความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ ที่ถูกหล่อหลอมที่แตกต่างกัน

ฉะนั้นปัจจุบัน และในอนาคตอันใกล้ครูเก่าและครูแนวใหม่ต้องทำงานร่วมงานกันในโรงเรียนและชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะทำให้วัฒนธรรมองค์การเกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยครูเก่าใช้วุฒิภาวะ ประสบการณ์ในการทำงานมาแบ่งปันครูแนวใหม่ ส่วนครูแนวใหม่ก็ใช้ความคิดสร้างสรรค์และการใช้เทคนิคใหม่ ๆ มาพัฒนาผู้เรียน โดยทั้งสองฝ่ายประสานร่วมกัน ไม่ให้บทบาทใครกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีความโดดเด่นหรือครอบงำได้ จะทำให้วัฒนธรรมการทำงานในระดับโรงเรียนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยมีชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม

โมเดลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูเก่าและครูแนวใหม่ในระดับโรงเรียน



ภาพที่ 4.4 แสดงการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูเก่าและครูแนวใหม่ในระดับโรงเรียน

แหล่งที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย, 2551.

หมายเหตุ: ---- หมายถึง พฤติกรรมที่มีความแตกต่างระหว่างครูเก่าและครูใหม่

___ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดร่วม

กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ส่วนมากจะจัดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษา โดยเน้นการพัฒนานักศึกษาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้มีวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง โดยเน้นกิจกรรมพัฒนานักศึกษา โดยเชื่อมโยงกิจกรรมเข้ากับพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะ

จากการศึกษา พบว่า กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการทางคณะยังจัดได้ไม่สมบูรณ์ การเน้นพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาครูที่พึงประสงค์ การจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะทางวิชาการบางอย่าง บางเรื่องขาดหายไป ซึ่งหลักสูตร ได้กำหนดตัวอย่าง กิจกรรมเพื่อนักศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อนการเรียนรู้ คุณธรรม และจริยธรรม การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นต้น

กิจกรรมพัฒนานักศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กิจกรรมคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จะเด่นในเรื่องของ คุณธรรม จริยธรรม และเป็นโครงการหลักของคณะที่นักศึกษาทุกชั้นปีจะต้องปฏิบติกิจกรรมที่หลากหลายในทางพระพุทธศาสนา

ตามหลักการของโครงการครูแนวใหม่ กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีมากมาย เช่น กิจกรรมวิชาการ กิจกรรมพัฒนาตน กิจกรรมค่ายอาสา กิจกรรมค่ายภาษา กิจกรรมกลุ่มสนใจ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมบริการชุมชน กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ แต่ทั้งในส่วนของกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนของคณะครุศาสตร์ ไม่ค่อยเด่นมากนักเมื่อเปรียบเทียบ ซึ่งการกำหนดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งกิจกรรมเพื่อการพัฒนานั้น ตามหลักการโครงการ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งควรพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน โดยคำนึงของผลลัพธ์ ที่ต้องการ (คุณลักษณะของบัณฑิต) ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะการดำเนินการพัฒนา สามารถดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

1. จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะชีวิตทั้งในระหว่างภาคเรียนต้นและภาคเรียนปลาย และภาคเรียนฤดูร้อนของทุกปีการศึกษา โดยกิจกรรมที่จัดจะต้องเป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตลอดโปรแกรมการศึกษา ระยะเวลาเรียน 5 ปี

2. จัดให้นิสิต/นักศึกษาตามโครงการได้เข้าพักในหอพักของสถาบันอุดมศึกษา

ตัวอย่าง กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตารางที่ 4.25 แสดงกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการเพื่อให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
1. ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น 2. ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร 3. ทักษะการอยู่ร่วมกัน 4. สร้างวิสัยทัศน์ทางวิชาการ	1. ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อนการประยุกต์ใช้ 2. ทักษะการพูดในที่ชุมชน 3. ทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น 4. ทักษะในการปรับตัวและการแก้ปัญหา 5. เปิดโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ (แสวงหาเครือข่ายทางการเรียนรู้วิชาชีพ)	1. ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 2. ทักษะการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ 3. ทักษะการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์ 4. เปิดโอกาสในการประกอบอาชีพ (เส้นทางอาชีพ)	1. ฝึกอมรมการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ 2. ทักษะการสร้างบรรยากาศแหล่งการเรียนรู้ 3. ทักษะการให้คำปรึกษา	---------- หรืออาจจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ไม่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเนื่องจากนิสิต/นักศึกษาออกปฏิบัติการสอนในโรงเรียน

แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547: 7.

จากการศึกษา พบว่า จากลักษณะการดำเนินการพัฒนาใน 2 ลักษณะ ดังกล่าว พบว่า

ลักษณะที่ 1 กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะชีวิตนั้น กิจกรรมที่คณะครุศาสตร์จัดมักจะเป็นกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

ลักษณะที่ 2 การจัดให้นักศึกษาตามโครงการได้เข้าพักในหอพักนั้น จากการศึกษาพบว่าในช่วงแรกของโครงการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช*ได้จัดให้นักศึกษาเข้าอยู่หอพักของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ตรงกับกิจกรรมของโครงการหลักการ แต่เมื่อนักศึกษาเข้าพักในระยะเวลาหนึ่งนักศึกษาก็ไม่ได้พักอยู่ที่หอพักและไม่มีการบังคับว่าจะอยู่หอพักหรือไม่

เหตุผลของการไม่ได้เข้าพักหอพัก จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช*ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดสัตบงกช* และพักอาศัยอยู่กับครอบครัวซึ่งมีความสะดวกสบายมากกว่าที่ต้องมาอยู่หอพักที่เปิดและปิดเป็นเวลา

2. นักศึกษาต้องทำเกรดเฉลี่ยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของโครงการ ทำให้นักศึกษาต้องการเวลาและความเป็นส่วนตัวในการอ่านหนังสือซึ่งหอพักของมหาวิทยาลัยที่จัดให้เป็นห้องพักคู่ซึ่งไม่สะดวกต่อการอ่านหนังสือและทบทวนตำรา

3. หอพักของมหาวิทยาลัยมีสภาพที่ค่อนข้างเก่า และทรุดโทรม

4. หอพักตามโครงการครูแนวใหม่ต้องมีอาจารย์ที่ต้องติดตาม และดูแลนักศึกษา รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมความเป็นครู แต่กลับพบว่าคณาจารย์ที่จะมาดูนักศึกษาและระบบการจัดการหอพักดังกล่าวไม่มีความพร้อมที่จะทำอย่างจริงจัง

คณะครุศาสตร์กับการเชื่อมโยงทุนทางสังคมกับกระบวนการเรียนการสอนครูแนวใหม่

การเรียนการสอนครูแนวใหม่ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า จุดเด่นของคณะครุศาสตร์ในด้านการเรียนการสอน/ กิจกรรม คือ เน้นในเรื่องการเรียนการสอน/ กิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

จากการวิเคราะห์พบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม มีจุดเชื่อมโยงกับปรัชญาของคณะที่มุ่งผลิตนักศึกษามีวิญญาณครู โดยพัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมส่งเสริมการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรม จากโครงการต่าง ๆ ที่นำเสนอข้างต้นก็พบว่า เป็นโครงการที่นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ปัจจัยที่ทำให้คณะครุศาสตร์มีกระบวนการเรียนการสอน/ กิจกรรมที่

เชื่อมโยงทางพระพุทธศาสนา ในการพัฒนานักศึกษา อันเนื่องมากจากจังหวัดสัตบงกช* เป็นจังหวัดที่มีทุนทางสังคมมาก มีแหล่งทางพระพุทธศาสนา เช่น วัดสายปฏิบัติธรรม เกจิอาจารย์ที่มีชื่อเสียงที่ได้รับความเคารพศรัทธาจากประชาชนในจังหวัดสัตบงกช*และประชาชนทั้งประเทศ มีแหล่งศิลปวัฒนธรรมที่มีประวัติอย่างยาวนาน จุดดังกล่าวจึงเป็นแหล่งให้นักศึกษาได้ศึกษาและเรียนรู้ร่วมกัน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จึงใช้เป็นกิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา เช่น โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นโครงการหลักของคณะครุศาสตร์ในการที่จะบ่มเพาะนักศึกษาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามที่พึงประสงค์ โดยมีกิจกรรมมีกระบวนการโดยให้นักศึกษาทุกชั้นปี เข้าร่วมในการเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรมที่วัด โดยมีการฝึกนั่งสมาธิ ปฏิบัติธรรม เดินจงกลม ฝึกความอดทน ด้วยความคาดหวังว่ากระบวนการดังกล่าวจะสามารถหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีแนวทางในการจัดกิจกรรม โดยตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกธรรมะให้มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ ด้วยจึงจะเป็นครูที่สมบูรณ์ที่แท้จริง โดยเล็งเห็นว่า ปัจจุบันทางด้านศีลธรรมในหมู่เยาวชนได้เสื่อมลงไปอย่างมาก อันเป็นผลกระทบมาจากความเจริญก้าวหน้าและกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหายาเสพติด ปัญหาครอบครัว อาชญากรรม ดังนั้นคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช*จึงมุ่งเน้นการยกระดับคุณธรรม จริยธรรมให้นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ. 5 ปี) โดยมีแนวคิดกิจกรรมส่งเสริมนักศึกษา ยกตัวอย่างเช่น นักศึกษาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมอย่างเข้มข้นและฝึกต่อเนื่องเป็นเวลา 8-9 วันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ ฝึกให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองในการรักษาศีลอุโบสถ (ศีล 8) ฝึกให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองในด้านสติปัฏฐาน 4 และสมาธิ สร้างความรู้ ความเข้าใจในคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพครู จากการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทัศนะต่อโครงการที่เกี่ยวกับทางพระพุทธศาสนาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เน้นซึ่งเป็นโครงการหลักในการพัฒนาครูแนวใหม่ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ83.33) เห็นว่า เป็นโครงการที่ดีและสามารถหล่อหลอมให้เป็นครูที่พึงประสงค์ได้ และมีความเหมาะสมกับกับผู้เรียนแต่ยังขาดสาระสำคัญ น่าจะมีโครงการ/ วิธีการอื่น ที่สามารถพัฒนานักศึกษาได้ด้วยเช่นกัน ส่วนน้อย (ร้อยละ16.67) เห็นว่า คือ เป็นโครงการที่ดีและสามารถหล่อหลอมเด็กให้เป็นครูที่พึงประสงค์ได้และเหมาะสมกับผู้เรียน ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ทัศนะต่อกิจกรรมพัฒนานักศึกษาโครงการทีเกียวกับทางพระพุทธศาสนา

ทัศนะต่อโครงการ	จำนวน (n=18)	ร้อยละ (100.0)
- เป็นโครงการทีดีและสามารถหล่อหลอมให้เป็นครูทีพึงประสงค์ได้และมีความเหมาะสมกับกับผู้เรียน	3	16.67
- เป็นโครงการทีดีและสามารถหล่อหลอมเด็กให้เป็นครูทีพึงประสงค์ได้และมีความเหมาะสมกับกับผู้เรียนแต่ยังขาดสาระ น่าจะมีโครงการ/วิธีการอืน ทีเสริมทีสามารถพัฒนาเด็กได้ด้วยเช่นกัน	15	83.33

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ โครงการทางพระพุทธศาสนายังขาดสาระสำคัญในหลาย ๆ ส่วน สรุปได้ดังนี

1. ครูแนวใหม่มีโครงการอืน ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานทีจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้หลากหลาย โครงการทางพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการทีดีในการหล่อหลอมนักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการเรียน แต่วิธีการทีใส่เข้าไปยัง ขาดความพอเพียง คือ มากเกินไป

2. สืบเนืองจากข้อ 1 เมือวิธีการทีใส่เข้าไปในตัวนักศึกษา เป็นวิธีเดิม ๆ ขาดควาเชือมโยงในหลักสูตร จึงทำให้ผู้เรียนเกิดความเบือหน่าย และไม่ชอบกิจกรรมทีต้องปฏิบัติธรรม เนืองจากจัดบ่อยครังมาก และนักศึกษาจำเป็นจะต้องเข้าร่วมโครงการซึงมีผลต่อการวัดผลในการเรียน ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ ทำให้การซึมซับจากความรู้ทีได้จากการไปปฏิบัติธรรมไม่เกิดขึนเต็มที จนถึงความรู้สึกว่าเบือหน่ายในการไปทำกิจกรรม

อุปสรรคของโครงการเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ สรุปได้คือ

1. ในแนวคิด หลักการทีจะทำให้นักศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม การซึบซึมหลักธรรมคำสอนทางศาสนาเป็นสิงทีดี ควรส่งเสริมให้เกิดในทางปฏิบัติทังกาย วาจา ใจ แต่ถ้าอาจารย์ผู้สอนผู้รับผิดชอบ โครงการพยายามใส่ให้มากไป ผู้เรียนจะรู้สึกว่าเหมือนถูกบังคับและไม่เต็มใจ

2. เนืองจากวัยของผู้เรียนซึงตรงกับวัยรุ่น มีธรรมชาติในการดำเนินชีวิตที ทันสมัย การฝึกทีต้องเอาผู้เรียนเข้าไปปฏิบัติเป็นระยะเวลานาน ๆ ทำให้เกิดการต่อต้านเงียบจากผู้เรียนได้ อาจารย์

ผู้รับผิดชอบในโครงการ ควรมีวิธีการซึมซับทีละน้อย ๆ ให้เหมาะสมในระยะเวลาการปฏิบัติเพราะนักศึกษาบางคนก็ไม่ได้เข้าวัด บ่อย ๆ ความแตกต่างทางความคิดจึงมีขึ้นได้

จากการวิเคราะห์ของผู้ทำการศึกษา คิดว่ากระบวนการสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม จะสมบูรณ์แบบมากขึ้น ถ้าในสังคมมีกระบวนการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาตั้งแต่วัยเด็กอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวัยที่มีการเรียนรู้และการซึมซับทางวัฒนธรรม

การปลูกฝังควรเริ่มจากวัยเด็กก็จะเป็นสิ่งที่ดี แต่ในสังคมไทยยังขาดไม่ถึงตรงจุดนั้น ฉะนั้นการสอดแทรกต้องเริ่มจาก ผู้ปกครอง ครอบครัว และครูต้องทำเป็นแบบอย่างก่อน และค่อย ๆ ปรับเรียนรู้อย่างเหมาะสม ไม่ใช่บังคับลักษณะถ้าไปบ่อย ๆ ปริมาณคุณธรรมจะมากขึ้น โครงการ/กิจกรรมที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้นั้นต้องมีการวางแผนและสอดแทรกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ ให้ผู้เรียนได้รับรู้ด้วยเช่นกัน

4.7.3.1 ความสอดคล้องกระบวนการผลิตหลักสูตรครูแนวใหม่กับหลักการโครงการ

จากการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของหลักสูตรครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ของกระทรวงศึกษาธิการและการจัดหลักสูตรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* พบว่า การจัดหลักสูตรครูแนวใหม่มีความสอดคล้องในประเด็นต่าง ๆ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มีแนวทางในการจัด ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงความสอดคล้องกระบวนการผลิตครูของมหาวิทยาลัยกับหลักสูตรกลาง

รายละเอียดของโครงการ	ความสอดคล้อง
การจัดการเรียนการสอน	
1.1 เรียนรู้หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ครอบคลุมและนำไปใช้ได้	/
1.2 เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง	/
1.3 เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง	/
1.4 เรียนรู้จากสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	/

1.5 เน้นการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง	/
1.6 จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	/
1.7 จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชียวชาญในวิชาชีพครู	/
2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	
2.1 มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะ ต่อเนื่องกันตลอดหลักสูตร	/
2.2 จัดแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม	/
2.3 การนิเทศติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	/
3. กิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	
กิจกรรมพัฒนา คุณธรรม และจริยธรรม การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน	/
การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในและนอกประเทศ	/
การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	/

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายละเอียดของโครงการ	**ความสอดคล้อง**
4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ในสถานศึกษา	
ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน	/
การวิจัยในชั้นเรียน	/
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	/
งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	/
งานบริการของโรงเรียน	/
ศึกษาและบริการชุมชน	/
งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	/

หมายเหตุ : / หมายถึง ความสอดคล้องกับคุรุสภา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ. 5 ปี) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6 สาขาวิชาเอก ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยมีนักศึกษาจำนวน 219 คน ซึ่งจะสำเร็จการศึกษาภายในภาคเรียน

ที่ 2 ปีการศึกษา 2551 นี้ แต่เนื่องจากคณะอนุกรรมการของคุรุสภาได้ประเมินสาระความรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ ตามเกณฑ์ของคุรุสภาแล้ว พบว่า หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.5 ปี)ของมหาวิทยาลัยสัตบงกช* ยังไม่ครอบคลุมตามมาตรฐานความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 15 สาระความรู้จำเป็นต้องจัดอบรมเพิ่มเติมให้แก่นักศึกษาชั้นปีที่ 5 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4,3,2,1 ด้วยตามลำดับจนกว่าจะได้ใช้หลักสูตร ค.บ. 5 ปีที่ปรับปรุงใหม่ ปี 2551 นักศึกษารุ่นที่ 5 รุ่นที่ผ่านมาจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมตามโครงการนี้จึงจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ของคุรุสภา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จึงต้องเร่งรีบจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมตามโครงการบูรณาการความรู้วิชาชีพครู เพื่อให้สาระความรู้ครอบคลุมตามมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาสำหรับหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตค.บ.5 ปี(หลักสูตรชุดวิชา)

4.8 แนวนโยบายองค์การต่อการสนับสนุนการผลิตครูแนวใหม่

การการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนต่อการผลิตครูแนวใหม่ ได้รับในจำนวนที่พอเพียง คือ คณะครุศาสตร์เป็นคณะที่ผลิตครูที่ยาวนาน งบประมาณต่าง ๆ ผู้บริหารมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารระดับบนค่อนข้างสูง งบประมาณที่ได้มากขึ้นเรื่อย ๆ

ในเรื่องของความพร้อมในสถานที่ ตึกเรียน ห้องเรียนต่าง ๆ อาจจะมีลักษณะไม่ค่อยพร้อมของเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอน ไม่ทันสมัย ตึกเรียนค่อนข้างเก่า แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะวิธีการแก้ปัญหาของอาจารย์แต่ละคนที่จะจัดการ แต่เมื่อมีครูแนวใหม่ก็มีงบประมาณสนับสนุนห้องสมุดคณะ หนังสือเรียน ตำรา ต่าง ๆ ซึ่งมีมากขึ้น

4.8.1 งบประมาณที่สนับสนุนต่อการเรียนของครูแนวใหม่ งบประมาณที่สนับสนุนต่อการเรียนของครูแนวใหม่ผู้ศึกษาแบ่งผลการศึกษาเป็น 2 ส่วน

1. งบประมาณที่สนับสนุนครูแนวใหม่ (รุ่น1 ที่ได้รับทุน)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า งบประมาณต่อการสนับสนุนครูแนวใหม่มีความพอเพียง เพราะได้งบประมาณจากส่วนกลาง และมีงบประมาณในการพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสได้ทำกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ โดยกิจกรรมต่าง ๆ นั้น นักศึกษาที่ได้ทุนมีโอกาสในการทำกิจกรรมต่าง ๆ แหล่งที่มากกว่าคนที่ไม่ได้ทุน เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับมารายหัวในการพัฒนา คนที่ได้ทุนจึงมีโอกาสในการทำกิจกรรมต่างๆมากกว่า เช่น การดูงานนอกสถานที่ทั้งในและนอกประเทศ การอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

2. งบประมาณทีสนับสนุนครูแนวใหม่ทีไม่ได้รับทุน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า งบประมาณต่อการสนับสนุนนักศึกษานั้นได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นรายหัว งบประมาณทีพัฒนานั้นมีไม่มากเท่านักศึกษา ทีได้ทุน บางกิจกรรมบางอย่าง บางเรือง นักศึกษาทีไม่ได้ทุนก็ไม่ได้เข้าร่วมเนืองจากข้อจำกัดทีไม่ใช่นักศึกษาทุน แม้ในศักยภาพมีความพร้อมในปัจจัยทางการเงิน มีความสามารถในการจ่ายในการทำกิจกรรม (นภาพร* สัมภาษณ์เมือวันที 23 มีนาคม 2552) แต่ก็ไม่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตรงจุดนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า โครงการ/ กิจกรรม ทีผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม ทำกิจกรรมร่วมกัน คือ โครงการทางพระพุทธศาสนา เช่น -โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ซึงเป็นโครงการหลักของคณะครุศาสตร์ในการทีจะบ่มเพาะนักศึกษาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามทีพึงประสงค์

- โครงการอบรมมารยาทไทยสำหรับครู
- โครงการส่งเสริมจริยธรรมวันเข้าพรรษา
- โครงการจิตอาสาร่วมพัฒนาอโรคยศาล
- โครงการกิจกรรมการอบรมเพือเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมศรัทธราต่อวิชาชีพครู

สำหรับนักศึกษาครูหลักสูตรคุรศาสาตร์บัณฑิต ฯลฯ

โครงการข้างต้น เป็นโครงการหลักในการพัฒนาศักยภาพของครูแนวใหม่โดยการพัฒนานักศึกษาแต่ละชั้นปีให้มีคุณลักษณะของครูทีดีทีจะออกสู่สังคม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ ในเรืองของความเหมาะสมของโครงการและความสอดคล้องกับหลักสูตรการผลิตครูแนวใหม่ จากการสัมภาษณ์พบว่า โครงการทางพระพุทธศาสนาเป็นโครงการหลักและโครงการเด่นของคณะคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช*และในระดับมหาวิทยาลัย จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ โครงการทางพระพุทธศาสนาผู้บริหารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เชือว่าโครงการสามารถจะเป็นเครืองหล่อหลอมบุคลิกลักษณะของนักศึกษาครูทีดีสู่สังคม ทั้งกาย วาจา ใจ แต่ทั้งนีในส่วนของโครงการผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ บางส่วนคิดว่า โครงการดังกล่าวแม้จะเป็นโครงการทีดีและเป็นโครงการทีหล่อหลอมเด็กให้มีคุณลักษณะครูทีดีได้ แต่จริง ๆ แล้ว มีกระบวนการ/วิธีการอืนทีจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะทีดีต่อการเป็นครูได้เช่นกัน การจัดโครงการอาจจะดูไม่คลอบคลุมกับสาระของหลักสูตร อาจทำให้ขาดบางอย่างบางเรืองได้

4.9 วัฒนธรรมองค์การ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ วัฒนธรรมองค์การของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานของคณะการทำงานเป็นแบบสบาย

ๆ ไม่ค่อยมีกฎเกณฑ์ หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันมากนัก มีความค่อนข้างอิสระสูงมาก มีอิสระทางความคิด ใครจะมาครอบงำได้ค่อนข้างยาก การทำงานต่างคนต่างทำหน้าที่ในส่วนงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย การพบปะอย่างเป็นทางการหรือการประชุมในภาพรวมมีน้อยเมื่อเทียบกับเมื่อก่อน การทำงานไม่ค่อยมีกฎระเบียบ ไม่เคร่งครัดเป็นแนวปฏิบัติที่ทุกคนรับรู้ร่วมกัน มีการร่างระเบียบจรรยาบรรณของครูในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะร่วมกันเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้อาจารย์ทราบและมีแนวปฏิบัติร่วมกัน ในหน้าที่ของครู มี 4 ข้อหลักคือ

1. การทำการสอน
2. วิจัย
3. บริการแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.9.1 ลักษณะเด่นขององค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ลักษณะเด่นของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* คือ เป็นคณะที่เป็นแม่แบบในด้านต่าง ๆ เป็นคณะที่มีบุคลากรที่มีความรู้ และมีความเชียวชาญ มีคุณวุฒิและวัยวุฒิ มีภาวะความเป็นผู้นำสูง บุคลากรคณะได้รับการยกย่องจากทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย บุคลากรได้รับความไว้วางใจและได้รับเชิญ หรือ การเป็นวิทยากรในการอบรมโครงการต่าง ๆ และให้ความรู้กับคณาจารย์ในจังหวัดหรือต่างจังหวัด ลักษณะเด่นคณะครุศาสตร์ สรุปได้ 2 ส่วน

1. เด่นทางวิชาการ

คณะครุศาสตร์เป็นคณะแรก ๆ ที่เปิดสอนพร้อม ๆ กับการตั้งโรงเรียนฝึกหัดมายาวนาน ทั้งในแง่ของวิชาการก็มีบุคลากรที่มีความเชียวชาญในศาสตร์การสอนอย่างลึกซึ้ง ทำการสอนมาในระยะเวลานาน (21-30 ปี) มีประสบการณ์ในการสอน มีการทำวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัยมากมายออกสู่สาธารณชน (ร้อยละ36.11) ซึ่งได้รับรางวัลระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ อาจารย์เป็นที่ปรึกษาเป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ (ร้อยละ100)

2. เด่นด้านบุคลากร

อาจารย์ในคณะครุศาสตร์ส่วนใหญ่ บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการแหล่งที่มากกว่าคณะอื่นๆ และเป็นคณะแรก ๆ ที่อาจารย์มีตำแหน่งวิชาการ ทั้งตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ 69.44) รองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 8.33) มากกว่าคณะอื่น ๆ แม้ในระยะหลังคณะอื่น ๆ ก็ได้พยายามพัฒนาตนเองเช่นกัน จำนวนอาจารย์ที่เรียนจบปริญญาเอก (ร้อยละ41.67) ปริญญาโท (ร้อยละ58.33)

ก็มีจำนวนมาก อาจารย์ในคณะมีการทำผลงานพัฒนาตนเอง รวมทั้งอาจารย์มีความรู้ความสามารถความเชียวชาญในการสอน บุคลากรในคณะมักจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัยในฝ่ายบริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ แบ่งบุคลากรในคณะครุศาสตร์ออกเป็น 2 กลุ่ม

1. อาจารย์ที่วัยวุฒิมาก (48-57 ปี) ที่รับราชการมานาน (21-30ปี) และเป็นวัยใกล้เกษียณมักจะทำงาน/ เคยทำงานบริหารในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งจากภาพรวมพบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มักจะทำงานในฝ่ายบริหารของระดับมหาวิทยาลัย เป็นอาจารย์ที่รับราชการมานานมีวัยวุฒิและคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างใหญ่ในคณะครุศาสตร์ และปัจจุบันอาจารย์ใหม่ ๆ ที่อายุไม่มากนักก็เข้าไปทำงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยแต่จำนวนไม่เท่ากับกลุ่มวัยวุฒิมาก

2. อาจารย์ที่วัยวุฒิไม่มาก ที่รับราชการมาไม่นานมากจะทำงานในส่วนบริหารของคณะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนของคณะครุศาสตร์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผลการวิเคราะห์ การมีบุคลากรทั้งกลุ่ม 2 กลุ่มอยู่ในคณะครุศาสตร์อาจเป็นโอกาสและอุปสรรค จากการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึกสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. โอกาส อาจารย์มีวัยวุฒิมาก จะมีประสบการณ์ทางการสอน และมีประสบการณ์ในการบริหารงานภายในคณะมาก่อน ย่อมรู้แนวทางปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์การในการทำงานค่อนข้างดีซึ่งสามารถชี้แนะและแนะนำการทำงานต่อผู้บริหารคณะรุ่นใหม่ได้ถ้าผู้บริหารต้องการคำปรึกษา

2. อุปสรรค เมื่อมีสองกลุ่มในคณะ วัยวุฒิและประสบการณ์ในการทำงานมีความต่างกันในช่วงเวลา ทำให้บางอย่าง บางเรื่องเกิดมุมมอง และแนวคิดที่ต่างกันในการทำงาน บางเรื่องมองกันคนละมุม ทำให้ในอนาคตการทำงานอาจจะมีปัญหาในเรื่องการร่วมมือในการทำงานได้
(สุรศักดิ์* สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2552)

ตารางที่ 4.28 แสดงสัดส่วนอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ

รายการ	ปีการศึกษา2550	
	2549	2550
1. อาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี	-	-
2. อาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาโท	26(66.67)	21 (58.33)
3. อาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก	13(33.33)	15(41.67)
จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	39	36

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ข: 22.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เกินครึ่งอาจารย์ประจำมีวุฒิปริญญาโท(ร้อยละ 58.33) เกือบครึ่ง อาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาเอก (ร้อยละ41.67) และกำลังศึกษาต่อ 4 คนจากจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 36 คน

จากการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* พบว่า อาจารย์เกินครึ่งมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ69.44) และส่วนน้อยมากตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 8.33) จากจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 36 คน ดังตารางที 4.29

ตารางที 4.29 แสดงสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และอาจารย์

รายการ	ปีการศึกษา2550	
	2549	**2550**
1. จำนวนผู้ช่วยศาสตราจารย์	26(68.42)	25 (69.44)
2. จำนวนรองศาสตราจารย์	2(5.13)	3 (8.33)
3. จำนวนศาสตราจารย์	-	-

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551ข: 23.

จากการศึกษา พบว่า คณะครุศาสตร์มีงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติ (ร้อยละ 36.11) ดังตารางที 4.30

ตารางที 4.30 งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

รายการ	ผลการดำเนินงาน
	2550
1. งานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่	13
2. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	36
3. คิดเป็นร้อยละ	36.11

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 255ข1: 40.

จากการศึกษา พบว่า อาจารย์ประจำทั้งหมดของคณะครุศาสตร์ (ร้อยละ100) ทีมีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (เป็นทีปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ) ดังตารางที 4.31

ตารางที 4.31 อาจารย์ประจำทีเป็นทีปรึกษา เป็นกรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ

รายการ	ผลการดำเนินงาน 2550
1. จำนวนอาจารย์ประจำทีมีส่วนร่วมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	36
2. จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด	36
3. คิดเป็นร้อยละ	100

แหล่งทีมา : มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 255ข1: 43.

4.9.2 ภาวะผู้นำในองค์การ ภาวะผู้นำในองค์การ ผู้ศึกษาขอนำเสนอภาพ ใน 2 ส่วน คือ

4.9.2.1 ภาวะผู้นำองค์การในระดับมหาวิทยาลัย ภาวะผู้นำองค์การในระดับมหาวิทยาลัย จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญพบว่า ผู้นำมีการให้การสนับสนุนทั้งในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับคณะ และในเรืองงบประมาณและการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

4.9.2.2 ภาวะผู้นำองค์กรในระดับคณะ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์โดยรวม มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เป็นผู้นำและผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัยค่อนข้างมากทั้งในอดีตและปัจจุบัน แต่ในระดับคณะทีเป็นผู้บริหาร เป็นอาจารย์ใหม่ อายุไม่มาก ประสบการณ์ทางการบริหารยังมีไม่มากเท่าทีควร

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์เก่า และอาจารย์ใหม่จึงมีไม่มาก รวมทั้งผู้บริหารคณะ บ้างก็เป็นศิษย์เก่าซึงเคยศึกษาทีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* มาก่อน เมือมาเป็นผู้บริหารระดับคณะ ภาวะการขอความร่วมมือ หรือภาพของคำสั้ง/สังการต่าง ๆ จึงไม่ค่อยเกิดขึ้น และการประชุมทีพร้อมเพรียงมีไม่มาก

จากการวิเคราะห์ของผู้ทำการศึกษา เห็นว่า ด้วยวัฒนธรรมไทย และระบบการเคารพผู้อาวุโส ทำให้การออกคำสั่งหรือการสั่งการในที่ประชุมโดยผู้น้อยที่อายุน้อยกว่า สั่งดำเนินกิจกรรมใด ๆ การขอความร่วมมือจึงเกิดในเรื่องของความเกรงใจ ไม่กล้าออกคำสั่ง หรือโต้แย้งออกไปมากนัก กอรปกับอาจารย์เก่าในคณะเป็นคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีวัยวุฒิมาก อาจารย์ก็จะแนะนำต่าง ๆ มาก และในบางครั้งบางเรื่องก็ไม่เห็นด้วย ทำให้การทำงานร่วมกันหรือประชุมร่วมปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการไม่เกิดขึ้นบ่อยนัก เพราะมีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการขาดการสัมพันธ์ และการประสานงานทำความเข้าใจที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า ภาวะผู้นำในระดับคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ในระดับตัวบุคคลมีลักษณะไม่เข้มแข็ง ภาพของผู้นำไม่ค่อยได้ประสานและสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากนัก ทำให้การทำงานเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำในระดับคณะยังไม่ค่อยโดดเด่น ทั้งยังมีอาจารย์กลุ่มเก่าอยู่มาก ทำให้มีช่องว่างในการประสานระหว่างการทำงาน การทำงานจึงเป็นลักษณะทำงานเป็นทีมเฉพาะของตน

4.9.3 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* รูปแบบการบริหารงาน เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับขั้นโดยผู้นำมีอำนาจการตัดสินใจสูงสุด เนื่องจากอาจารย์ในคณะไม่ค่อยมีโอกาสพบปะ/แลกเปลี่ยนความคิดอย่างสม่ำเสมอและเป็นทางการ ทำให้การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำจึงมีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จึงไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานเท่าที่ควร

4.9.4 การประสานร่วมมือในองค์การ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า การประสานงานในองค์การมีไม่มากนัก แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานและลักษณะงาน ถ้าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ การขอความร่วมมือก็จะได้รับความร่วมมือที่ดี แต่ทั้งนี้ต้องได้รับการประสานที่ดี ก็จะสามารถรวมตัวกันได้ในระดับหนึ่ง โดยคณาจารย์กลุ่มที่เห็นแก่คณะก็จะพยายามทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ อุปสรรคขององค์การ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า เมื่อมี 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มหนึ่งที่ทำงานในระดับมหาวิทยาลัย
2. กลุ่มทำงานในระดับคณะ

การรวมตัวกัน หรือการประสานความร่วมมือในองค์การจึงเกิดขึ้นไม่มาก การพบปะพูดคุยแบบเป็นทางการมีน้อย แต่เมื่อถึงงานสำคัญที่ต้องทำร่วมกันก็รวมตัวกันได้ เพื่อประโยชน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

การประสานความร่วมมือ การขอความร่วมมือในการทำงานเป็นการส่งหนังสือ/เอกสารไปตามโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ให้อาจารย์ได้รับรู้การทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ถ้าอาจารย์คนใดเห็นด้วยก็เข้าร่วมกิจกรรม การร่วมปรึกษาประชุมอย่างเป็นทางการมีน้อย ทำให้การแสดงความคิดเห็นสะท้อนกลับไม่เกิดขึ้น เพราะไม่ได้เป็นการสื่อสารสองทาง ทำให้การแสดงความคิดเห็นที่เป็นทางการเกิดขึ้นไม่บ่อยนัก การร่วมมือจึงเกิดขึ้นในระดับกลุ่มผู้บริหารคณะเฉพาะทีม

4.9.5 กลยุทธ์องค์การ

เน้นในการปฏิบัติงานอย่างมีเสถียรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สิ่งที่ยึดเหนียวองค์การเข้าไว้ด้วยกันคือนโยบาย และกฎระเบียบที่เป็นทางการและร่างจรรยาบรรณวิชาชีพครูคณะครุศาสตร์

4.9.6. เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญสรุปการศึกษา ได้ 2 ส่วนคือ

4.9.6.1 ความสำเร็จในเรื่องคุณภาพผู้เรียน ในเรื่องของความรู้ความสามารถผู้เรียน ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เรียนอย่างลึกซึ้ง เป็นนักวิจัย และนักปฏิบัติการที่สามารถเชื่อมโยงครูกับผู้เรียนเมื่อทำงานจริงได้ มีลักษณะของครูแนวใหม่ที่สังคมต้องการ

4.9.6.2 ความสำเร็จในระดับโรงเรียน คือ หน่วยผู้ใช้ครูมีความพึงพอใจและได้ครูแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของโรงเรียน ครูแนวใหม่มีความสามารถพัฒนานักเรียน/โรงเรียน

ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งในภาพที่จะเกิดตรงจุดนี้ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

สรุปว่า ในอนาคตจะทราบว่าครูแนวใหม่ที่เข้าสู่การทำงานในระบบโรงเรียนมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน และการสอนที่เชี่ยวชาญหรือไม่ คำตอบตรงนี้ ในอนาคตต้องถามในหน่วยของโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสถานการณ์ คือ

1. สถานการณ์ปกติ ทุกคนทำหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับมอบหมาย ความใกล้ชิดสนิทสนมมีน้อย เพราะต่างฝ่ายต่างมีบทบาทในการทำงานที่เสริมให้ห่างเหินกันมากขึ้น เช่น

อาจารย์ที่มีวัยวุฒิมากมักจะมีบทบาทสำคัญระดับมหาวิทยาลัย การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มักจะเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารคณะ การประชุมในภาพรวมเกิดขึ้นน้อย

2. สถานการณ์ที่ไม่ปกติ ที่มีงานพิธีการสำคัญที่เป็นทางการ คณะครุศาสตร์สามารถรวมตัวกันในการทำงานได้เพื่อเห็นแก่ความสำเร็จและชื่อเสียงของคณะ สิ่งสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วง คือ การประสานงานที่ดี

ลักษณะร่วมวัฒนธรรมองค์การ

1. มีโครงสร้างการบริหารงาน การทำงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน

2. คณาจารย์ยึดถือร่างจรรยาบรรณคณะเป็นแนวปฏิบัติ

ลักษณะร่วมวัฒนธรรมองค์การ คือ ทั้งหมด (ร้อยละ100.0) เป็นการทำงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน โดยคณาจารย์ยึดถือร่างจรรยาบรรณคณะเป็นแนวปฏิบัติ

ตารางที่ 4.32 ลักษณะร่วมวัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะร่วม	จำนวน** (n=12)	ร้อยละ* (100.0)
มีโครงสร้างการบริหารงาน การทำงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน	12	(100.0)
คณาจารย์ยึดถือร่างจรรยาบรรณคณะเป็นแนวปฏิบัติ	12	(100.0)

หมายเหตุ: * ฐานร้อยคิดจาก 12 ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาจารย์

** ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากการศึกษา สามารถสรุปวัฒนธรรมองค์กรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เป็นแบบวัฒนธรรมราชการ (Hierarchy Culture) โดยมีลักษณะร่วมในองค์การ คือ การมีโครงสร้างการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน โดยหัวหน้าโปรแกรมวิชาและผู้บริหารคณะจะเป็นตัวหลักในการประสานและทำงานร่วมกัน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้โดยมีจรรยาบรรณคณะที่ทำการร่างขึ้นร่วมกันเป็นแนวปฏิบัติ บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานมีความอิสระสูง ผู้นำองค์การเป็นตัวหลักในประสานงานและการตัดสินใจ แต่มักขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและขาดความสามารถเชื่อม

บุคลากร 2 กลุ่ม ทั้งอาจารย์กลุ่มเก่า และอาจารย์ใหม่เข้าทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทำให้การรวมตัวกันอย่างพร้อมเพรียงไม่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีการประสานที่ดี

จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) จากกการวิเคราะห์ผู้วิจัยเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นอุปสรรคต่อการผลิตครูแนวใหม่ เนื่องจากการผลิตครูแนวใหม่เน้นในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แนวทางการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนต้องเป็นไปโดยการมีส่วนร่วมในการทำงาน การที่จะได้ผลผลิตครูแนวใหม่ที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การต้องเอื้อต่อการผลิตครูแนวใหม่ด้วย ทั้งในเรื่องของการร่วมมือ การประสานงานที่ดี การพัฒนาทักษะทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่า การผลิตครูแนวใหม่ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญยิ่ง แต่เนื่องจากในระดับอุดมศึกษาไทย มหาวิทยาลัยที่ทำการผลิตครู บุคลากรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่ทรงคุณวุฒิที่รับราชการมานาน ที่มีค่านิยม ความคิด ทัศนคติตลอดจน ความเชื่อในการผลิตครูแนวใหม่ที่แตกต่างกันระหว่างอาจารย์เก่าและอาจารย์ใหม่ ทัศนะต่อเรื่องหนึ่งจึงเกิดการมุมมองที่ต่างกัน ทำให้ประเด็นในการพิจารณาเรื่องใด ๆ อาจมีข้อถกเถียงโต้แย้งเกิดขึ้นได้ ถ้ามหาวิทยาลัยใดมีการจัดการที่ดี มีการสะท้อนความคิดเห็นสิ่งใหม่ที่ดีการพัฒนาที่สร้างสรรค์ก็จะเกิดขึ้นได้

เป็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง คือ เมื่ออาจารย์ที่สอนครูแนวใหม่ยังเป็นครูเก่าอยู่ ส่วนสำคัญไม่ใช่การผลักอาจารย์เก่าในระบบออกไป แต่เป็นการประสานระหว่างอาจารย์ใหม่และอาจารย์เก่าในการทำงาน โดยการแบ่งปันความคิดและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการจัดการและการวางแผนงานที่ดีร่วมกัน

จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย เห็นว่า หน่วยงานต่าง ๆในสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบราชการที่มีการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างอำนาจ เน้นความสัมพันธ์เป็นลำดับขั้น วัฒนธรรมไทยในเรื่องการเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ การฟังคำสั่งโดยไม่กล้าโต้แย้งเป็นตัวปิดกั้นในการแสดงความคิดเห็น กลยุทธ์องค์การเน้นการแสดงออกทางความคิด แต่ในทางปฏิบัติจริงการแสดงออกไม่ได้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง มักจะสรุปและตัดสินใจโดยผู้นำในองค์การ ฉะนั้นจำเป็นต้องส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในองค์การโดยไม่เลือกเพศ วัย หรือประสบการณ์ แต่อาศัยเหตุผลและความเป็นไปได้ในการถกเถียงเพื่อหาจุดร่วม

ผู้ศึกษาเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ไม่เอื้อต่อการผลิตครูแนวใหม่ ครูแนวใหม่คือ ครูที่มีความแตกต่างจากครูเก่า สิ่งที่แตกต่างจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการระดมความคิดเห็น

และการประสานงานร่วมกันในองค์การ เพื่อให้ครูแนวใหม่ที่ผลิตในมหาวิทยาลัย 50 แห่งทั่วประเทศเกิดคุณภาพสูงสุด

4.10 บรรยากาศองค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การ ในคณะครุศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

4.10.1 บรรยากาศองค์การจำแนกตามสถานการณ์

4.10.1.1 ในบรรยากาศการทำงานแบบปกติ การทำงานไม่มีกฎเกณฑ์บังคับบรรยากาศการทำงานเป็นแบบสบาย ๆ อาจารย์มีอิสระค่อนข้างสูง แต่ทั้งนี้ความอิสระ เป็นลักษณะที่ไม่มีใครมาบังคับหรือควบคุม โดยต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนเองในเรื่องการเรียนการสอนเต็มที่

4.10.1.2 ในบรรยากาศแบบไม่ปกติ มีงานพิธีการสำคัญ การทำงานก็สามารถร่วมกันได้ดี รวมตัวกันได้ ถ้าได้รับการประสานที่ดี ฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะในการสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี และการทำความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของคณะ

4.10.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน

4.10.2.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก พบว่า พฤติกรรมการทำงานระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานคณะครุศาสตร์ มีความห่างเหินกันค่อนข้างสูง เนื่องจากอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ กลุ่มแรกทำงานฝ่ายบริหารในระดับมหาวิทยาลัย อีกกลุ่มก็ทำงานในระดับคณะ การรวมตัวหรือการประชุมกันแบบเป็นทางการระหว่างคณะจึงไม่ค่อยมี การพูดคุยเป็นแบบไม่เป็นทางการมากกว่า เมื่อจะขอร่วมมือจึงเป็นการติดต่อพูดคุยกันโดยส่วนตัวก่อน ความผูกพันขององค์การไม่มี กิจกรรมที่ทำร่วมกันในคณะผู้ร่วมงานมีโอกาสทำร่วมกันน้อย แต่ก็สามารถรวมตัวกันได้ แต่ต้องได้รับการประสานงานที่ดี ผู้บริหารคณะยังมีจุดอ่อนในเรื่องของการสัมพันธ์และการประสานงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ

4.10.2.2 พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน จากการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก พบว่าพฤติกรรมผู้ร่วมงาน มีความค่อนข้างห่างเหิน แต่อาจารย์บางกลุ่ม ที่ยังต้องมีการทำงานร่วมกันก็มี เช่น การสอนร่วมกัน การทำงานวิจัยร่วมกัน การมีแนวคิดคล้าย ๆ กัน หรือวัยใกล้ ๆ กันก็ยังทำงานด้วยกันหรือ

รวมตัวกันได้อยู่ ความสัมพันธ์ของอาจารย์คณะครุศาสตร์ในแต่ละโปรแกรมวิชานั้น ก็มีความห่างเหินกันสูงเช่นกัน เนื่องจากอาจารย์ในภาควิชาไปทำงานในระดับมหาวิทยาลัย ความห่างเหินก็มีมากขึ้น ไม่ค่อยได้พบกันเท่าที่ควร แต่เมื่อถึงเวลาก็ยังรวมตัวกันได้ ความสัมพันธ์ที่จะได้ใกล้ชิดโดยมีบรรยากาศในภาควิชาเป็นตัวเอื้อแต่กลับพบว่าไม่ได้มีโอกาสพูดคุยมากเท่าไรทั้งนี้ก็พบว่าบรรยากาศองค์การมีความห่างเหินสูง

ลักษณะการรวมตัวของอาจารย์คณะครุศาสตร์สรุปได้ คือ

1. การรวมตัวกัน ในลักษณะตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารที่ต้องทำร่วมกัน หรือต้องปรึกษาหารือกัน ลักษณะการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการมากกว่า

2. การรวมตัวกันในความสนใจทำงานร่วมกัน เช่น การทำโครงการวิจัยร่วมกัน การสอนร่วมกันในรายวิชาต่าง ๆ

3. การรวมกันในลักษณะวัยที่ใกล้เคียงกัน การพูดคุยการพบปะพูดคุย จึงมีความใกล้ชิด

สรุปลักษณะร่วมของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะการพูดคุย/ร่วมการปรึกษางานในคณะครุศาสตร์แบบไม่เป็นทางการ

2. พฤติกรรมผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความห่างเหิน

3. ผู้บริหารขาดทักษะการประสานงานที่ดี

ลักษณะร่วมของบรรยากาศองค์การ (ร้อยละ100.0) บรรยากาศการพูดคุย/ร่วมการปรึกษางานในคณะเป็นแบบไม่เป็นทางการ รองลงมา (ร้อยละ91.67) พฤติกรรมผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีความห่างเหิน และ (ร้อยละ75.0) ผู้บริหารขาดทักษะการประสานงานที่ดี ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ลักษณะร่วมของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะร่วมของบรรยากาศองค์การ	จำนวน** (n=12)	ร้อยละ* (100.0)
ลักษณะการพูดคุย/ร่วมการปรึกษางานในคณะแบบไม่เป็นทางการ	12	100.0
พฤติกรรมผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีความห่างเหิน	11	91.67
ผู้บริหารขาดทักษะการประสานงานที่ดี	9	75.0

หมายเหตุ : *ฐานร้อยคิดจาก 12 ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาจารย์

** ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของคณะครุศาสตร์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผู้ทำการศึกษาสรุป บรรยากาศการทำงานในคณะครุศาสตร์ เป็นบรรยากาศในการทำงานบรรยากาศแบบปิด คือ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานขาดทักษะการประสานงานที่ดี และขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนขาดสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลที่มีความแตกต่างในองค์การให้มีจุดร่วมกันได้ เนื่องจากขาดความใกล้ชิดสนิทสนม และขาดความร่วมมือในการทำงาน เพราะผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ ผู้บริหารยังขาดการวางตัวให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในคณะ ทำให้ความร่วมมือในการทำงาน และการสร้างสรรค์กิจกรรมการต่าง ๆ ขาดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผู้ปฏิบัติงานขาดการแสดงความคิดเห็นสะท้อนกลับต่อผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารไม่ทราบถึงจุดบกพร่องในการทำงานของตนเอง

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญกล่าวว่า ในบางงานหรือกิจกรรม จะมีอาจารย์เข้าร่วมงานมากขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่เชิญให้ร่วมงาน ถ้าเป็นคนที่เคารพศรัทธา ก็จะมาร่วมงานอย่างพร้อมเพรียงและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ฉะนั้นผู้วิจัยเห็นว่า งานจะประสบความสำเร็จได้ผู้นำต้องได้รับการยอมรับโดยทั่ว งานหรือกิจกรรมจะไม่สำเร็จเสมอไปเพราะมีผู้นำสั่ง บางครั้งสั่งเป็นทางการก็ไม่ได้รับความร่วมมือ เพราะไม่มีความศรัทธาในตัวบุคคล

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์การที่มีความห่างเหินและต่างคนต่างมีหน้าที่ที่รับผิดชอบในการทำงานในหลายระดับ ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ ส่งผลให้เวลาที่จะพบปะกันมีน้อย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในระดับคณะมาก่อน ก็ไปทำงานในระดับมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อโครงการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้ที่มีประสบการณ์และได้รับยอมรับมามีส่วนร่วมถ้ามองในแง่ดี ถือว่าการทำงานของอาจารย์ใหม่เป็นการเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์ในการทำงานได้แสดงความสามารถ แต่ทั้งนี้อาจารย์เก่าก็ต้องทำการติดตามด้วยความห่วงใยและแนะนำ ส่วนอาจารย์ใหม่ก็ต้องมีความนอบน้อมและการเข้าไปขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรยากาศองค์การเป็นแบบการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.10.3 บรรยากาศองค์การของคณะครุศาสตร์กับคณะร่วมผลิตครูแนวใหม่

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ กล่าวว่า บรรยากาศคณะครุศาสตร์กับคณะร่วมผลิตครูแนวใหม่ บรรยากาศองค์การมีความห่างเหินสูง เนื่องจากขาดการประสานความร่วมมือ และการประชุมปรึกษา และขาดการวางแผนร่วมกัน การดำเนินการเรียนการสอนคณะร่วมผลิตได้รับเพียงงบประมาณเป็นรายหัวและได้รับตารางสอนมาก็ทำการสอนวิชาตามที่คณะครุศาสตร์กำหนดว่าแต่ละภาคเรียนจะต้องสอนอะไรบ้าง ขาดการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์คณะร่วมผลิต แม้จะมีคณะกรรมการระหว่างคณะที่ตั้งขึ้นเพื่อการประสานงานการผลิตครูแนวใหม่ร่วมกัน แต่การ

ดำเนินการและการร่วมมือกันอย่างเป็นทางการเกิดขึ้นน้อย จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์การไม่ส่งเสริม และเอื้อต่อการผลิตครูแนวใหม่ โดยในระดับคณะยังมีความห่างเหิน ขาดการพบปะพูดคุยอย่างเป็นทางการ และต่อเนื่อง รวมทั้งบรรยากาศระหว่างคณะร่วมผลิตก็ไม่ได้รับการประสานที่ดี ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์การที่ขาดการประสานงานที่ดีส่งผลให้การผลิตครูแนวใหม่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผู้นำ ผู้ร่วมงานจึงควรสร้างความสัมพันธ์อย่างเนื่อง รวมทั้งมีจิตสำนึกร่วมในการผลิตครูแนวใหม่อย่างตั้งใจจริง ไม่ใช่เพียงเพราะทำตามแผนงาน/ นโยบายของรัฐบาลเท่านั้น

จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การผลิตครูแนวใหม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนากิจกรรมในสาวิชาเอก จำเป็นอย่างยิ่งที่คณะคุรศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้คณะร่วมผลิต สามารถแสดงความคิดเห็นต่อกิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา และมีแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน เพราะคณะร่วมผลิตเป็นอาจารย์ที่รับผิดชอบในวิชาเอก รวมทั้งมีความพร้อมในสาขาวิชาที่เชียวชาญมากกว่า ย่อมมีแนวทางในการปรับ หรือเสริมวิชาที่ควรเพิ่ม/ลด และเสริมกิจกรรมนักศึกษาให้มีรูปแบบที่ดีขึ้น

คณะร่วมผลิตจึงมีความสำคัญต่อในการสะท้อนความคิดเห็น สิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญ คือ คณะครุศาสตร์ทั่วประเทศจำเป็นต้องผลิตบุคลากร และมีบุคลากรในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างเชียวชาญ โดยไม่อาศัยบุคลากรร่วมกับคณะอื่น ผู้วิจัยเห็นว่า การมีบุคลากรที่มีความเชียวชาญจะทำให้คณะมีระบบการผลิตที่เข้มแข็ง เสริมพลัง สามารถสะท้อนปัญหา และวางแผนร่วมกันได้ง่ายขึ้น คณะร่วมผลิตแม้จะเป็นครูเช่นกัน แต่ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า ครูคณะร่วมผลิต บุคลิกภาพ การถ่ายทอดวิชาการต่าง ๆ ยังมีความแตกต่าง

ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรในคณะครุศาสตร์ต้องมีความพร้อม แม้การผลิตครูจะเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันในองค์การ แต่ผู้วิจัยเห็นว่า การมีบุคลากรเอง ทำให้การประสานงานหรือการติดตามมีความต่อเนื่องมากกว่า ดังนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณในเรื่องการผลิตบุคลากรที่มีความเชียวชาญในสาขาวิชานั้น โดยรัฐบาลต้องให้การสนับสนุนและผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การผลิตครูมีประสิทธิภาพ และเป็นครูแนวใหม่ที่สังคมต้องการอย่างแท้จริง

4.11 การสร้างความมั่นใจและการติดตาม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า การเสริมสร้างและสร้างความมั่นใจในการทำงานของบัณฑิต พบว่าครูแนวใหม่จะจบการศึกษาในปี 2552 ผู้ทำการศึกษาแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน

1. นักศึกษาทุน จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ความสำคัญพบว่า นักศึกษาทุนก่อนมาเรียนครูแนวใหม่ มีความมั่นใจในกระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งการบรรจุงานในสถานศึกษา แต่เมื่อศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3-5 ความมั่นใจในการบรรจุได้ลดลงอย่างมาก เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำความเข้าใจในเรื่องการบรรจุไม่เพียงพอ และในส่วนของคณะไม่ค่อยแจ้งรายละเอียดที่ชัดเจนในเรื่องการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า ในส่วนของเงินทุนนั้นก็มีการให้ค่อนข้างช้า นักศึกษาทุนต้องมีการสำรองจ่ายไปก่อน จนถึงช่วงหลังที่มีการขอให้มหาวิทยาลัยสำรองเงินออกไปก่อน ซึ่งนักศึกษาทุนบางคนก็ไม่ได้มีเงินมาก ฐานะไม่ได้ร่ำรวย ซึ่งตรงจุดดังกล่าวก็ทำให้เดือนร้อนในด้านการเงิน

ด้านการส่งเสริมกิจกรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า กิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ ผู้เรียนรู้สึกว่ายังมีลักษณะเป็นกิจกรรมเดิม ๆ ไม่ค่อยแตกต่าง มีการไปดูงานทั้งในและนอกประเทศบ้าง

ด้านการเรียนรู้ทางวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญยังไม่มั่นใจในความรู้ในเนื้อหาวิชาการในวิชาเอกของตน ขาดความมั่นใจในความรู้ แต่ในส่วนของวิชาชีพครู นักศึกษาได้รับความรู้ส่วนนี้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นรวมทั้งการออกฝึกประสบการณ์ที่บ่อยขึ้น

2. นักศึกษาที่ไม่ได้รับทุน ความมั่นใจในการมีงานทำ บัณฑิตมีความมั่นใจน้อยในการทำงานที่ตรงสายวิชาชีพ ความมั่นใจที่จะได้รับราชการครูมีน้อย เนื่องจากการผลักดันในเรื่องการทำงานต่างกัน บุคลากรในคณะมองว่า คณะไม่มีความสามารถในการผลักดันผู้เรียนให้ได้รับบรรจุ ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องของระดับนโยบาย เป็นเรื่องของกระทรวงศึกษาธิการที่มีอำนาจในการผลักดัน คณะเป็นหน่วยที่ทำหน้าที่ผลิตครู อาจจะไม่มีบทบาทในการเข้าไปจัดการ ทำได้เพียงการให้ความรู้ การแนะแนวการทำงานในลักษณะอาชีพอื่น ๆ ที่ครูสามารถทำได้โดยศักยภาพ ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 การสร้างความมั่นใจนักศึกษาครูแนวใหม่ที่ไม่ได้ทุน

การเสริมสร้างความมั่นใจนักศึกษาครูแนวใหม่ที่ไม่ได้ทุน	
การแนะแนวการเรียนการสอนของอาจารย์ในชั้นเรียน และบอกกล่าว สถานการณ์ครูในปัจจุบันให้ได้รับทราบ	/
การจัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ เชิญบุคลากรทางการศึกษามาให้คำแนะนำ	/
การไปดูงานโรงเรียนต่างๆ การจัดกิจกรรมร่วมกันในระหว่างมหาวิทยาลัย	/

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ ในกระบวนการ การเสริมสร้างความมั่นใจและการติดตามครูแนวใหม่บัณฑิตในการทำงาน จากการศึกษาสรุป ได้ดังนี้

กระบวนการ การเสริมสร้างความมั่นใจและการติดตามครูแนวใหม่ของคณะครุศาสตร์อยู่ในกระบวนการในขั้นตอนที 2 คือ อยู่ในระหว่างการคิด แต่ยังไม่ได้เตรียมการใด ๆ เนื่องจากบัณฑิตครูแนวใหม่ทั้งได้ทุนและไม่ได้ทุนจะจบการศึกษาในปีนี้ นักศึกษาทุนมีหน่วยงานมาช่วยในการผลักดันในการทำงานรับราชการ ตามข้อตกลงสัญญา แม้จะช้า หรือต้องรอสักระยะแต่การทำงาน คือได้บรรจุงานแน่นอน แต่บัณฑิตครูแนวใหม่ทีไม่ได้ทุน กระบวนการติดตาม หรือทางคณะมีบทบาทในการผลักดันกลุ่มนี้ได้ทำงานยังมีรูปธรรมน้อย คณะครุศาสตร์ไม่มีอำนาจในการผลักดัน แต่ควรเป็นหน้าทีหน่วยงานในการจัดสรรครูมากกว่า ดังตารางที 4.35

ตารางที 4.35 กระบวนการ การเสริมสร้างความมั่นใจและการติดตามครูแนวใหม่

กระบวนการ การเสริมสร้างความมั่นใจและการติดตามครูแนวใหม่	ขั้นที
ขั้นที 5 ขั้นการติดตามในทางปฏิบติให้ผู้เรียนได้รับรู้	
ขั้นที 4 ขั้นการปฏิบัติตามแผน	
ขั้นที 3 ขั้นการวางแผนงาน	
ขั้นที 2 กำลังอยู่ในระหว่างการคิด แต่ยังไม่ได้เตรียมการ	/
ขั้นที 1 ไม่ได้คิด ไม่ได้เตรียมการ	

4.12 ปัญหาอุปสรรคต่อการผลิตครูแนวใหม่

จากการศึกษาผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ศึกษากรณี คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยสัตบงกช* จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าโครงการผลิตครูแนวใหม่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าทีควรเพราะมีปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูแนวใหม่ สำคัญ ๆ ดังนี้

4.12.1 ปัญหาเชิงนโยบาย จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ ผลการศึกษาพบว่าในเรืองของน โยบายการผลิตครูแนวใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ เห็นว่า น โยบายการผลิตรครูแนวใหม่มีหลักการทีดี มีวัตถุประสงค์ทีดี ทำให้ได้ผู้เรียนมีคุณภาพมากกว่าเมือก่อน มีระบบคัดกรองคนดี คนเก่งมาเรียนครูแนวใหม่ คือ ตัวป้อนทีดีเข้าสู่ระบบการเรียนการสอน เมือได้ตัวป้อนทีดีก็จะทำให้ผลผลิตครูออกสู่สังคมมีคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ กล่าวว่า น โยบายผลิตครูแนวใหม่รัฐบาล

ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการให้ทุนการศึกษาและการได้รับการบรรจุ รัฐบาลควรทำต่อเนื่องในระยะยาว ไม่ควรหยุด ควรทำการผลิตให้เห็นภาพ โดยมีแนวทางคือ

1) ภาครัฐประสานกับหน่วยผู้ใช้ครู โดยให้ความชัดเจนในการบรรจุครูสู่สถานศึกษา

2) ภาครัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการครูเป็นจำนวนเท่าไหร่ และสาขาใดที่ขาดแคลน รวมทั้งสถานศึกษาใดที่ยังขาดครูในเอกต่าง ๆ ก็ทำการผลิตครูให้จำนวนพอดี มีระบบการผลิตครูที่เข้มแข็งและเข้มข้น

3) ภาครัฐควรมีการทำการสำรวจและทดแทนครูใหม่สู่ครูเก่าอย่างรวดเร็ว ทดแทนอัตราที่ขาดไป โดยโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวเชื่อม ตัวประสานระหว่างครูใหม่กับครูเก่าให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย เห็นว่า รัฐบาลมีแนวทางการการปฏิรูปการศึกษาที่ดี แต่มักจะชินอยู่กับการเปลี่ยนแปลง โครงการหลาย ๆ โครงการที่ดีมักชะหยุดชะงักและไม่ต่อเนื่อง ทำให้สังคมขาดความเชื่อมั่นใจระบบ เหมือนเป็นกระแสสังคม ที่สามารถดึงดูดคนให้มาเรียน แต่ผ่านไปสักระยะนึงความสนใจก็หมดลงไป รัฐบาลก็จะมีโครงการใหม่ ๆ ออกมากประชาสัมพันธ์ ตัวแปรสำคัญคือ รัฐบาลมักจะมีการปรับเปลี่ยน คิดว่า การปรับเปลี่ยนอยู่บ่อย ๆ จะทำให้เกิดความดีขึ้น เห็นความเปลี่ยนแปลง แต่ทั้งนี้จากสภาพการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนที่ไม่มีความไม่ยั่งยืน รวมทั้งจิตสำนึกในระดับรัฐบาลต้องการเห็นระบบการผลิตครูเข้มแข็งจริงหรือไม่ เพราะจากที่ผ่านมานโยบายการศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนน้อย รัฐบาลสนใจในแง่ที่เป็นเชิงปริมาณ ตัวเลขและการเพิ่มรายได้ทางเศรษฐกิจ ทำให้ระบบการศึกษาขาดความต่อเนื่องในการบริหาร

4.12.2 ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการเรียนการสอนครูแนวใหม่นั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

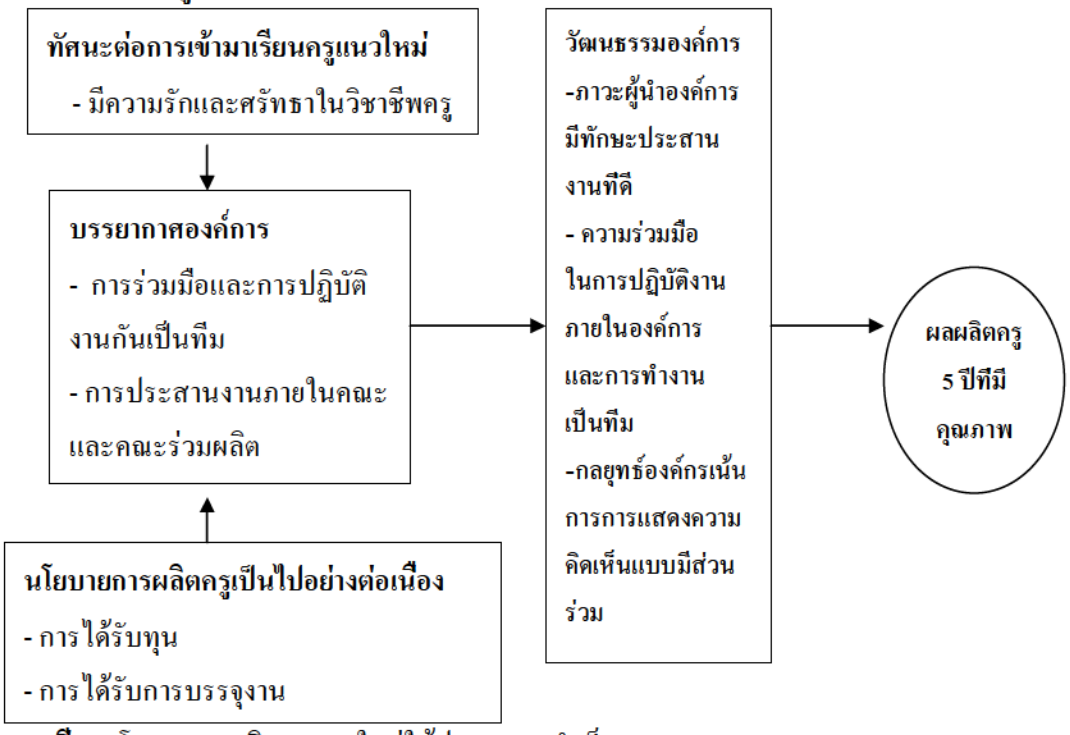
1) ผู้สอนมองเนื้อหาวิชา ชุดวิชาบูรณาการต่างกัน ทำให้วิธีการสอนของผู้สอนไม่ตรงตามความต้องการของหลักสูตรครูแนวใหม่ อาจารย์บางคน ก็ยังสอนดังเช่นที่เคยสอนมา แต่บางคนก็ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรครูแนวใหม่มากยิ่งขึ้น

2) เนื่องจากคณะครุศาสตร์ ไม่สมารถผลิตบุคลาการในเรื่องการสอนในวิชาเอกต่าง ๆ ได้ครบถ้วน ทั้ง เอกภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ นักศึกษาต้องไปเรียนร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เนื่องจากเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ต้องมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน แต่การที่ไปเรียนรวมทำให้ลักษณะบางอย่างที่ครูแนว

ใหม่ทีเน้นขาดหายไป หรือไม่เต็มที เนื่องจากครูผู้สอนบางท่านไม่ใช่ครูสายครุศาสตร์ บุคลิกลักษณะ การสอน วิธีการสอนมีแตกต่างกัน บ้างก็สอนเข้าใจและมีวิธีการสอนทีดี บางก็สอนในรูปแบบเดิม ๆ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาทีไม่แม่นยำ และเนื่องด้วยหลักสูตรครูแนวใหม่ ต้องมีการออกสถานทีจริงค่อนข้างบ่อยขึ้นและยาวขึ้น เนื้อหาในรายวิชาเอกอาจจะได้รับไม่เต็มทีและครูแนวใหม่เมือออกฝึกสอนในสถานศึกษากลับไม่มีความมั่นใจในความรู้วิชาการในวิชาเอกของตนเอง สิงนั้นสะท้อนได้ว่าการผลิตครูยังขาดการวางแผนร่วมกัน

3) การเรียนการสอนครูแนวใหม่ ทีเป็นการสอนร่วมกัน ระหว่างคณะไม่เกิดความเชือมโยงในการทำความเข้าใจร่วมกัน ในเรืองของหลักสูตรและลักษณะการจัดการเรียนรู้ ครูคณะอืนๆ ก็จะจัดการเรียนรู้ตามความเข้าใจของตนเอง ซึงอาจจะไม่มีความสอดคล้องกับความต้องการของคณะ ขาดการประสานและความทำความเข้าใจรวมกัน รวมทั้งขาดการประชุมทำความตกลงร่วมกัน ในเรืองปัญหาในการเรียนการสอน ไม่มีโอกาสในการสะท้อนภาพปัญหาสู่ผู้บริหารคณะได้เพียงการรับงบประมาณของผู้เรียนมารายหัว การขาดการจัดการทีดี และการทำความเข้าใจในหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันทำให้ผู้เรียนอาจจะได้เรียนรู้ได้ไม่เต็มที

โมเดลการผลิตครูแนวใหม่ให้ประสบผลสำเร็จ



ภาพที 4.5 โมเดลการผลิตครูแนวใหม่ให้ประสบผลสำเร็จ

แหล่งทีมา : พัฒนาโดยผู้วิจัย, พ.ศ 2551

จากการศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาตามโมเดลข้างต้น คือ มองว่าโครงการผลิตครูแนวใหม่จะประสบความสำเร็จได้นั้น อันดับแรก นักศึกษาทีจะเข้ามาเรียนครูต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ไม่มองวิชาชีพครูเป็นทางผ่าน ทั้งนี้การทีได้คนมาเรียนครู นโยบายของรัฐบาลต้องสามารถดึงดูดคนดี คนเก่งมาเรียนครูได้ บ่อยครั้งทีคนดี คนเก่ง สนใจมาเรียนครู แต่ระบบการผลิตครูของรัฐไม่เข้มแข็ง ทำให้ผู้เรียนขาดความเชื่อมั่น จะเห็นได้ว่าเมื่อมีโครงการครูแนวใหม่เกิดขึ้น ระบบการผลิตครูสามารถดึงดูด จูงใจคนดี คนเก่งมาเรียนครูได้

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมทุนนิยม ทีเงินมีความสำคัญในการดำเนินชีวิต นักศึกษาบางคนแม้อยากเรียนครูแต่ไม่มีทุนการศึกษาให้ และไม่มีอาชีพรองรับหลังเรียนจบ อาชีพครูจึงขาดความต่อเนือง ดังนั้น รัฐบาลจึงเป็นหน่วยงานสำคัญทีจะดำเนินการผลิตครูให้เป็นไปอย่างต่อเนือง ไม่ควรหยุดชะงัก ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา และการได้รับการบรรจุงานของนักศึกษาโดยมีองค์การทีทำหน้าทีอย่างมีประสิทธิภาพ

การผลิตครูแนวใหม่นั้นแม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล แต่ถ้าบรรยากาศองค์การขาดการร่วมมือและขาดการปฏิบัติงานกันเป็นทีม ขาดการประสานงานภายในคณะและคณะร่วมผลิต รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การ ไม่เอื้อต่อการผลิตครู ก็จะทำให้การรับนโยบายมาปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิงสำคัญทีจะทำให้การผลิตครูประสบความสำเร็จโดยภาวะผู้นำองค์การมีทักษะประสานงานทีดี มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในองค์การและการทำงานเป็นทีม โดยกลยุทธ์องค์กรต้องเน้นการการแสดงความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการวางแผน ถ้าบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ ไม่เอื้อต่อการผลิตครู ก็จะทำให้ผลผลิตครู 5 ปี ไม่มีคุณภาพ ไม่มีความแตกต่างจากครูทีเคยผลิตรุ่นทีผ่านมา

สิงสำคัญทีจะทำให้การผลิตครูประสบความสำเร็จได้ในอนาคตสรุป คือ ทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่ผู้เรียนต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง โดยมีรัฐบาลในการส่งเสริมการได้รับทุนการศึกษาและการได้รับการบรรจุงานให้เป็นไปอย่างต่อเนือง โดยมีบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การทีมีการประสานและการร่วมมือในระดับคณะและคณะทีร่วมผลิตซึงจะทำให้ผลผลิตครูแนวใหม่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะทีพึงประสงค์และนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาประเทศชาติได้ต่อไป

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนาจากผู้ให้ข้อมูลทีสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ ศึกษาการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยทีเกียวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข เพื่อให้การผลิตครูแนวใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ทีมีคุณภาพ สามารถสรุปผลการศึกษาทีพบว่า

5.1.1 การผลิตครูแนวใหม่

การผลิตครูแนวใหม่ ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ศึกษากรณี : มหาวิทยาลัยสัตบงกช* การผลิตครูแนวใหม่ สรุปได้ดังนี้

เหตุผลและความจำเป็นทีต้องมีครูแนวใหม่นั้น สรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะครูในด้านต่าง ๆ ทีออกสู่สังคมมีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น เทคนิคการสอน การสือสารระหว่างผู้เรียน การถ่ายทอดความรู้ในศาสตร์ทีเชียวชาญไม่เชียวชาญนักคือไม่สามารถเชือมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติเข้าด้วยกันได้ ทำให้ครูมีการสอนตามความรู้ทีตนเองได้เรียนรู้มา ไม่มีความคิดทีสร้างสรรค์สิงใหม่ ๆ แก่ผู้เรียนเท่าทีควร

2. สังคมมีความเปลียนแปลงและพัฒนามากขึนตามกระแสโลกาภิวัตน์ มีการก้าวหน้าทางวิทยาการและมีการเปลียนแปลงอย่างรวดเร็ว ทังเทคโนโลยีการสือสาร คมนาคม การศึกษา ฯลฯ ทำให้สิงต่าง ๆ มีการเปลียนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง และปรับเปลียนตัวเองให้ทันต่อการเปลียนแปลงได้ ครูต้องเป็นนักค้นคว้า นักวิจัย นักปฏิบัติการและสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนทีมีความหลากหลาย

การผลิตครูแนวใหม่ มี 4 ขันตอน ดังนี้

ขันที 1 การคัดเลือกครูแนวใหม่

ลักษณะร่วมของวิธีการคัดเลือกนักศึกษาครูแนวใหม่ทั้งที่ได้ทุนและไม่ได้ทุน คือ มีความประพฤติดี มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัวและสังคม มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพ

ขั้นที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้ครูแนวใหม่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตร 5 ปี ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการค้นคว้างานอิสระ มีการค้นคว้างานตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค้นคว้าห้องสมุด สืบค้นทางอินเตอร์เน็ท เขียนบทความด้วยตนเอง และนำงานนั้นมานำเสนอในชั้นเรียนและวิพากษ์ร่วมกัน โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีอาจารย์เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน

2. การเรียนรู้จากการจากการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์จากการลงพื้นที่จริงร่วมกัน นักศึกษาลงภาคสนามบ่อยครั้งขึ้นและยาวขึ้น ทำงานร่วมกับชุมชน การศึกษาวิจัยลงสนาม

ขั้นที่ 3 วิธีการสอน

1. ชุดวิชาต่าง ๆ ใช้อาจารย์ อย่างน้อย 2-3 คนสอนร่วมกัน อาจารย์คนเดียวอาจจะสอนได้ไม่ครอบคลุมในเนื้อหาที่มีลักษณะบูรณาการ

2. เน้นการบูรณการทางเนื้อหาวิชามากขึ้น ในหนึ่งชุดวิชามีหลาย ๆ วิชารวมกัน

3. การจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาเรียนรู้และปรับประยุกต์ใช้ในสถานที่จริง โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. การใช้คุณธรรมจริยธรรมมาสอดแทรกในการเรียนการสอน/กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูแนวใหม่ที่พึงประสงค์โดยใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในจังหวัดสกลนคร

5. เน้นกระบวนการในการวิจัยและใช้กระบวนการวิจัยสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 การวัดผลประเมินผล

การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้หลักสูตรครู 5 ปี นั้น จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ พบว่า รูปแบบการวัดผลมีลักษณะร่วมกัน สรุปคือ การวัดผลเน้นสัดส่วนการให้คะแนนเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี การวัดผลคะแนนแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คะแนนงาน การฝึกปฏิบัติประมาณร้อยละ 70 การทดสอบความรู้ ประมาณร้อยละ 30

ขั้นที่ 5 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยสอนจริงในสถานศึกษาที่ได้รับรองตามข้อกำหนดของคุรุสภา โดยนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริงโดยเข้าร่วมในโครงการครูสหกิจ เมื่อชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 จนถึง ชั้นปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 โดยฝึกประสบการณ์เป็นระยะเวลา 1 ปีเต็ม ซึ่งการฝึกประสบการณ์ 1 ปีเต็ม สิ่งที่นักศึกษาจะต้องทำระหว่างออกฝึกประสบการณ์

วิชาชีพ คือ การทำโครงการ/เขียนแผน ทำวิจัย 5 บท การเตรียมการสอน/การสอนจริง การบันทึกการสอน ทำงานร่วมกันกับโรงเรียน/ ชุมชน

การออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปี มีข้อดี ดังนี้

1. นักศึกษาได้มีการปรับตัวให้เข้ากับโรงเรียน/สภาพแวดล้อม บริบทต่าง ๆ ได้มากขึ้น

2. นักศึกษาได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันในโรงเรียน เรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน จากผู้บริหาร ครูคณาจารย์ อาจารย์พี่เลี้ยง ในสังคมที่กว้างขึ้นและใหญ่ขึ้น

3. นักศึกษาได้เรียนรู้และการปฏิสัมพันธ์หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนผู้ปกครองท้องถิ่น

4. นักศึกษามีโอกาสในการพัฒนาตนเองและทราบข้อดี/ข้อบกพร่องในการสอนของตนเองพร้อมทั้งการปรับปรุงการสอน วิธีการสอนให้ดีขึ้นเมื่อจะทำการบรรจุงานในอนาคต

5. ได้เรียนรู้กับนักเรียนที่หลากหลายรูปแบบซึ่งมีประโยชน์ทำให้เกิดเรียนรู้และการปรับพฤติกรรมนักเรียนให้เหมาะสมและดีขึ้น

5.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่

5.1.2.1 วัฒนธรรมองค์การ

เด่นทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* เป็นคณะแรก ๆ ที่เปิดสอนมายาวนาน ทั้งในแง่วิชาการก็มีบุคลากรที่มีความเชียวชาญในศาสตร์การสอนอย่างลึกซึ้ง ทำการสอนมาในระยะเวลาที่ยาวนาน มีประสบการณ์ในการสอน มีการทำวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัยมากมายออกสู่สาธารณชน ซึ่งได้รับรางวัลระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ ผลิตหนังสือตำราทางการศึกษา รวมทั้งมีการพัฒนาตำรา จากอาจารย์ผู้สอนอยู่เสมอ

เด่นด้านบุคลากร อาจารย์ในคณะครุศาสตร์ส่วนมาก มีตำแหน่งทางวิชาการที่มากกว่าคณะอื่นๆและเป็นคณะแรก ๆ ที่อาจารย์มีตำแหน่งวิชาการ ทั้งตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ จำนวนอาจารย์ที่เรียนจบปริญญาเอก ปริญญาโท ก็มีจำนวนมาก อาจารย์ในคณะมีการทำผลงานพัฒนาตนเองมาก อาจารย์มีความรู้ความเชียวชาญในการสอนบุคลากรในคณะมักจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งสำคัญๆของมหาวิทยาลัยในฝ่ายบริหาร

โอกาส อาจารย์มีวัยวุฒิที่มาก จะมีประสบการณ์ทางการสอน และมีประสบการณ์ในการบริหารงานภายในคณะมาก่อน ย่อมรู้แนวทางปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์การในการทำงานค่อนข้างดีซึ่งสามารถชี้แนะและแนะนำการทำงานต่อผู้บริหารคณะรุ่นใหม่ได้ถ้าผู้บริหารต้องการคำปรึกษา

อุปสรรค เมื่อมีสองกลุ่มในคณะ วัยวุฒิและประสบการณ์ในการทำงานมีความต่างกันในช่วงเวลา ทำให้บางอย่าง บางเรื่องเกิดมุมมอง และแนวคิดที่ต่างกันในการทำงาน บางเรื่องมองกันคนละมุม ทำให้ในอนาคตการทำงานอาจจะมีปัญหาในเรื่องการร่วมมือในการทำงานได้

ภาวะผู้นำในองค์การ

1) ภาวะผู้นำองค์การในระดับมหาวิทยาลัย ภาวะผู้นำองค์การในระดับมหาวิทยาลัย ผู้นำมีการให้การสนับสนุนทั้งในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับคณะและในเรื่องงบประมาณและการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

2) ภาวะผู้นำองค์กรในระดับคณะ อาจารย์คณะครุศาสตร์โดยรวม มีภาวะความเป็นผู้นำค่อนข้างสูง เป็นผู้นำและผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัยค่อนข้างมากทั้งในอดีตและปัจจุบัน แต่ในระดับคณะที่เป็นผู้บริหารเป็นอาจารย์ค่อนข้างใหม่ และอายุไม่มากนัก ประสบการณ์ทางการบริหารยังมีไม่มากเท่าไหร่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์เก่า

ความประสานร่วมมือในองค์การ

ความประสานงานในองค์การมีไม่มากนัก แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานและลักษณะงาน ถ้าเป็นงานที่มีลักษณะสำคัญและของความร่วมมืออย่างจริงจังและได้รับการประสานที่ดี ก็จะมีการรวมตัวกันได้ในระดับหนึ่ง กลุ่มที่เห็นแก่คณะก็จะพยายามทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ต้องมีการประสานที่ดี

อุปสรรคขององค์การ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า เมื่อมี 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มหนึ่งที่ทำงานในระดับมหาวิทยาลัย

2. กลุ่มทำงานในระดับคณะ

การรวมตัวกัน หรือการประสานความร่วมมือในองค์การจึงเกิดขึ้นไม่มาก เพราะต่างคนต่างมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ การพบปะพูดคุยแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการก็มีไม่มาก แต่เมื่อถึงคราวหรือเวลาสำคัญที่ต้องทำร่วมกัน ก็รวมตัวกันได้ เพื่อประโยชน์ของคณะและมหาวิทยาลัย

การประสานความร่วมมือ จะเป็นลักษณะภาพของหนังสือที่ส่งไปตามโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ได้รับรู้การทำกิจกรรม ลักษณะงานของคณะที่พัฒนานักศึกษา แต่ภาพการประชุมหรือพูดคุยแบบทางการจึงมีไม่มากเท่าที่ควร การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน อาจารย์ในคณะจึงไม่ค่อยมีโอกาสสะท้อนกลับไปยังกลุ่มผู้บริหาร แต่จะเป็นลักษณะถ้าไม่เห็นด้วยกับเรื่องบางเรื่องอาจารย์ก็จะไม่ร่วมงานนั้น

5.1.2.2 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การจำแนกตามสถานการณ์

1) ในบรรยากาศการทำงานแบบปกติ ในเรื่องการทำงานมีลักษณะไม่มีกฎเกณฑ์บังคับ การทำงานสบาย ๆ อาจารย์มีอิสระค่อนข้างสูง แต่ทั้งนี้ความอิสระ เป็นลักษณะที่ไม่มีใครมาบังคับหรือควบคุม ต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนเองในเรื่องการเรียนการสอนเต็มที่

2) ในบรรยากาศแบบไม่ปกติ การทำงานก็มีลักษณะการร่วมกันได้ดี รวมตัวกันได้ ถ้าได้รับการประสานที่ดี ฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะในการสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี และการทำความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของคณะ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

1) พฤติกรรมของผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมการทำงานระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานคณะครุศาสตร์ มีความห่างเหินกันค่อนข้างสูง เนื่องจากอาจารย์ในคณะครุศาสตร์กลุ่มแรกทำงานฝ่ายบริหารในระดับมหาวิทยาลัย อีกกลุ่มก็ทำงานในระดับคณะ การรวมตัวหรือการประชุมกันแบบเป็นทางการระหว่างคณะจึงไม่ค่อยมี จะเป็นลักษณะการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการมากกว่า การพูดคุยกันโดยส่วนตัว ความผูกพันขององค์การมีไม่ค่อยมาก ทำงานร่วมกันได้แต่ต้องได้รับการประสานงานที่ดี ผู้บริหารคณะยังมีจุดอ่อนในเรื่องของการสัมพันธ์และการประสานงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ

2) พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน พบว่า พฤติกรรมผู้ร่วมงาน มีความค่อนข้างห่างเหิน แต่บางกลุ่ม บางคนที่ยังต้องมีการทำงานร่วมกันก็มี การสอนร่วมกัน หรือวัยใกล้ ๆ กันก็ยังทำงานด้วยกันอยู่ ความสัมพันธ์ในภาควิชามีลักษณะมากกว่าแต่ถ้าคนในภาควิชาไปทำงานในระดับมหาวิทยาลัยความห่างเหิน ก็มีมากขึ้น ไม่ค่อยได้พบกันเท่าที่ควร แต่เมื่อถึงเวลาก็ยังรวมตัวกันได้

ลักษณะการรวมตัวของอาจารย์คณะครุศาสตร์สรุปได้ คือ

1) การรวมตัวกัน ในลักษณะตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารที่ต้องทำร่วมกันหรือต้องปรึกษาหารือกัน แต่ลักษณะจะเป็นการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการมากกว่า

2) การรวมตัวกันในลักษณะการที่มีความสนใจในการทำงานร่วมกัน เช่น การทำโครงการวิจัยร่วมกัน การสอนร่วมกันในรายวิชาต่าง ๆ

3) การรวมกันในลักษณะวัยที่ใกล้เคียงกัน การพูดคุยการพบปะพูดคุย จึงมีความใกล้ชิดมากกว่า

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูแนวใหม่ ของครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* พบว่า ทั้งวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบราชการและบรรยากาศองค์การแบบปิดทั้งสองส่วนไม่เอื้อต่อการผลิตครูแนวใหม่ วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ไม่

มีความผูกพันในองค์การ บุคลากรมีความแตกต่างทางความคิดในการทำงานด้วยวัยวุฒิและประสบการณ์ในการทำงาน บรรยากาศองค์การที่มีความห่างเหินสูง ขาดการมีส่วนร่วมอย่างพร้อมเพรียงภายในคณะและคณะร่วมผลิต ผู้บริหารยังมีทักษะการประสานงานที่ไม่รอบด้าน ทำให้โครงการการผลิตครูไม่ประสบประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การผลิตครูประสบความสำเร็จ

5.1.3 ปัญหาอุปสรรคต่อการผลิตครูแนวใหม่

จากการศึกษาผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา : ศึกษากรณี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ผลการศึกษาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูแนวใหม่ ดังนี้

ระดับนโยบาย

นโยบายการผลิตครูที่ไม่ต่อเนื่องและไม่ได้รับการสานต่อจากรัฐบาล ทำให้ไม่เห็นภาพของผลผลิตครูแนวใหม่ที่ออกสู่สังคมที่ชัดเจน

ระดับปฏิบัติการ

1. การขาดความประสานงานและการประชุมร่วมปรึกษาอย่างเป็นทางการและการสะท้อนปัญหากระบวนการผลิตครูของบุคลากรในคณะและระหว่างคณะที่ร่วมผลิตครู

2. ความห่างเหินของบุคลากรภายในคณะและการแตกต่างทางความคิดของบุคลากรทำให้การรวมตัวในการสะท้อนปัญหาหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนยังมีน้อยและไม่หลากหลาย

3. การบรรจุงานของนักศึกษาที่ไม่ได้ทุน ไม่มีกระบวนการในการผลักดันหรือขับเคลื่อนจากระดับคณะถึงเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้บัณฑิตครูแนวใหม่ที่ไม่ได้ทุนมีโอกาสว่างงานสูง ต้องทำอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ใช่อาชีพครู

4. ความพร้อมและความเหมาะสมของงบประมาณในด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาแก่นักศึกษาที่ไม่ได้ทุนยังมีขอบเขตจำกัดและไม่ได้เน้นหรือสนับสนุนเท่านักศึกษาทุน ให้มีความหลากหลายเท่าที่ควร

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา : ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยสัตบงกช* ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

5.2.1.1 การมีสวนร่วมของคณาจารย์ในการประสานและการประชุมวางแผนการเรียนการสอนครูแนวใหม่ทั้งภายในคณะและคณะร่วมผลิตอย่างต่อเนื่อง

5.2.1.2 โครงการผลิตครูแนวใหม่ ควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่ควรหยุดชะงักควรดำเนินโครงการต่อไปเรือย ๆ ให้เห็นคุณภาพของโครงการ

5.2.1.3 กิจกรรมพัฒนาทักษะนักศึกษาครูแนวใหม่ ควรจัดให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรครูแนวใหม่ ให้ต่อเนื่องและหลากหลาย

5.2.1.4 การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารคณะ เมื่อมีการเปลี่ยนตัวบุคคล นโยบายการบริหารต่าง ๆ ในการพัฒนาครูแนวใหม่ ควรได้รับการสานต่อ

5.2.1.5 เปิดโอกาสให้นักศึกษาเสนอแนะกิจกรรมหรือโครงการที่หลากหลายโดยนักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง โดยมีคณาจารยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดูแลอย่างใกล้ชิด

5.2.1.6 การผลิตครูแนวใหม่ควรใช้ทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์มากที่สุดรวมทั้งเชื่อมโยงทุนทางสังคมกับการวิจัยการเรียนการสอน

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

5.2.2.1 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องต่อการผลิตครูแนวใหม่

5.2.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบการผลิตครูแนวใหม่ในมหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศ

5.2.2.3 ศึกษาคุณภาพในการทำงานของครูแนวใหม่ในระดับโรงเรียน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. 2539. **คู่มือการปฏิรูปการศึกษาในแนวทางปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

เกศินี จุฑาวิจิตร. 2542. **การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539. **ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21: แนวคิดการปฏิบัติการศึกษาไทย**. กรุงเทพ ฯ : ส. เอเชียเพรส.

โกสินทร์ รังสยาพันธ์. 2531. **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

ขนิษฐา กุลกฤษฎา. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ขวัญเรือน กิตติวัฒน์. 2533. แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสาร. ใน **เอกสารการสอนชุด วิชาพฤติกรรมศาสตร์การสื่อสาร**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา. 2542**. การปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2529. **รายงานการวิจัยการยอมรับวิทยาการเกษตรแผนใหม่ของเกษตรกรชาวจังหวัดเชียงใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชนาธิป พรกุล. 2544. **แคทส์รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมพูนุท ร่วมชาติ. 2548. **การศึกษาภาพอนาคตของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559)**. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โฉทัย อุดมบุญญานุภาพ. 2543**. การศึกษาสภาพการณ์ความสำคัญและจำเป็นในการปฏิรูปหลักสูตรครูมืออาชีพ**. เอกสารรายงานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โฉทัย อุดมบุญญานุภาพ. 2546. **การสร้างกรอบหลักสูตรผลิตครูรุ่นใหม่**. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น**.**

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2536. **ชุดฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาควิชาการพัฒนาจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดาวรุ่ง ชะระอำ. 2547. **การพัฒนารูปแบบการผลิตครูวิชาชีพของไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิเรก ฤกษ์หร่าย. 2528. **การนำการเปลี่ยนแปลงเน้นกระบวนการแพร่กระจายนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดิเรก พรสีมา และคณะ. 2541. **รายงานการวิจัยประกอบการร่าง พ.ร.บ การศึกษาประเด็นแห่งชาติ พ.ศ.2540 การพัฒนาวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ดุษฎี โยหลา และคณะ. 2543. **ปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการวิจัยทางการศึกษา.

ทินกร ชาทอง. 2546. ครูดีที่หนูรักตามหลักแห่งวิถีพุทธ. **วารสารวิชาการ**. 27(กันยายน) :46

ทิพยา บวรพัฒนา. 2541. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: ศักดิโสภาการพิมพ์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: แซกโฟร์ พรินติ้.

เทพนม เมืองแมน และคณะ. 2529. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธำรง บัวศรี. 2545. วิกฤตปฏิรูปการศึกษา: ล่าช้า บิดเบือนและล้มเหลวจริงหรือ. **วารสารวิชาการ**. 5(มิ.ย): 4.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544. **ความเป็นครูไทย**. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

นภาพร (นามสมมุติ). นักศึกษา. 2552(23 มีนาคม). การสัมภาษณ์.

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์ และคณะ. 2549. **รายงานการวิจัยการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี):** การดำเนินงานปีที่1. งานวิจัมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประนอม เดชชัย. 2531. **นวัตกรรมการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติสังคมศึกษา**. เชียงใหม่: ภาควิชามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประมวล (นามสมมุติ). ผู้ช่วยศาสตราจารย์. 2552(25 มีนาคม 2552). การสัมภาษณ์.

ประมุข กอปรสิริพัฒน์ . 2548. **การพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรการปฏิรูปการฝึกหัดครู**. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประเวศ วะสี. 2535. **การปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

ประเวศ วะสี. 2541. **ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากหายนะ**. กรุงเทพฯ : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

ปิ่น มุทุกัณฑ์. 2524. **มงคลชีวิต ภาคที่ 3**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังวิทยา.

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. 2525. กรุงเทพ ฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

พนัส จันทร์เปล่ง. 2549. **การศึกษาติดตามการใช้หลักสูตร 5 ปี ตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณราย ทรัพยะประภา. 2534. **จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพ ฯ: บิสซิเนสคอมพิวเตอร์ เซอร์วิส.

พระเทพวิสุทธิเมธี. 2529. **ธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2538. **จรรยาบรรณเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการอย่างไร, ตามรอยพระยุคลบาท: แนวทางการประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกเบี้ย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2539. **ธรรมนูญชีวิต (A Constitution for Living)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร(อบอุ่น). 2548. **นวัตกรรมการเรียนรู้: คน ชุมชน และการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิสิษฐ์ ไทยออฟเซต.

พวงทอง พุ่มอยู่. 2540. **ประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ศษ 163**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชนี เชยจรรยาและคณะ. 2541. **แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พัฒนา จันทนาและคณะ. 2551. **การวิเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2544. **ความรู้คู่คุณธรรม รวมบทความเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม และการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. 2538. **สังคมวัฒนธรรมและการบริหารแบบไทย**. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จี กราฟฟิค.

มนตรี จุฬาวัฒนทล. 2543. **ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

มหาวิทยาลัยสัตบงกช. 2551ก. **คู่มือการศึกษา มหาวิทยาลัยสัตบงกช ปีการศึกษา 2551**. สัตบงกช: มหาวิทยาลัยสัตบงกช .

มหาวิทยาลัยสัตบงกช. 2551ข. **รายงานการประเมินตนเองคณะครุศาสตร์ประจำปีการศึกษา 2550. (1 มิถุนายน 2550-31 พฤษภาคม 2551)**. สัตบงกช: มหาวิทยาลัยสัตบงกช

มหาวิทยาลัยสัตบงกช. 2551ค. **รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2550 (1 มิถุนายน 2550-31 พฤษภาคม 2551)**. สัตบงกช: มหาวิทยาลัยสัตบงกช .

มหาวิทยาลัยสัตบงกช. 2551ง. **หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2551**. สัตบงกช: มหาวิทยาลัยสัตบงกช .

มานพ ชูนิล. 2537. **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ: โปรควอลิตี้พรินต์แอนมีเดีย.

มัลลิกา ต้นสอน . 2546. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

ยนต์ ชุ่มจิต. 2526. **ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู**. กรุงเทพฯ: กรุงสยามการพิมพ์.

รักเกียรติ แก้วจำนงค์. 2539. **แนวคิด การจัดการเรียนการสอนโครงการปฏิรูปการศึกษา เพื่อชีวิต รายงานสรุปผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนการสอนโครงการปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิต**. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.

รุ่ง แก้วแดง. 2543. **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: มติชน.

ลัดดา เสนาวงษ์. 2532. **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: พิศิษฐ์การพิมพ์.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2543. **ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารุณี โพธิ์บุตรดี. 2547. **การศึกษาการใช้ผลการวิจัยและผลกระทบจากการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครูนักวิจัยการวิจัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2535. **การพัฒนาวิชาชีพศึกษาศาสตร์และบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิชัย ตันศิริ. 2539. **โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต: แนวคิดและบทบาทวิเคราะห์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2546. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

วิรัตน์ ไวยกุล. 2524. **ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วุฒินนท์ วิมลศิลป์. 2533. **บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ส่งสุข (นามสมมุติ). อาจารย์. 2552(19 มีนาคม). การสัมภาษณ์.

สมบัติ คำปาละ. 2537. **การยอมรับการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน: ศึกษากรณีพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวีการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543. **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2542. **ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: ทีพี พรินท์.

สายสมร ฟักอยู่ทอง. 2543. **บรรยากาศองค์การกับการเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542ก. **ความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ**. กรุงเทพฯ: พริ้นติ้งกรุ๊ป.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542ข. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543ก. **นโยบายการผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543ข. **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริ้นติ้งกรุ๊ป.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ก. **เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ข. **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพ ฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2548. **มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู พ.ศ. 2548**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547. **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการครู. 2544. **การปฏิรูปการสรรหาครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2538. **คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537**. โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2537**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2541**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา. 2545. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**. กรุงเทพ ฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2543. **กรอบหลักสูตรครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2539**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

สำลี ทองธิว. 2526. **กลวิธีเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารและครูก้าวหน้า**. กรุงเทพฯ: อักษรสัมพันธ์.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.

สิปปนนท์ เกตุทัต. 2539. **การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์**. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สิปปนนท์ เกตุทัต. 2542. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่. **วารสารวิชาการ**. 1(มกราคม): 15

สิวาพร (นามสมมติ). อาจารย์. 2552 (27 มีนาคม). การสัมภาษณ์

สุกัญญา โฆวิไลกุล. 2539. **รายงานการวิจัยการศึกษาระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาญ โกศิน. 2545. การปรับตัวของครู อาจารย์ในยุคไฮเทค. **วารสารวิชาการ**. 5(กรกฎาคม) : 23-25.

สุทธิมาศ มากละม้าย. 2550. **วัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพฯ: ไดมอน อิน บิวซิเนส เวิลด์.

สุพัตรา จันทร์เทียน. 2542. **การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงทพมหานครและปริมณฑล**.ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุมน อมรวิวัฒน์. 2545. **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง รูปแบบที่คัดสรร**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สุรวี ศุนาลัย. 2541. **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาองค์การในอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและกระดาษ**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรศักดิ์ (นามสมมุติ). รองศาสตราจารย์. 2552(24 มีนาคม). การสัมภาษณ์.

แสงจันทร์ (นามสมมติ). นักศึกษา. 2552 (30 มีนาคม). การสัมภาษณ์.

อมรวิชช์ นาครทรรพ. 2540. **ครูเก่ง เปล่งประกายท้วแผ่นดินและครูในจิตวิญญาณ ความจริงของแผ่นดิน**. กรุงเทพฯ: เจฟิล์มโปรเซล

อัมพรพิมพ์ (นามสมมติ). อาจารย์. 2552(29 มีนาคม). การสัมภาษณ์.

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. 2534. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การความรู้สึกว้าแหว่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย ดุลยเกษม. 2539. **การปฏิรูปการศึกษา ความหมาย ขอบเขต และความเป็นไปได้ในการปฏิรูปการศึกษา การสร้างสรรค์ภูมิปัญญา**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์วิชาการและมูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.

Brown, Warren B. and Moberg, Dennis J. 1980. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : Wiley.

Cameron, Kim S. 1999. **Diagnosing and Changing Organization Culture**. Michigan: Addison-Wesley

Daneal, Denison R. 1990. **Corporate Culture and Organization Effectiveness**. New York: Wiley.

Rogers, E.M. 1963. **Diffusion of Innovations**. New York: Free Press.

Rogers, E.M. 1995. **Diffusion of Innovations.** 4th ed. New York: Free Press

Schein, Edgar H. 1983. **The Role of the Fourder in Creating Organization Culture**: **Organization Dynamies**. New York: Wiley.

ภาคผนวก ก

แนวการสัมภาษณ์เจาะลึก(In-depth Interview)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 ภูมิลำเนา

1.5 รายได้ต่อเดือน (ทั้งรายได้ส่วนตัว และครอบครัว)

1.6 ชั้นปี/สาขาวิชาเอกที่ศึกษา(รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสาขาวิชาเอก พร้อมเหตุผล)

1.7 อาชีพของผู้ปกครอง (ข้าราชการ พ่อค้า นักธุรกิจ เกษตรกร รัฐวิสาหกิจ)

1.8 จำนวนสมาชิกในครอบครัว/บุตรในการอุปการะ

1.9 โรคประจำตัว (ระยะเวลาที่เป็น อาการของโรค)

1.10 ประวัติทางการศึกษา

1.10.1 โรงเรียนที่สำเร็จการศึกษา (ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา)

1.10.2 เกรดเฉลี่ย (เกรดเฉลี่ยที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เกรดเฉลี่ยขณะที่กำลังศึกษาในภาคการศึกษาปัจจุบัน)

1.10.3 รางวัลทางการศึกษาที่ได้รับ/เคยได้รับ (ระดับมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา)

1.11 ตำแหน่งบริหาร/ ตำแหน่งทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.12 ระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก)

1.13 บทบาทสำคัญทางการบริหาร/ทางการสอน (หน้าที่รับผิดชอบหลัก)

1.14 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร/ระยะเวลาที่ทำการสอน (เดือน/ปี)

1.15 รายวิชาที่สอน (จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ ความสำคัญของรายวิชาที่สอน เนื้อหาสาระหลักของรายวิชาที่สอน ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากรายวิชาที่สอน)

1.15.1 กระบวนการเรียนการสอน (เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นความรู้และทักษะการคิด เน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู)

1.15.2 เกณฑ์การวัดผลและประเมินผล (การสังเกต การทดสอบ การทดลอง ความประพฤติและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน)

ส่วนที่ 2 การปฏิรูปการศึกษา

2.1 การปฏิรูปการศึกษา (ความหมาย แนวคิด/หลักการ วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายการ แนวทางการดำเนินงาน เงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา)

2.2 องค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษา

2.2.1 ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน (เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักการ จุดมุ่งหมาย แนวทางการดำเนินงาน)

2.2.2 ด้านการปฏิรูปหลักสูตร (เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักการ จุดมุ่งหมาย แนวทางการดำเนินงาน)

2.2.3 ด้านการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา(เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักการ จุดมุ่งหมาย แนวทางการดำเนินงาน)

2.2.4 ด้านการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ (เหตุผลและความจำเป็นในการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน หลักการ จุดมุ่งหมาย แนวทางการดำเนินงาน)

ส่วนที่ 3 การยอมรับการปฏิรูปการศึกษา

3.1 การยอมรับระดับความคิด (ความเหมาะสมกับสภาพสังคม ความจำเป็น ความพอเพียงของงบประมาณ ความพร้อม/ การเตรียมความพร้อม)

3.2 การยอมรับระดับพฤติกรรม (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มเติม การเข้าประชุม การปฏิบัติงาน การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการ)

ส่วนที่ 4 การปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา (หลักการ/แนวคิด)

4.1 การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารอุดมศึกษา(หลักการ/แนวทางการบริหารอุดมศึกษา)

4.1.1 การบริหารงานบุคคล (แนวทางการบริหารงานบุคคล)

4.1.2 การบริหารการเงิน (แนวทางการบริหารการเงิน)

4.1.3 การบริหารวิชาการ (แนวทางการบริหารวิชาการ)

4.2 การปฏิรูปการบริหารจัดการอุดมศึกษา

4.2.1 การบริหารและการจัดการ (งบประมาณ การสนับสนุน : สถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน)

4.2.2 การบริหารวิชาการ การจัดการเรียนการสอน (หลักสูตร รูปแบบการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอน กิจกรรม การประเมินผลและวัดผลการศึกษา)

4.2.3 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา (ความหมาย แนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา)

ส่วนที่ 5 ทัศนะของผู้บริหาร ครู คณาจารย์และนักศึกษาต่อเรื่องต่างๆ ดังนี้

5.1 ทัศนะต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยในภาพรวม

5.1.1 ครู (จำนวนครูต่อนักศึกษาพอเพียง ด้านความรู้ความสามารถครู ด้านคุณวุฒิครู ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ด้านมาตรฐานวิชาชีพครู)

5.1.2 ผู้ปกครอง (การสนับสนุนทางการศึกษาแก่นักศึกษา: ด้านการเงิน ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมนันทนาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์)

5.1.3 นักศึกษา (ด้านกระบวนการคิดและสติปัญญา ด้านการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม)

5.1.4 หลักสูตรระดับอุดมศึกษา

5.1.4.1 สายวิชาการ (ความพร้อม ความเหมาะสมของหลักสูตร)

5.1.4.2 สายเทคโนโลยี (ความพร้อม ความเหมาะสมของหลักสูตร)

5.1.4.3 สายวิชาชีพ (ความพร้อม ความเหมาะสมของหลักสูตร)

5.2 ทัศนะต่อครูและอาชีพครู

5.2.1 ความหมายครูในทัศนะ

5.2.2 คุณลักษณะครูที่ดี (ด้านความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ด้านบุคลิกภาพ)

5.2.3 มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณครู (มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตน จรรยาบรรณครู ด้านรางวัลและค่าตอบแทน)

5.3 ทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่

5.3.1 การรับรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมครูแนวใหม่ (โรงเรียน ชุมชน เวบไซด์ แผ่นพับ ประกาศทางโทรทัศน์/วิทยุ)

5.3.2 การจูงใจในการเรียนครูแนวใหม่ (การให้ทุนการศึกษาระหว่างเรียน ผู้ปกครองให้มาเรียน สนใจและชอบอาชีพครูโดยส่วนตัว)

5.3.2.1 ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (ด้านการเงิน ชื่อเสียง ความเหมาะสมและความพึงพอใจ)

5.3.2.2 ความเข้ากันได้ (ความรู้สึกครูแนวใหม่ ค่านิยม)

5.3.2.3 ความซับซ้อน (ความรู้สึกต่อนวัตกรรมว่าเป็นความรู้ที่ยากที่จะเข้าใจนำไปใช้)

5.3.2.4 สามารถทดลองใช้ (ความสามารถในการลองใช้นวัตกรรม)

5.3.2.5 สามารถสังเกตได้ (สามารถสังเกตเห็นผลได้ มีความชัดเจน)

5.3.3 ผู้นำทางความคิดในการตัดสินใจเรียนครูแนวใหม่ (ครอบครัว ญาติ เพื่อน ครูอาจารย์)

5.3.4 การสื่อสารในการตัดสินใจเกี่ยวกับครูแนวใหม่ (การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารภายในชุมชนและภายนอกชุมชน)

ส่วนที่ 6 ครูแนวใหม่

6.1 ครูแนวใหม่ (ความหมายครูแนวใหม่ เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีครูแนวใหม่ แนวคิด/หลักการ)

6.2 ความแตกต่างจากครู 4 ปี (แนวคิด/หลักการ โครงสร้างหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล การบรรจุเข้าทำงาน ทุนการศึกษา)

6.3 กระบวนการเรียนการสอนครูแนวใหม่

6.3.1 หลักสูตรและจำนวนหน่วยกิต (กลุ่มวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิชาชีพครู กลุ่มวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและการประยุกต์ กลุ่มวิชาเลือกเฉพาะด้านหรือวิชาเอก)

6.3.2 การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ (การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การทดสอบ การสังเกต การทดลอง ความประพฤติและพฤติกรรม)

6.4 คุณภาพบัณฑิตครูแนวใหม่ (ด้านความรู้ทักษะวิชา ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ด้านบุคลิกภาพ ด้านมาตรฐานวิชาชีพ)

6.5 วิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่

6.5.1 คุณลักษณะความเป็นครู (ด้านความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ)

6.5.2 คุณลักษณะทางจิต (รักและศรัทธราในวิชาชีพครู)

6.5.3 คุณสมบัติและความรู้พื้นฐาน (วุฒิการศึกษา เกรดเฉลีย วิชาทีใช้ในการทดสอบความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครู)

ส่วนที 7 แนวนโยบายขององค์การทีสนับสนุนต่อการผลิตครูแนวใหม่ (วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ)

7.1 งบประมาณขององค์การทีสนับสนุนการเรียนรู้ครูแนวใหม่ (ความเหมาะสมของงบประมาณ ความพอเพียงของงบประมาณ: ด้านกิจกรรม ด้านการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอน)

7.2 สถานที (จำนวนอาคารเรียนและปฏิบัติการพอเพียง ความเหมาะสมของสถานที ความกว้างขวาง ความปลอดภัย ความพร้อมใช้งานและปฏิบัติการ)

7.3 การเรียนการสอน (วิชาการ คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับครู กิจกรรม การเรียนรู้จากชุมชน การศึกษาดูงานนอกสถานที)

7.4 การประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจในหลักสูตรครูแนวใหม่ (โรงเรียน ชุมชน เวบไซด์ โบรชัวแผ่นพับ)

ส่วนที 8 การติดตามการได้งานตามเป้าประสงค์ของการผลิตครูและติดตามคุณภาพการปฏิบัติงาน

8.1 การได้รับการบรรจุงาน (จำนวนบัณฑิตทีได้บรรจุเข้าทำงานได้ทันที, ตรงตามวุฒิหรือวิชาเอกทีจบการศึกษา)

8.2 คุณภาพของบัณฑิต (การได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ ผลงานวิชาการทีเผยแพร่และมีประโยชน์ต่อวงการศึกษา ผลงานวิจัยเพือการพัฒนาชุมชนท้องถิน)

ส่วนที 9 การเสริมสร้างความมั่นใจแก่บัณฑิตในโครงการผลิตครูแนวใหม่

9.1 การเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาศักยภาพทางการสอนของบัณฑิตทีจบการศึกษา (การอบรมสัมมนาเชิงวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที เวบไซด์คณะในการแลกเปลียน)

9.2 การรับทราบกิจกรรมเพือการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย (เวบไซด์คณะ ข่าวสารวารสารคณะ จดหมาย)

ส่วนที่ 10 วัฒนธรรมองค์การ

10.1 ค่านิยมร่วม (การเรียนการสอน การทำงาน งานพิธีขององค์การ)

10.2 กฎระเบียบร่วม (การเรียนการสอน การทำงาน งานพิธีขององค์การ)

10.3 วัฒนธรรมองค์การ Cameron

10.3.1 ลักษณะเด่นขององค์การ (โครงสร้างขององค์การ การส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้นำในองค์การเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวก การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจที่เป็นการตกลงร่วมกัน)

10.3.2 ภาวะผู้นำองค์การ (การเป็นผู้ประสานงาน การควบคุมกำกับ การกล้าตัดสินใจและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การปฏิบัติงานในเชิงรุก)

10.3.3 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์(เน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับคำสั่งเน้นการปฏิบัติงาน เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับขั้น)

10.3.4 ความร่วมมือการประสานงานภายในองค์การ (กิจกรรมนักศึกษา การประชุม สัมมนาวิชาการ)

10.3.5 กลยุทธ์ขององค์การ (นโยบาย และกฎระเบียบที่เป็นทางการ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี)

10.3.6 เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จขององค์การ (การพัฒนาตนเอง การเอื้ออาทร ระบบการตรวจวอบเชื่อถือได้ การได้รับการยอมรับจากประชาชน)

ส่วนที่ 11 บรรยากาศองค์การ

11.1 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในองค์การ

11.1.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร (ห่างเหิน มุ่งผลงาน ไว้วางใจ เห็นอกเห็นใจ)

11.1.2 พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (ขาดความร่วมมือ ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด พึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ใกล้ชิดสนิทสนม)

11.3 บรรยากาศองค์การจำแนกตามสถานการณ์

11.3.1 บรรยากาศการทำงานแบบปกติ (การเรียนการสอนในวันเวลาปกติ)

11.3.2 บรรยากาศการทำงานแบบไม่ปกติ (การดูงานนอกสถานที่ การรับน้องใหม่ การปัจฉิมนิเทศ การนิเทศงาน กิจกรรมในวันสำคัญทางมหาวิทยาลัย การสัมมนาหลักสูตร การสัมมนาเชิงวิชาการ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร/แนวนโยบาย)

11.4 จำแนกเป็นแบบของบรรยากาศองค์การ

11.4.1 บรรยากาศแบบเปิด (มีขวัญ กำลังใจสูง มีความร่วมมือสูง อุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมปานกลาง มีความห่างเหินต่ำ มีความเห็นอกเห็นใจสูง มีความไว้วางใจสูง)

11.4.2 บรรยากาศแบบอิสระ (มีขวัญ กำลังใจสูง และมีความใกล้ชิดสนิทสนมสูง มีความร่วมมือสูง อุปสรรคต่ำ มีความห่างเหินสูง เน้นผลงานต่ำ มีความเห็นอกเห็นใจปานกลาง และความไว้วางใจปานกลาง)

11.4.3 บรรยากาศแบบควบคุม (มีขวัญกำลังใจสูง มีความร่วมมือสูง เน้นผลงานสูง มีความเห็นอกเห็นใจต่ำ ให้ความไว้วางใจในระดับปานกลาง มีความห่างเหินสูง อุปสรรคสูง และใกล้ชิดสนิทสนมต่ำ)

11.4.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม (ขาดความร่วมือสูง อุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมสูง ขวัญกำลังใจปานกลาง ความเห็นอกเห็นใจสูง ความห่างเหินน้อย เน้นผลงานต่ำ และให้ความไว้วางใจปานกลาง)

11.4.5 บรรยากาศแบบบิดรอุปถัมภ์ (เน้นที่ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเป็นผู้สุดท้าย มีลักษณะเน้นผลงานสูง ขาดความร่วมมือสูง มีอุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมต่ำ ขวัญกำลังใจต่ำ ให้ความไว้วางใจปานกลาง ห่างเหินน้อย และมีความเห็นอกเห็นใจสูง)

11.4.6 บรรยากาศแบบปิด (ขาดความร่วมมือสูง อุปสรรคสูง ใกล้ชิดสนิทสนมปานกลาง ขวัญกำลังใจต่ำให้ความไว้วางใจต่ำ มีความห่างเหินสูง)

ส่วนที่ 12 ปัญหาอุปสรรคการผลิตครูแนวใหม่

12.1 ปัญหาด้านวิธีการคัดเลือกครูแนวใหม่ (คุณลักษณะครูแนวใหม่ คุณลักษณะทางจิต คุณสมบัติด้านความรู้และวิชาการพื้นฐาน)

12.2 ปัญหาด้านหลักสูตร (จำนวนหน่วยกิต และโครงสร้างหลักสูตร)

12.3 ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน (ความรู้ความเข้าใจการเรียนการสอน เทคโนโลยรสารสนเทศ การสื่อสารและภาษา การวิจัยและพัฒนา)

12.4 ปัญหาด้านการวัดผลประเมินผล (การทดสอบ การสังเกต การทดลอง ความประพฤติ)

12.5 ปัญหาด้านคุณภาพบัณฑิตครูแนวใหม่ (การได้บรรจุงานความสามารถบัณฑิต)

12.6 ปัญหาด้านงบประมาณ (สถานที วัสดุอุปกรณ์ ทุนการศึกษา)

ส่วนที่ 13 ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ข

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ตารางที ข.1

ชื่อ-นามสกุล	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ภูมิลำเนา	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิปริญญา	รายได้ต่อเดือน (ส่วนตัว)	รายได้รวม (ครอบครัว)	ระยะเวลาที่ทำการสอน
1. วันดี	หญิง	57	สมรส	สกลนคร	5	ผศ.	เอก	70,000	100,00	24
2. ส่งสุข	ชาย	41	สมรส	สกลนคร	4	-	โท	40,000	50,000	10
3. ประมวล	ชาย	40	โสด	ปราจีนบุรี	2	ผศ	เอก	40,000	30,000	10
4. สิวาพร	หญิง	35	สมรส	นครพนม	2	-	โท	40,000	160,000	10
5. สุรศักดิ์	ชาย	59	สมรส	ชลบุรี	4	รศ	เอก	70,000	100,000	32
6. วันทนา	หญิง	57	สมรส	สกลนคร	4	ผศ	โท	50,000	60,000	35
7. โรจนะ	ชาย	40	โสด	สกลนคร	2	ผศ	เอก	50,000	50,000	22
8. สุภาพร	หญิง	57	สมรส	กรุงเทพ ฯ	4	ผศ	โท	50,000	120,000	24
9. กัญญารัตน์	หญิง	46	สมรส	ขอนแก่น	4	ผศ	โท	40,000	80,000	16
10. รัตนะ	ชาย	54	สมรส	สกลนคร	4	ผศ	โท	50,000	70,000	30
11. อัมพรพิมพ์	หญิง	34	โสด	ขอนแก่น	2	-	เอก	40,000	50,000	12
12. วัลลภา	หญิง	57	โสด	กรุงเทพ ฯ	2	ผศ	เอก	50,000	50,000	33

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

ชื่อ-นามสกุล	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	อาชีพผู้ปกครอง	ชั้นปี	รายได้ต่เดือน (ส่วนตัว)	รายได้รวม (ครอบครัว)
13. กันยา	หญิง	19	สกลนคร	5	รับราชการครู	1	5,000	70,000
14. แว่นแก้ว	หญิง	19	สกลนคร	5	รับราชการครู	1	5,000	50,000
15. แสงเทียน	หญิง	20	สกลนคร	2	รับราชการครู	2	4,000	12,000
16. อนุรักษ์	ชาย	21	สกลนคร	4	ทำนา	3	2,400	10,000
17. ยุพา	หญิง	22	สกลนคร	4	รับราชการครู	4	7,000	100,000
18. นภาพร	หญิง	23	สกลนคร	4	ทำนา	5	3,000	10,000

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

การศึกษาไทย	วันดี	สงสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แว่นแก้ว	แสงเทียน	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
ครู																				
จำนวนครูขาดในชนบท	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
ความรู้ความสามารถในการสอนไม่เชี่ยวชาญ		/	/	/	/			/			/	/				/	/	/	10	55.56
คุณธรรมและจรรยาบรรณลดลง		/	/	/	/				/		/	/		/			/	/	10	55.56
ผู้ปกครองการต่อสนับสนุน																				
สนุบสนุนการเงินมากขึ้น	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
ตามฐานะทางเศรษฐกิจ																				
สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้		/	/	/			/	/					/	/	/		/	/	10	55.56
ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์								/	/	/						/		/	5	27.78
นักศึกษา																				
กระบวนการคิดและสติปัญญาทีดี	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/		/				13	72.22
กล้าแสดงออกมากขึ้น	/	/		/	/	/		/		/								/	8	44.44

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

ทัศนะต่อการศึกษาไทยภาพรวม	วันดี	ส่งสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แว่นแก้ว	แสงเทียน	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18))	ร้อยละ (100.0)
ความหมายครู																				
ต้นแบบในทุก ๆ ด้านของศิษย์	/	/	/	/	/	/			/		/		/			/	/	/	12	66.67
ถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์	/	/	/	/	/		/	/		/				/	/	/	/	/	13	72.22
บุพการคนที่สองรองจากบิดามารดา				/		/						/							3	16.67
คุณลักษณะครูที่ดี																				
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15	100.0
ด้านความรู้ความสามารถ	/	/	/	/	/	/	/	/	/			/	/	/	/	/	/	/	13	72.22
ด้านบุคลิกภาพ			/			/	/	/	/		/	/	/	/					9	50.0
มาตรฐานวิชาชีพ/จรรยาบรรณครู																				
รายได้และค่าตอบแทนครูสูงมากขึ้น	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	17	94.44
การพัฒนาตนเองมากขึ้น	/	/	/	/	/			/	/	/		/							9	50.0
มาตรฐานวิชาชีพครูจะสูงขึ้น เทียบเท่าอาชีพอื่น ๆ ในสังคม			/							/						/			3	16.67

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

ทัศนะต่อการเข้ามาเรียนครูแนวใหม่	กันยา	แก่นกู้	แสงทิพย	อนุรักษ์	เพ็ญ	พรเทพ	รวม (n=6)	ร้อยละ (100.0)
การรับรู้ข่าวสารครูแนวใหม่								
ผู้ปกครอง	/	/	/		/		4	66.67
ครู/โรงเรียน				/		/	2	33.33
การจูงใจการเรียนครูแนวใหม่								
การให้ทุนการศึกษาระหว่างตลอดหลักสูตร				/		/	2	33.33
การได้รับการบรรจุงาน	/	/	/	/	/	/	6	100.0
ผู้นำความคิดในการตัดสินใจเรียนครูแนวใหม่								
ผู้ปกครอง	/	/	/		/		4	66.67
ครู/โรงเรียน				/		/	2	33.33
อาชีพผู้ปกครอง								
รับราชการครู	/	/	/		/		4	66.67
ทำนา				/		/	2	33.33

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

ครูแนวใหม่	วันดี	ส่งสุข	ประมวลสิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แว่นแก้ว	แสงเทียน	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
ความหมายครูแนวใหม่																			
ครูที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
ครูที่มีการฝึกปฏิบัติและฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มาก	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์										/					/			2	11.11
เหตุผลที่จำเป็นที่ต้องมีครูแนวใหม่																			
สมรรถนะครูในด้านต่าง ๆ ที่ออกสู่สังคมมีสมรรถนะลดลงไม่รอบด้าน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
กระแสโลกาภิวัตน์ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้	/	/		/	/			/	/		/		/	/	/	/	/	13	72.22

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

คุณสมบัติร่วมของการเข้าเรียนครูแนวใหม่	ครูแนวใหม่ (ได้รับทุน)	ครูแนวใหม่ (ไม่ได้รับทุน)
- ผลการเรียนเฉลี่ย		
- มีความประพฤติดี	/	/
- มีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคม	/	/
- มีความรักศรัทธาในวิชาชีพครู	/	/
- มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตามความต้องการ	/	/

ตารางที ข.1(ต่อ)

ครูแนวใหม่	วันดี	สงสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แสงเทียน	ประพันธ์	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
รูปแบบการจัดการเรียนรู้																				
เรียนรู้ด้วยตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
เรียนรู้จากการมีส่วนร่วม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
ความแตกต่างจาก																				
หลักสูตร 4 ปี																				
หลักสูตรและจำนวนหน่วยกิต	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
การเรียนการสอน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
การออกฝึกประสบการณ์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
วิชาชีพ																				
การวัดผลประเมินผล		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	16	88.89
วิธีการสอน																				
สอนแตกต่างจากหลักสูตร 4 ปี		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	16	88.89

ครูแนวใหม่	วันดี	ส่งสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญาวีร์ตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แว่นแก้ว	แสงเทียน	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
กระบวนการเรียนการสอน																				
การบูรณาการเนื้อหาวิชา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
การค้นคว้างานและการฝึกปฏิบัติ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
คุณลักษณะนักศึกษา (รุ่น1 ได้ทุน)																				
เก่ง และมีความสามารถ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	17	94.44
มีความกระตือรือร้น	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			/	16	88.89
กล้าคิดกล้าแสดงออก		/	/		/				/		/								5	27.78

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

การสนับสนุนการผลิตครูแนวใหม่	วันดี	สงสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แว่นแก้ว	แสงเทียน	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
งบประมาณ																				
ด้านกิจกรรม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/									10	55.56
ด้านการเรียนรู้/การเรียนการสอน	/	/	/	/		/		/		/	/		/	/					10	55.56
สถานที่																				
ความพอเพียง	/	/	/	/	/	/	/	/		/									9	50.0
ความพร้อมใช้งานและปฏิบัติการ		/	/	/		/	/	/	/			/				/			9	50.0
การประชาสัมพันธ์ที่ดี		/		/															2	11.11

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

การติดตาม	วันดี	ส่งสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	รวม (n=12)	ร้อยละ (100.0)
การได้รับการบรรจุงาน														
ตรงตามวุฒิ/เอกที่จบ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	12	100.0
การสร้างความมั่นใจแก่บัณฑิต														
การเสริมสร้างความรู้การพัฒนานักศึกษา	/	/	/	/	/							/	7	58.33

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	วันดี	ส่งสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แสงเทียน	ประพันธ์	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
ลักษณะเด่นขององค์การ																				
มีความรู้ความสามารถ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15	100.0
ความเป็นผู้นำ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/				/		/	13	72.22
ภาวะผู้นำองค์การ(ผู้นำคณะ)																				
การประสานงาน				/															1	5.56
การควบคุมกำกับ		/		/															2	11.11
การสร้างสรรคสิ่งใหม่		/		/															2	11.11

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

	วันดี	ส่งสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แสงเทียน	ประพันธ์	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
กลยุทธ์องค์การ																				
การแสดงความคิดเห็นได้เสรี		/		/															2	11.11
เกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จองค์การ																				
การได้รับการยอมรับจากสังคม	/	/	/	/	/	/					/		/	/	/	/	/	/	13	72.22
บัณฑิตมีคุณภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15	100.0
การพัฒนาตนเอง	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/							11	61.11

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	วันดี	สงสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แสงเทียน	ประพันธ์	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน																				
พฤติกรรมของผู้บริหาร																				
ห่างเหิน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	15	100.0
เห็นอกเห็นใจ/ความสัมพันธ์พี่น้อง		/		/															2	11.11
พฤติกรรมผู้ร่วมงาน																				
ขาดความร่วมมือ								/	/		/	/	/	/	/		/	/	9	50.0
ห่างเหิน	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	14	77.78
ใกล้ชิดสนิทสนม				/															1	5.57
ภูมิใจในความสำเร็จของงาน	/	/		/															3	16.67

ตารางที่ ข.1(ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคการผลิตครู	วันดี	สงสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	ก้นยา	แสงเทียน	ประพันธ์	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
1. จำนวนผู้เรียนครูมากขึ้นแต่สถานศึกษาไม่มีการวางแผนในการรองรับ		/	/	/	/			/									/	/	7	38.89
2. การขาดความประสานงานและการประชุมร่วมปรึกษาอย่างเป็นทางการของบุคลการในคณะ	/	/	/		/	/		/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	12	66.67
3. ความห่างเหินบุคลากรภายในคณะและการแตกต่างทางความคิดของบุคลกร	/	/	/		/	/	/	/	/		/	/	/		/	/	/	/	15	83.33
4. การบรรจุงานที่ไม่มีตำแหน่งแน่นอนในคนที่ไม่ได้ทุน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
5. งบประมาณด้านการพัฒนาผู้เรียนและสถานที่ไม่เพียงพอ						/		/			/	/	/	/	/		/	/	9	50.0

ตารางที ข.1(ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	วันดี	ส่งสุข	ประมวล	สิวาพร	สุรศักดิ์	วันทนา	โรจนะ	สุภาพร	กัญญารัตน์	รัตนะ	อัมพรพิมพ์	วัลลภา	กันยา	แสงเทียน	ประพันธ์	อนุรักษ์	ยุพา	นภาพร	รวม (n=18)	ร้อยละ (100.0)
1.นโยบายครูแนวใหม่ควรมีอย่างต่อเนื่องไม่ควรหยุด	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
2.รัฐบาลควรสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างพอเพียง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	18	100.0
3.หลักสูตรควรสอดคล้องกับผู้เรียนและสภาพบริบทของคณะ			/		/	/	/	/				/						/	7	38.89
4.ครูผู้สอนต้องเข้าใจหลักสูตรเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ทีหลากหลาย	/	/	/		/			/	/		/	/							8	44.44
5.กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนควรจะจัดอย่างสอดคล้องกับคุณลักษณะครูแนวใหม่ทุกๆด้าน		/	/		/	/		/	/			/					/	/	9	50.0

ภาคผนวก ค

โครงสร้างหลักสูตรและจำนวนหน่วยกิต (ค.บ. 5 ปี)

ชื่อหลักสูตร หลักสูตร ครุศาสตร์บัณฑิต (Bachelor of Education Program)

ชื่อปริญญา ครุศาสตร์บัณฑิต (Bachelor of Education)

ชื่อย่อ ค.บ. B.Ed.

1. จำนวนหน่วยกิตรวม หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 171 หน่วยกิต

2. โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต ประกอบด้วยกลุ่มชุดวิชาจำนวน 4 กลุ่ม มีชุดวิชารวมทั้งสิ้น ไม่น้อยกว่า 35 ชุด ดังนี้

โครงสร้างของหลักสูตรหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต

กลุ่มชุดวิชา	จำนวนชุดวิชา	จำนวนหน่วยกิต
กลุ่มชุดวิชาศึกษาทั่วไป	6	30
กลุ่มวิชาชีพครู	11	55
-ชุดวิชาการศึกษา	6	30
-ชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	5	25
กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน	17,(16) *	81,(80*)
กลุ่มชุดวิชาเลือกเสรี	1**	6
รวม	36, 35*	171,(172***)

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551: 97.

* เฉพาะชุดวิชาเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ

** สามารถมีได้มากกว่า 1 ชุดวิชาหรือโครงงาน

*** สำหรับผู้ที่ต้องการเรียนภาษาอังกฤษทางวิชาการเพิ่มอีก 1 หน่วยกิต โดยนับหน่วยกิตอยู่ในกลุ่มชุดวิชาเลือกเสรี

จำนวนหน่วยกิตและการคิดหน่วยกิต เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับ ปริญญาตรี พ.ศ.2542 ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย

3. โครงสร้างชุดวิชา

3.1 กลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป (Gerneral Education) ชุดวิชาในกลุ่มนี้มี 6 ชุด จำนวน 30 หน่วยกิต ผู้เรียนต้องเรียนครบทุกชุด คือ

โครงสร้างชุดวิชา

รหัสวิชา	ชุดวิชา	หน่วยกิต
GEED 101	การสื่อสารด้วยภาษาไทย Communication in Thai Language	5(2-4-3)
GEED102	การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ Communication in English Language	5 (2-4-3)
GEED 103*	การสื่อสารด้วยภาษา...(ภาษาในเอเชีย) Communication in…… Language	5 (2-4-3)
GEED 104	การคิดและการพัฒนาตน Thinking and Personal Growth	5 (2-4-3)
GEED 105	มนุษย์กับสังคม Human Being and Society	5 (2-4-3)
GEED 106	ชีวิตกับวิทยาศาตร์และเทคโนโลยี Life Through Science and Technology	5 (2-4-3)

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551: 98.

*เลือกเรียน 1 ภาษา จากภาษาต่อไปนี้ คือ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาเวียดนาม ภาษาเขมร ภาษาลาว ภาษาเมียนมาร์ ภาษามาเลเซีย

3.2 กลุ่มชุดวิชาชีพครู (Professional Courses)

กลุ่มชุดวิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ชุดวิชา คือ ชุดวิชาการศึกษา และชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้คือ

3.2.1 การศึกษา (Educatiom) ประกอบด้วยชุดวิชา 6 ชุดจำนวนรวม 30 หน่วยกิต ผู้เรียนต้องเรียนครบทุกชุด ดังนี้

กลุ่มชุดวิชาชีพครู

รหัสวิชา	ชื่อชุดวิชา	หน่วยกิต
EDUC 101	การพัฒนาการศึกษาและหลักสูตร Education and Curriculum Development	5 (2-4-3)
EDUC 102	ธรรมชาติของผู้เรียน Nature of The Learner	5 (2-4-3)
EDUC 103	การจัดการเรียนรู้ Management of Learning	5 (2-4-3)
EDUC 104	นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ Learning Innovation	5 (2-4-3)
EDUC 105	การพัฒนาความเป็นครู Developing the Effective Teacher	5 (2-4-3)
EDUC 106	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ Research for Learning Development	5 (2-4-3)

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551: 99.

3.2.2 ชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Professional Training) ประกอบด้วยชุดวิชา 5 ชุด จำนวนรวม 25 หน่วยกิต ผู้เรียนต้องเรียนครบทุกชุด ดังนี้

ชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

รหัสวิชา	ชื่อชุดวิชา	หน่วยกิต
PROF 101	การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 1 Practicum 1	5 (ไม่น้อยกว่า 135 ชม.)
PROF 102	การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 2 Practicum 2	5 (ไม่น้อยกว่า 135 ชม.)
PROF 103	การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 3	5

	Practicum 3	(ไม่น้อยกว่า 135 ชม.)
PROF 104	การปฏิบัติงานสอนฝึกสถานศึกษา 1	5
	Internship 1	(ไม่น้อยกว่า 135 ชม.)
PROF 105	การปฏิบัติงานสอนฝึกสถานศึกษา 2	5
	Internship 2	(ไม่น้อยกว่า 135 ชม.)

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช, 2551: 99.

3.3 กลุ่มชุดวิชาเฉพาะด้าน (Specialization)

ชุดวิชาเฉพาะด้าน จัดโปรแกรมการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ วิชาเฉพาะด้านเดียวหรือวิชาเอกเดียว ซึ่งเรียนเฉพาะด้านเพียง 1 สาขาวิชา โดยเรียนอย่างน้อย 16 ชุดวิชา จำนวนน้อยกว่า 80 หน่วยกิต และวิชาเฉพาะด้านคู่หรือวิชาเอกคู่ ซึ่งเลือกเรียน2 สาขาวิชา สาขาวิชาอย่างน้อย 8 ชุดวิชา จำนวนไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต ทั้งนี้สำหรับกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษทางวิชาการทีบังคับให้เรียนอาจคิดอยู่ในโครงสร้างของกลุ่มชุดวิชาเลือกเสรีได้ วิชาเฉพาะด้านทั้ง 8 สาขา มีดังนี้

1. ภาษาไทย (Thai)
2. ภาษาอังกฤษ (English)
3. คณิตศาสตร์ (Mathematics)
4. วิทยาศาสตร์ (Science)
5. สังคมศึกษา (Social Studies)
6. ศิลปกรรม (Arts)
7. การศึกษาปฐมวัย (Early Childhood Education)
8. การศึกษาพิเศษ (Special Education)

3.4 กลุ่มวิชาเลือกเสรี (Electives)

ชุดกลุ่มวิชาในกลุ่มนี้ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความถนัดและสนใจโดยเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึงต่อไปนี้

- เรียนชุดวิชาหรือรายวิชาทีมีอยู่แล้วในหลักสูตรของสถาบัน- เสนอโครงการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบอืนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ใช้เวลาทำโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 45 ชั่วโมง ให้มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

4. หมวดวิชาเลือกเสรี

หมวดวิชาเลือกเสรี มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้รู้และเข้าใจงานเฉพาะอย่างซึ่งผู้เรียนเลือกศึกษาตามความสนใจที่จะเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างในการทำงานและมีคุณภาพชีวิต มีทักษะมีเจตคติที่ดี และมีความสุขในการทำงาน มีความรับชอบและซื่อสัตย์ที่จะกำกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวทางจัดการเรียนรู้

ให้เลือกเรียนรายวิชาใด ๆ ในหลักสูตรมหาวิทยาลัยสัตบงกชไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต โดยไม่ซ้ำกับรายวิชาที่เคยเรียนมาแล้ว และต้องไม่รายวิชาที่กำหนดให้เรียนโดยไม่นับหน่วยกิตในเกณฑ์การสำเร็จการศึกษาของโปรแกรมวิชาดังนี้

การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรครู 5 ปี

สาระการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2551 นี้กำหนดใช้ในปีการศึกษา 2552 เนื่องจากหลักสูตรฉบับเดิม คือ ครุศาสตร์บัณฑิต ซึ่งใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 มีลักษณะเป็นชุดวิชา ไม่สะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน มีจำนวนหน่วยกิตรวมมากเกินไป และขาดสาระความรู้บางเรื่องตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการและของคุรุรวมทั้งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมวิทยาการและเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดในการปรับปรุงดังนี้

โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรฉบับปรับปรุง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรี พ.ศ. 2548 ของกระทรวงศึกษาธิการและหลักสูตรฉบับเดิม มีความแตกต่างกันดังนี้

โครงสร้างหลักสูตรฉบับปรับปรุง

หมวดวิชาทั่วไป	จำนวนหน่วยกิต		
	เกณฑ์ ศธ.	หลักสูตรเดิม	หลักสูตรใหม่
1. หมวดวิชาการศึกษา	ไม่น้อยกว่า 30	ไม่น้อยกว่า 30	ไม่น้อยกว่า 33
1.1 วิชาบังคับ	-	30	24
1.2 วิชาเฉพาะ	-	-	9
2. หมวดวิชาเฉพาะ	114	135	125
2.1 วิชาเฉพาะด้าน	-	80	75
2.1.1 วิชาบังคับ	-	80	64
2.1.2 วิชาเลือก	-	-	11
2.2 วิชาชีพ	-	55	50
2.2.1 วิชาการศึกษา	-	30	30
2.2.2 วิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	-	25	20
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า 6	6	6
รวม	ไม่น้อยกว่า 150	ไม่น้อยกว่า 171	ไม่น้อยกว่า 164

แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสัตบงกช* , 2551: 41.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรุจิเรข โกมินทรชาติ
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการการพัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ภูมิลำเนา	576/10 ถนนสกล-นาแก อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร 47280