

การจัดการศึกษาตามความสามารถ-บทบาทและสมรรถนะครู

(Competency-Based Education : Teacher Role and Competence)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2-2565

.....

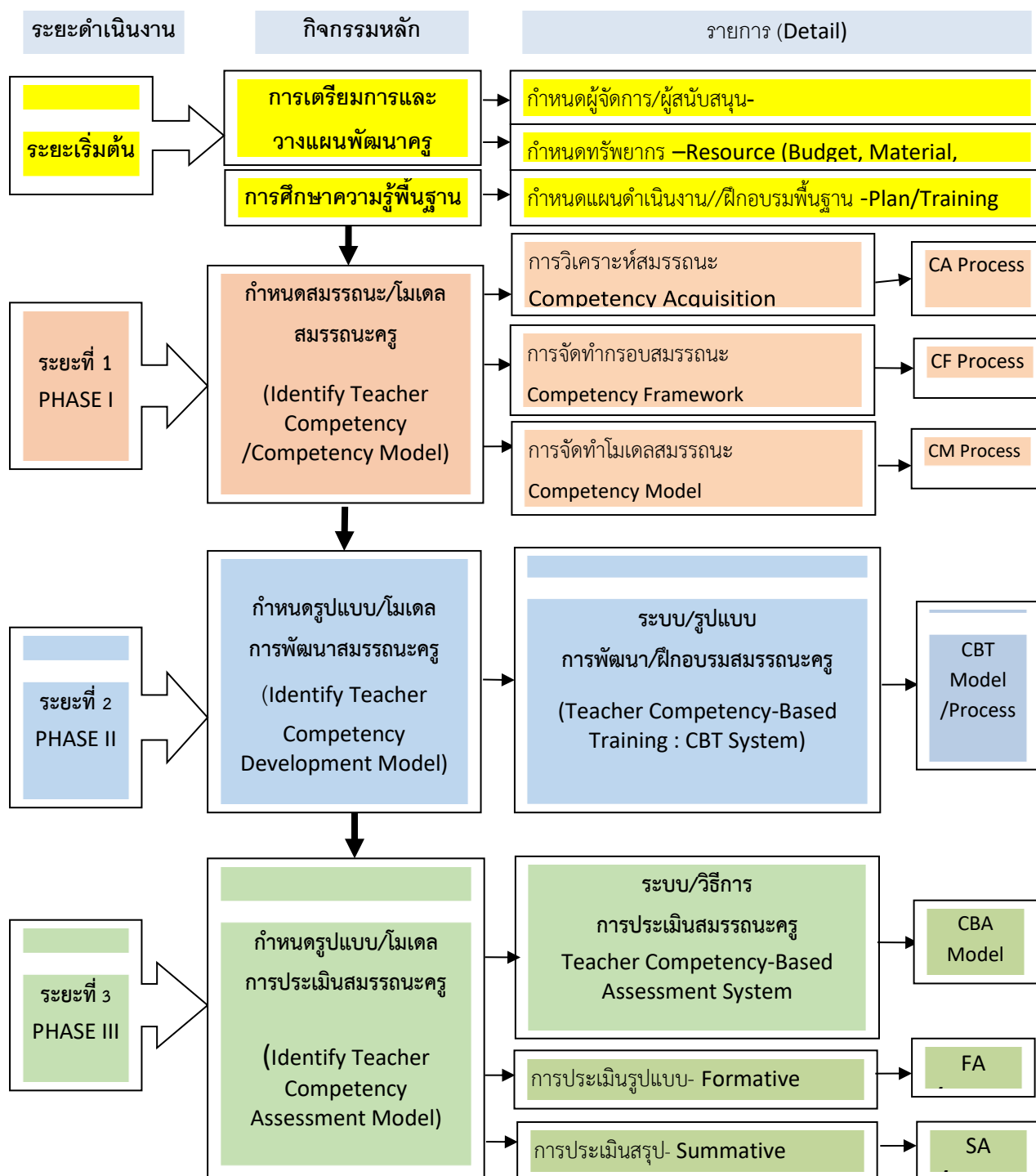
การดำเนินงานตามแนวคิดการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) ทั้งองค์กร หน่วยงานทางการศึกษาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปัจจัยการขับเคลื่อนการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จนอกจากต้องเริ่มต้นด้วยการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education System) ที่ดีแล้ว ทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทอย่างมากในฐานะเป็นผู้ดำเนินงานก็คือผู้บริหาร นักการศึกษา ครูและบุคลากรอื่น เป็นปัจจัยการขับเคลื่อนสำคัญที่จะทำให้ปรากฏผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จะเป็นดัชนีบ่งชี้ที่ส่งผลต่อภาพความสำเร็จสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาตามความสามารถในบริบทที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะครูได้ชื่อว่าเป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินงานระดับสถานศึกษาโดยทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบ (Designer) หลากหลายประการครอบคลุมระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถตั้งแต่การเริ่มต้นของกระบวนการการศึกษาตามความสามารถ คือ การออกแบบระบุความสามารถของผู้เรียน ไปจนถึงจุดสิ้นสุดการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความคาดหวัง คือ การออกแบบหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และสุดท้าย คือ การออกแบบการประเมินผล ซึ่งการออกแบบดังกล่าวยังได้รวมเอาการวิเคราะห์สถานการณ์องค์ประกอบการศึกษาที่อิงตามความสามารถไปใช้อย่างชัดเจน การออกแบบการระบุและจัดโครงสร้างผลการเรียนรู้ การออกแบบคุณลักษณะการสอนไว้อีกด้วย นั่นหมายถึงว่า ครูต้องมีขีดความสามารถที่สำคัญและจำเป็นอย่างหลากหลาย เพื่อขับเคลื่อนระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถที่ส่งผลให้ผู้เรียนไปสู่ความสามารถปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเขียนต่อไปนี้ ผู้เขียนจึงจะนำขอบข่ายความสามารถของครูมานำเสนอ เพื่อให้มองเห็นภาพการริเริ่มกำหนดความสามารถและโมเดลความสามารถของครูที่จะนำความสามารถที่มีอยู่ตามแหล่งข้อมูลหลากหลายมาใช้ในระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถอย่างไรและเพื่อเป็นประโยชน์ในการเห็นความสำคัญของผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆและหันมาให้การสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถของครูอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ครูมีขีดสมรรถนะขั้นสูงในการดำเนินงานระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ขององค์กรและหน่วยงานทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาท-บทบาทของครูกับระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ

เมื่อองค์กรหรือสถานศึกษาพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถขึ้น ครูซึ่งมีบทบาทในการดำเนินงานย่อมต้องมีระบบการจัดการความสามารถของตนเอง เช่นเดียวกับนักเรียน ผู้เรียน ผู้บริหารหรือตำแหน่งอื่นๆ นั่นคือ เมื่อพิจารณาจากแผนภูมิกระบวนการพัฒนาระบบความสามารถ ครูจะมีภาพของการพัฒนาระบบการจัดการความสามารถของตนเอง ดังนี้

แผนภูมิกรอบแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะครู
(TEACHER COMPETENCY-BASED DEVELOPMENT : TCBD)



SOURCE : Dr.Chatcharin-2558

สำหรับครูมีบทบาทที่สำคัญสองด้าน คือ ด้านที่ 1 บทบาทการจัดระบบการพัฒนาความสามารถของครู(ตนเอง) และด้านที่ 2 บทบาทการจัดระบบการพัฒนาความสามารถของสถานศึกษาและผู้เรียน

บทบาทการจัดระบบการพัฒนาความสามารถ ของตนเอง	บทบาทการจัดระบบการพัฒนาความสามารถ ของสถานศึกษาและผู้เรียน
กำหนดระบบการพัฒนาความสามารถของตนเอง	กำหนดระบบการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน
1.กำหนดสมรรถนะ/โมเดลสมรรถนะครู	1.กำหนดสมรรถนะ/โมเดลสมรรถนะผู้เรียน
2.กำหนดระบบ/โมเดลการพัฒนา/ฝึกอบรมครู	2.กำหนดระบบ/โมเดลการพัฒนา/เรียนรู้ผู้เรียน
3.กำหนดระบบ/โมเดลการประเมินสมรรถนะครู	3.กำหนดระบบ/โมเดลการประเมินสมรรถนะผู้เรียน

สมรรถนะของครู (Teacher Competencies) ในระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ

องค์กรและสถานศึกษาอาจเริ่มต้นระบบการพัฒนาความสามารถของครูโดยพิจารณาสมรรถนะของครูจากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของครูว่า “ครู มีบทบาทหน้าที่ (Role & Function) อะไรบ้าง แบ่งออกได้เป็นกี่ด้านหรือกี่ประเภท ,วิเคราะห์ความสามารถของครูว่า ครูต้องพัฒนาทักษะอะไรบ้างหรือมีความต้องการพัฒนาทักษะ สมรรถนะอะไรต่อไป ทั้งสองประเด็นก็เพื่อนำไปสร้างแบบจำลองสมรรถนะของครูและใช้พัฒนาให้เกิดความสำเร็จ” ในด้านบทบาทหน้าที่สามารถพิจารณาจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนดตามตำแหน่ง สำหรับสมรรถนะครูสามารถพิจารณารายการความสามารถจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ต่อไปนี้

1.จากแหล่งข้อมูลทั่วไปที่ระบุสมรรถนะของครู

ชื่อสมรรถนะ	นิยาม
1.สร้างสัมพันธ์กับผู้เรียน/นักศึกษา Building Relationships With Students	ความสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและยาวนานกับนักเรียนและช่วยให้พวกเขาพัฒนาความรู้สึกของความสามารถ ประโยชน์ การเป็นส่วนหนึ่งและการเสริมอำนาจ
2.ที่ปรึกษา Advisory	ความสามารถสร้างพื้นที่เปิดโล่งที่ปลอดภัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกเป็นเจ้าของมีประสบการณ์ในโรงเรียน และรับการสนับสนุนเฉพาะบุคคลตลอดประสบการณ์ที่ได้รับ
3.ผู้ออกแบบ Designer	ความสามารถออกแบบโอกาสในการเรียนรู้ที่มีความหมายซึ่งอยู่ในบริบทของโลกรแห่งความเป็นจริงและจัดการกับปัญหาหรือประเด็นที่เกิดขึ้นจริงในโลกแห่งความเป็นจริง
4.ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง Continuous Improvement	ความสามารถอดทนต่อความล้มเหลวและปฏิบัติตามกระบวนการที่มีระเบียบวินัยเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติของตนอย่างต่อเนื่อง
5.อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ Facilitating Learning	ความสามารถใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม ซึ่งเปิดทางให้นักเรียนประสบความสำเร็จ
6.สื่อสารความคาดหวังสูง Communicating High Expectations	ความสามารถสร้างความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถหรือทักษะของนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน

<p>7.สื่อสารอย่างชัดเจน Communicating Clearly</p>	<p>ความสามารถสื่อสารกับนักเรียนผ่านการพูดคุยหรือการสื่อสารด้วยวาจาที่มีประสิทธิภาพที่แสดงให้เห็นว่ามีการสื่อสารอย่างชัดเจนพร้อมกับความคาดหวังที่ประกาศไว้อย่างชัดเจนที่จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของนักเรียน</p>
<p>8.ปลูกฝังความรักในการเรียนรู้หรือจูงใจนักเรียน Instilling a Love of Learning or Motivating Students</p>	<p>ความสามารถจูงใจให้นักเรียนสนุกกับการเรียน การเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับความสำเร็จในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสอนที่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>9.ความพากเพียร Persevering</p>	<p>ความสามารถสร้างความพยายามที่ต้องใช้ความพากเพียรในการประสบความสำเร็จอย่างแน่วแน่และยืดหยุ่น ปรับตัวให้มีประสิทธิภาพเข้ากับความท้าทายและความผิดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>10.ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ Adapting to Situations</p>	<p>ความสามารถใช้วิจารณญาณโดยพิจารณาจากการฝึกอบรม หลักฐานที่มีอยู่ ประสบการณ์ และการตัดสินใจที่นำไปสู่การตอบคำถาม การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน การตอบสนองต่อคำขอของฝ่ายบริหารและการจัดการเรื่องเบ็ดเตล็ดต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายและระเบียบข้อบังคับ</p>
<p>11.ความเห็นอกเห็นใจและความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม Showing Empathy and Cultural Sensitivity</p>	<p>ความสามารถแสดงการเอาใจใส่ รับรู้ เข้าใจความรู้สึกและมองผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ ที่เชื่อมโยงกับประสิทธิภาพของครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายกับนักเรียนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างกัน</p>
<p>12.การเป็นนักแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ Being an Effective Problem Solver</p>	<p>ความสามารถเป็นนักแก้ปัญหาที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพและมีความเชี่ยวชาญอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร</p>
<p>13.ทำงานได้ดีกับผู้อื่นและเป็นสมาชิกทีม Working Well With Others and Being a Member of a Team</p>	<p>ความสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ด้วยการปรับตัว เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ มุมมองที่หลากหลาย แรงจูงใจ ประสานงาน นำความเชี่ยวชาญจากสาขาวิชาต่างๆ มารวมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีม</p>
<p>14.การจัดการเวลาและผลผลิตส่วนบุคคล Managing Time and Personal Productivity</p>	<p>ความสามารถบริหารเวลาให้เป็นกลยุทธ์บริหารจัดการความรับผิดชอบการสอนที่สำคัญและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>

2.จากกรอบสมรรถนะครูศตวรรษที่ 21 (21st-century teaching competencies)

1. ครูแสดงความเป็นผู้นำ	(Teachers demonstrate leadership)
2. ครูสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับนักเรียนที่หลากหลาย	(Teachers establish a respectful environment for a diverse population of students)
3. ครูรู้เนื้อหาที่สอน	(Teachers know the content they teach)
4. ครูอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน	(Teachers facilitate learning for their students)
5. ครูไตร่ตรองถึงการปฏิบัติของตน	(Teachers reflect on their practice)

3.จากกรอบมาตรฐานความสามารถของครู (Teacher Competency Standards)

<p>ความร่วมมือ COLLABORATIVE</p>	<p>ความสามารถแสดงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยสร้างโอกาสในการสื่อสารและแบ่งปันความรู้ ความคิด และประสบการณ์กับผู้อื่น ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และกระตือรือร้นที่จะพิจารณาและปฏิบัติตามคำแนะนำที่นำเสนอ รวมทั้งรับทราบและส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ดูแลเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้</p>
<p>มุ่งมั่น COMMITTED</p>	<p>ความสามารถแสดงออกถึงความทุ่มเทเพื่อให้ความรู้แก่เยาวชนและดำเนินการเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของนักเรียน ด้วยการเผชิญกับความท้าทายที่พบในการให้ความรู้แก่ผู้อื่นและเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างความแตกต่าง ทุ่มเทให้กับการพัฒนาด้านการศึกษาส่วนบุคคล สังคม คุณธรรม และวัฒนธรรมของนักเรียน และมุ่งมั่นที่จะสอนถึงวิธีการเป็นผู้เรียนตลอดชีวิตและเป็นสมาชิกที่กระตือรือร้นของสังคม</p>
<p>การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ EFFECTIVE COMMUNICATOR</p>	<p>ความสามารถแสดงถึงสถานะที่สร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมของนักเรียน สามารถถ่ายทอดความคิดและบูรณาการความคิดปรับเปลี่ยนตามบริบทภาษาและผู้ฟัง</p>
<p>จริยธรรม ETHICAL</p>	<p>ความสามารถแสดงถึงความเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและเป็นกลาง รวมทั้งการแสดงความเข้าใจในหลักการของความยุติธรรมทางสังคมและแสดงให้เห็นการตัดสินใจอย่างซื่อตรงและยุติธรรม</p>
<p>นวัตกรรม INNOVATIVE</p>	<p>ความสามารถแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์เต็มใจเสี่ยงเพื่อค้นหาสิ่งใหม่และกล้าได้กล้าเสีย แก้ปัญหาด้านการศึกษาและมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษา สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดึงดูดความสนใจและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน</p>
<p>รวม INCLUSIVE</p>	<p>ความสามารถปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเอาใจใส่และอ่อนไหวโดยระบุและกล่าวถึงการศึกษาความต้องการทางร่างกาย อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม ความฉลาดในการรับรู้ และตอบสนองต่ออุปสรรคที่ขัดขวางผลลัพธ์ของนักเรียน</p>
<p>เชิงบวก POSITIVE</p>	<p>ความสามารถให้การสนับสนุนและสร้างสรรค์ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงความยืดหยุ่นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและยินดีพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณและดำเนินการเปลี่ยนแปลงครูเป็นผู้สนับสนุนอาชีพของตน</p>
<p>สะท้อน REFLECTIVE</p>	<p>ความสามารถแสดงถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการวิเคราะห์การปฏิบัติวิชาชีพและสามารถแสดงให้เห็นตามหลักฐานได้การตัดสินใจที่ใช้ความรู้ทางวิชาชีพเพื่อวางแผนแนวทางปฏิบัติและกำหนดเป้าหมายที่ปรับปรุงการปฏิบัติและการเรียนรู้ของนักเรียน ความเป็นมืออาชีพที่ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบสิ่งใหม่และแนวโน้มการศึกษาที่เกิดขึ้นใหม่</p>

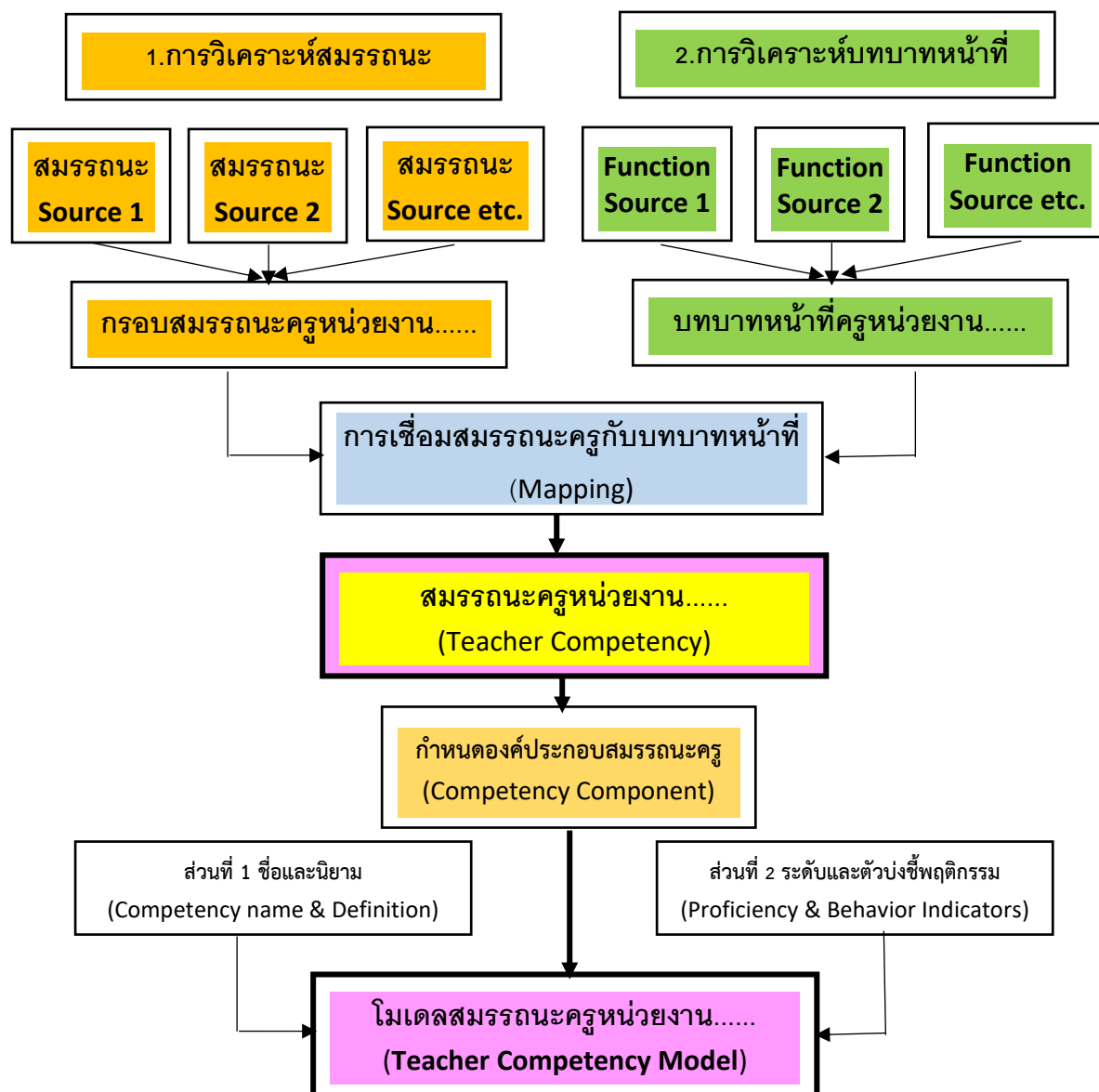
นอกเหนือจากกรอบสมรรถนะครูที่ยกมาเป็นตัวอย่างข้างต้นแล้ว ยังมีกรอบสมรรถนะจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ อีกมากที่เราสามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะในระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้ เช่น

1. กรอบสมรรถนะครูนานาชาติ (International Teacher Competency Framework)
2. กรอบสมรรถนะครูโลก (Global Teacher competence)

3.กรอบสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการประสิทธิภาพ (Teacher Competency Framework for performance management)

4.กรอบสมรรถนะครูกลุ่มประเทศอาเซียนตะวันออกเฉียงใต้ (South East Asian Teacher Competency Framework)

อย่างไรก็ตาม องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาคงจะยังไม่สามารถนำกรอบสมรรถนะครูจากแหล่งต่างๆ มากำหนดเป็นสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาตามความสามารถได้ทันที จะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เป็นกรอบสมรรถนะขององค์กร หน่วยงาน สถานศึกษา เสียก่อน โดยอาจดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัยหรือคณะผู้เชี่ยวชาญ และต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์บทบาทหน้าที่งาน (Job / Functional Analysis) คู่ขนานไปกับการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะ ซึ่งเมื่อได้มีการเชื่อมโยงทั้งสองส่วนเข้าด้วยกัน ผลที่ได้ก็คือกรอบสมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่งาน หลังจากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะทั้งสองส่วนต่อไป ดังแผนภูมิ



จากกระบวนการข้างต้น ผลที่ได้คือ “โมเดลสมรรถนะครูหน่วยงาน..... (Teacher Competency Model)” ภายในโมเดลจะประกอบด้วยสมรรถนะต่างๆ ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นส่วนๆ ที่เรียกว่า มิติสมรรถนะ..... (Dimension) หรือ สมรรถนะด้าน.....ตามที่ยกข้อกำหนดในระบะที่ 1 (Phase I)

เมื่อต้องการนำโมเดลสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ด้านต่างๆ เช่น ฝึกอบรม หรือจัดการเรียนรู้ ฯลฯ สมรรถนะแต่ละสมรรถนะจะมีการวิเคราะห์กำหนด “ผลลัพธ์สมรรถนะ (Competency Outcome) มีชื่อที่สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนานั้นๆ เช่น ผลลัพธ์การฝึกอบรม (Training Outcome) หรือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่ขอเน้นย้ำไว้ ณ ที่นี้ว่า “เป็นผลลัพธ์ของสมรรถนะ (Competency Outcome) ที่แตกต่างจากระบบแบบดั้งเดิมที่เน้นวัตถุประสงค์ (Objective Outcome) ดังนั้นจึงอาจเรียกชื่อเต็มว่า “ผลลัพธ์สมรรถนะการฝึกอบรม (Competency Training Outcome) ” หรือ “ผลลัพธ์สมรรถนะการเรียนรู้ (Competency Learning Outcome)”

การดำเนินงานขั้นต่อไป ก็คือ การนำโมเดลสมรรถนะครูเข้าสู่ระยะที่ II คือ ระบบ/รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรมสมรรถนะครู โดยนำ ผลลัพธ์การฝึกอบรมหรือผลลัพธ์การเรียนรู้ ทำการประเมินผลเบื้องต้น (Training Needs) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง (ID Plan) และจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะครู (Competency-Based Training for Teacher) แล้วเข้าสู่ระยะที่ III คือ ระบบ/วิธีการการประเมินสมรรถนะครู (Teacher Competency-Based Assessment System) ที่เน้นการประเมินตามรูปแบบ (Formative Assessment) และการประเมินผลสรุป (Summative Assessment) ซึ่งผู้เขียนจะพยายามนำเสนอในตอนต่อไป

บทวิพากษ์

จากประสบการณ์ของผู้เขียนในฐานะเป็นผู้ให้ความรู้ ทั้งการบรรยาย การฝึกอบรมและการปฏิบัติการที่ผ่านมา ได้พบว่า กลุ่มตำแหน่งหรือหน่วยงานหลายแห่งมีการเริ่มต้นตามระบบสมรรถนะที่ดี คือ การยอมรับในระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะและมีการเริ่มต้น ระยะที่ 1 (Phase I) ด้วยการกำหนดสมรรถนะและจัดทำโมเดลสมรรถนะของกลุ่มตำแหน่งหรือสมรรถนะหน่วยงาน แต่เมื่อจะดำเนินการขั้นต่อไป คือ ระยะที่ 2 (Phase II) โดยการนำผลลัพธ์สมรรถนะไปดำเนินการประเมินเพื่อจัดทำ ID Plan และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะ พบว่ามีปัญหาในการจัดทำ ID Plan ซึ่งต้องมีการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัญหาจากการไม่ยอมรับในบทบาทของกันและกัน เกิดการไม่ยอมรับประเมินตนเองและการไม่ยอมให้ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือจากคณะกรรมการในขั้นของการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแบบสมรรถนะ พบว่า การดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีอุปสรรคจากความไม่เข้าใจกระบวนการหรือไม่ยอมรับการพัฒนาหลักสูตรแบบสมรรถนะ ในที่สุดก็กลับไปหาแนวคิดแบบดั้งเดิมคือการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นวัตถุประสงค์ จึงเป็นที่น่าเสียดายว่าความมุ่งมั่นของกลุ่มและหน่วยงานไปไม่ถึงปลายทางของระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ซึ่งผู้เขียนเองก็มีมุมมองว่า สำหรับการพัฒนาครูตามระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ก็อาจเกิดปัญหาจากกรณีนี้

กล่าวมาเช่นเดียวกัน คงต้องเชิญชวนให้เพื่อนครูทั้งหลายและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมาช่วยกันคิดว่า จะหาหนทางให้ระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จะทำได้ประการใด

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ปัญหาตั้งแต่การกำหนดนโยบายให้มีการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักความสามารถ ในจุดการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่องจนครบกระบวนการตามระบบและการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ทำให้กระบวนการขาดความต่อเนื่องอย่างมาก เช่น ระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ มีการกำหนดให้ดำเนินงาน 3 ระบบหลักที่ต่อเนื่องกัน คือ ระบบสมรรถนะ ระบบการพัฒนา และระบบการประเมิน (ตามแผนภูมิ) แต่นโยบายระบบการดำเนินงานได้ไม่ครบ ให้ดำเนินการระบบที่ 1 และระบบที่ 2 อีก 1-2 กิจกรรมแล้วจบ อาทิ จัดทำสมรรถนะครูและ ID plan แล้วหยุด ส่วนการจัดสรรงบประมาณก็จัดสรรมาเพียงกำหนดสมรรถนะและจัดทำ ID Plan แล้วหยุด เป็นต้น การดำเนินงานตามระบบสมรรถนะอีก 2 ระบบ คือ ระบบการพัฒนา/การเรียนรู้ และระบบการประเมินผล แทบจะไม่มีมีการดำเนินงานให้เห็นเป็นรูปธรรม

ซึ่งจากประสบการณ์และปัญหาที่พบ ผู้เขียนจึงประสงค์ให้เป็นข้อคิดสำคัญที่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ขับเคลื่อน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หน่วยงาน องค์กร สถานศึกษาต้องคำนึงถึงให้มาก เพราะการดำเนินงานที่ผ่านมาได้พบเห็นการดำเนินงานที่มีลักษณะเป็นไปตามที่นำเสนอเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักความสามารถซึ่งเป็น Trend ระดับโลกจึงยังไปไม่ถึงไหน จะคาดหวังให้เราสามารถวิ่งตามทันประเทศรอบบ้านเราจะสิ้นมากเกินไปหรือเปล่านะ.....

.....