

การศึกษาช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงของครูใน โรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน โรงเรียนบ้านเทอดไทย 3) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูใน โรงเรียนบ้านเทอดไทย และ 4) เพื่อเสนอวิธีการที่เป็นรูปธรรมในการลดช่องว่างระหว่างสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามที่กำหนด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูใน โรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 59 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และแบบสอบถามสมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที (T-test)

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่จำเป็น และที่มีในปัจจุบันของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมรรถนะที่จำเป็นด้านความรู้ ครูมีความเห็นว่าจะต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านความรู้นั้นส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าจะต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านทักษะนั้นอยู่ในระดับ

มาก และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าต้องอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านคุณลักษณะนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักทางด้านความรู้กับสมรรถนะหลักทางด้านทักษะที่ครูมีตามความเป็นจริงแล้ว จะเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกัน สมรรถนะหลักด้านทักษะจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากสมรรถนะหลักด้านความรู้ สมรรถนะด้านความรู้ในด้านนั้นๆ อยู่ในระดับใดสมรรถนะด้านทักษะก็จะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

การที่ครูมีสมรรถนะหลักในความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องทำให้เกิดช่องว่างระหว่างสมรรถนะหลักในความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีอาจวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดช่องว่างเหล่านี้ได้ว่าเกิดจากกลุ่มครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองน้อยลง ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงมีการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใช้หลักสูตรครูที่ไม่ครอบคลุมทุกสมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่มีในปัจจุบัน การสอนในอดีตของครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง จะเน้นไปที่การถ่ายทอดวิชา จึงไม่มีความรู้วิชาการศึกษา ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการอบรมหลังจากจบการศึกษาจากสถาบันผลิตครู และตัวครูเองก็ไม่ได้พยายามที่จะไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง ไม่มีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านวุฒิการศึกษา ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง การฝึกอบรมครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงมีเนื้อหาความรู้ไม่ตรงกับความต้องการของครูกลุ่มนี้ และการฝึกอบรมให้กับครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงอาจเป็นการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ อีกทั้งยังขาดการประเมินผลและติดตาม ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ไปเป็นผู้บริหารระดับกลาง จึงทำให้สูญเสียครูที่มีสมรรถนะหลักในการทำงานสูง ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่ได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในวิชาที่ตนสอน และไม่ได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนซึ่งมีเพิ่มเติมอยู่เรื่อย ๆ และครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยขาดเสรีภาพทางวิชาการ สถาบันผลิตครูที่มีจำนวนมากและไม่ได้มาตรฐาน ระบบและกระบวนการใช้ครูที่ไม่เฉพาะเจาะจงในด้านการเรียนการสอน แต่จะมีความหลากหลายทางด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ครูที่มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสูงส่วนใหญ่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น และครูมักใช้เวลาไปประกอบอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้พอกับรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ระบบการปูนบำเหน็จ การแต่งตั้ง และการเลื่อนเงินเดือน ไม่ได้สะท้อนคุณค่าของบุคคลในส่วนของสมรรถนะทางด้านคุณลักษณะ แต่วัดกันที่ผลของการปฏิบัติงานที่เป็นผลงานมากกว่า การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีช่องทางให้เกิดการช่วยเหลือกันเพื่อให้เลื่อนระดับสำหรับหมู่พวกของตนเอง โดยไม่เอาจริงเอาจังกับการ

ประเมิน การที่มีระบบการบริหารที่รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และมีขั้นตอนการบังคับบัญชายาว ก็ทำให้ครูกลายเป็นครูชั้นล่างสุดของระบบราชการ นโยบายทางภาครัฐหรือส่วนกลางที่เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองได้ทันทั้งที่ ระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบราชการ ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการวัดสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะของครูแต่ละบุคคล ระบบการลงโทษ มาตรการลงโทษสำหรับครูที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามสมรรถนะหลักทางด้านคุณลักษณะที่มาตรฐานวิชาชีพได้กำหนดไว้ไม่จริงจัง กลไกในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูไม่ชัดเจน ไม่ได้มาตรฐาน ขาดความเข้มแข็ง และครูแต่ละบุคคลมีพื้นฐานครอบครัวที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมในการลดช่องว่างระหว่างสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามที่กำหนด คือ ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงควรมีการปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรครูให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ ให้ความรู้และทักษะที่ครูไม่เพียงพอ โดยการสนับสนุนครูในการศึกษาต่อ ให้ทุนส่งเสริมการวิจัยของครู สนับสนุนให้ไปปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานภายในประเทศหรือต่างประเทศ และควรมีการให้ทุนเพื่อเสนอผลงานทางวิชาการ ให้มีการไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ มีการฝึกอบรมบุคลากรเฉพาะในประเด็นที่ต้องการอย่างเพียงพอ โดยการฝึกอบรมแบบ In-service Training สำหรับกลุ่มครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ควรให้การสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น โดยเน้นความรู้ในวิชาที่ตนเองสอนและความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนซึ่งมีเพิ่มเติมอยู่เรื่อยๆ และให้เสรีภาพทางวิชาการ

The study entitled “Core Competency Gap of Teachers in Ban Terd Thai School, Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province” was the survey research which aimed to 1) examine the actual core competency of teachers in Ban Terd Thai School, Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province; 2) analyze the required core competency according to teaching professional standard of teachers in Ban Terd Thai School; 3) investigate the differences between the actual core competency and the required core competency according to teaching professional standard of teachers in Ban Terd Thai School; and 4) suggest concrete approaches in filling the gap of the actual core competency and the required core competency according to teaching professional standard.

The sample of this study was 59 teachers in Ban Terd Thai School, Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province. The study methods were an interview method of the administrators who were experts in teaching practice according to educational professional standard as well as a questionnaire method of instructors concerning the core competency according to educational professional standard. The data analysis was implemented by the Statistical Package for Social Sciences/Personal Computer (SPSS/PC). Statistic used to analyzed the data included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and T-Test.

The study found that there was a statistically significant difference between competencies in knowledge, skill, and qualification according to the required educational professional standard and those that the teachers actually had. To clarify, regarding the required competency in knowledge, the teachers believed that they should have the high to the highest

level while the majority of them actually had the medium level. As for the required skill competency, the teachers argued that they should have the highest level, whereas they just had the high level. Finally, on the subject of the required qualification competency, the teachers asserted that they should have the highest level, whereas they just had the high level. Considered the core competencies in knowledge and skill that the teachers actually had, it indicated that they were in accordance with one another. The core competency in skill was due to the core competency in knowledge. In other words, the level of core competencies in knowledge and skill would be similar in the same person.

The inconsistency of the teachers' actual core competency and the required core competency led to the core competency gap. The causes were possibly from the group of teachers who were old and gained plenty of work experience. They were less enthusiastic to work and self-develop. They were educated in the institutes employing the teaching curriculum not included all of nowadays core competencies according to the required educational professional standard. The teaching method of the old and high experienced teachers was concentrated on transferring the content; they therefore did not have knowledge in educational subject. The majority of them did not have an opportunity for training courses after graduating from a Teacher College, and yet they themselves did not put an effort for self-development. They also did not pursue their study to increase their educational qualification. They lacked adequate and consistent training courses for their knowledge. However, the training courses provided for this group of teachers contained the contents that were not in accordance with their requirement, concentrated in theory rather than practice and also lacked evaluation and following-up. The old and high experienced teachers changed their roles and duties to the medium level administrators resulting to the loss of high competency teachers. In addition, teachers who were young and had less experience did not try to seek for advanced knowledge in their teaching subject and teaching methods. They lacked academic freedom. Teacher Colleges were innumerable and without standard. The system and process induced teachers not only to teach but also to be responsible for a variety of works and duties. Moreover, most teachers with high competency according to the required educational professional standard resigned to do other occupations. Teachers usually spent their time with their part time job so as to gain adequate income to surplus expenses in these

days economic. Besides, the bonus, appointment and salary promotion systems did not reflect the person's value in the light of qualification competency but it rather appraised the work performance. The assessment for salary promotion resulted in channels for their own group of teachers' benefit because they assisted one another for level promotion rather than serious evaluation. The centralized administration and the long process of commanding caused teachers to be the lowest level of the bureaucratic system. The government or the central policies frequently changed affected teachers for difficulty in adjusting and altering themselves instantly. The personnel selection for the civil service did not emphasize in the measurement of individual teachers' core competency in qualification. The punishment system and measures for teachers who did not conform to the core competency in qualification according to the required educational professional standard were not strictly applied. The mechanisms in controlling the educational professional standard were not clear, standardized and severe. Furthermore, each of the teachers was different because they were from different families.

Finally, there were some suggestions regarding Human Resource Development Plan in order to fill the gap between the actual core competency and the required core competency according to teaching professional standard. Firstly, the old and high experienced teachers should change their attitudes to accept for change of new things. There should also be scholarships for further education, research study and academic presentation as well as permission for research work in domestic and international organizations. Training courses in requesting subjects should be provided adequately by in-service training. Besides, teachers who were young and had less experience should be promoted to consistently gain more knowledge, especially in their teaching subjects and methods and gave them more academic freedom.