

การพัฒนาความสามารถวิชาชีพศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด

Professional Competency Development of Superintendent

ดร.ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สคบศ.

ตอนที่ 2 แนวทางระบบการพัฒนาความสามารถศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด

ตอนที่แล้ว นำเสนอให้เห็นถึงความสำคัญและจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา “ศึกษานิเทศก์” และ “ศึกษานิเทศก์จังหวัด” รวมทั้งสำนักงานศึกษานิเทศก์และสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อให้เป็นองค์การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาค ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency based approach) ที่นำมาใช้เป็นหลักการสำคัญในการดำเนินการ ในตอนนี้จึงเสนอแนวทางการวางระบบการพัฒนาความสามารถศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

กระแสแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Key Concepts of Competency-Based Education : CBE) ได้ก้าวสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของประเทศไทย โดยภาครัฐได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีการปรับระบบการสอนและการเรียนรู้โดยหน่วยงานบางแห่งมีการกำหนดหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับการเรียนการสอนและหน่วยงานบางแห่งมีการกำหนดการเรียนการสอนสมรรถนะวิชาชีพ ถึงแม้ว่าทิศทางของระบบยังมีความชัดเจนไม่เพียงพอที่จะจับต้องสู่การดำเนินงานที่แน่นอนก็ตาม แต่ก็เป็นแนวทางให้องค์กรและหน่วยงานทางการศึกษาทั้งหมดได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาตามความสามารถ ซึ่งคาดหวังว่าหน่วยงาน สถานศึกษา ตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงมหาวิทยาลัยจะได้พิจารณาจัดระบบการศึกษาตามความสามารถให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและทัดเทียมกับกลุ่มประเทศในอาเซียนและโลก ที่จะต้องติดตามความคืบหน้าเรื่องนี้กันต่อไป

เหตุผลสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด และสำนักงานศึกษานิเทศก์ทั้งสองประเภท ก็คือ สำนักงานศึกษานิเทศก์และสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นหน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ มีศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้นำการศึกษาทำหน้าที่กำกับดูแลการขับเคลื่อน จึงต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำการศึกษาและองค์กรผู้นำทางการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์แก่หน่วยงานสถานศึกษาในพื้นที่และสนองเป้าหมายที่ภาครัฐและกระทรวงศึกษาธิการคาดหวังไว้ ทั้งนี้ ต้องดำเนินงานตามหลักการและกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) ระบบการพัฒนาความสามารถศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด (Superintendent Competency based System) จึงมีจุดเริ่มต้นด้วยการกำหนดสมรรถนะ (Superintendent Competency) และสร้างโมเดลสมรรถนะ (Building Superintendent Competency Models) วิชาชีพเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาความสามารถสำหรับศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์จังหวัด รวมทั้งสำนักงานศึกษานิเทศก์และสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความสำเร็จ

ในการพัฒนาตามแนวทางการศึกษาตามความสามารถ คือ การบรรลุผลตามโมเดลสมรรถนะศึกษาธิการภาค และศึกษาธิการจังหวัด 3 ประการ คือ 1.การกำหนดสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะวิชาชีพ 2.การพัฒนาหลักสูตรและระบบการฝึกอบรมศึกษาธิการภาค,ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการทั้งสองประเภท และ 3.การพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะ แผนภูมิด้านล่างแสดงถึงระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามความสามารถ 4 ระยะในภาพรวม และขั้นตอนการดำเนินงานตามระยะต่างๆ

แผนภูมิกรอบแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

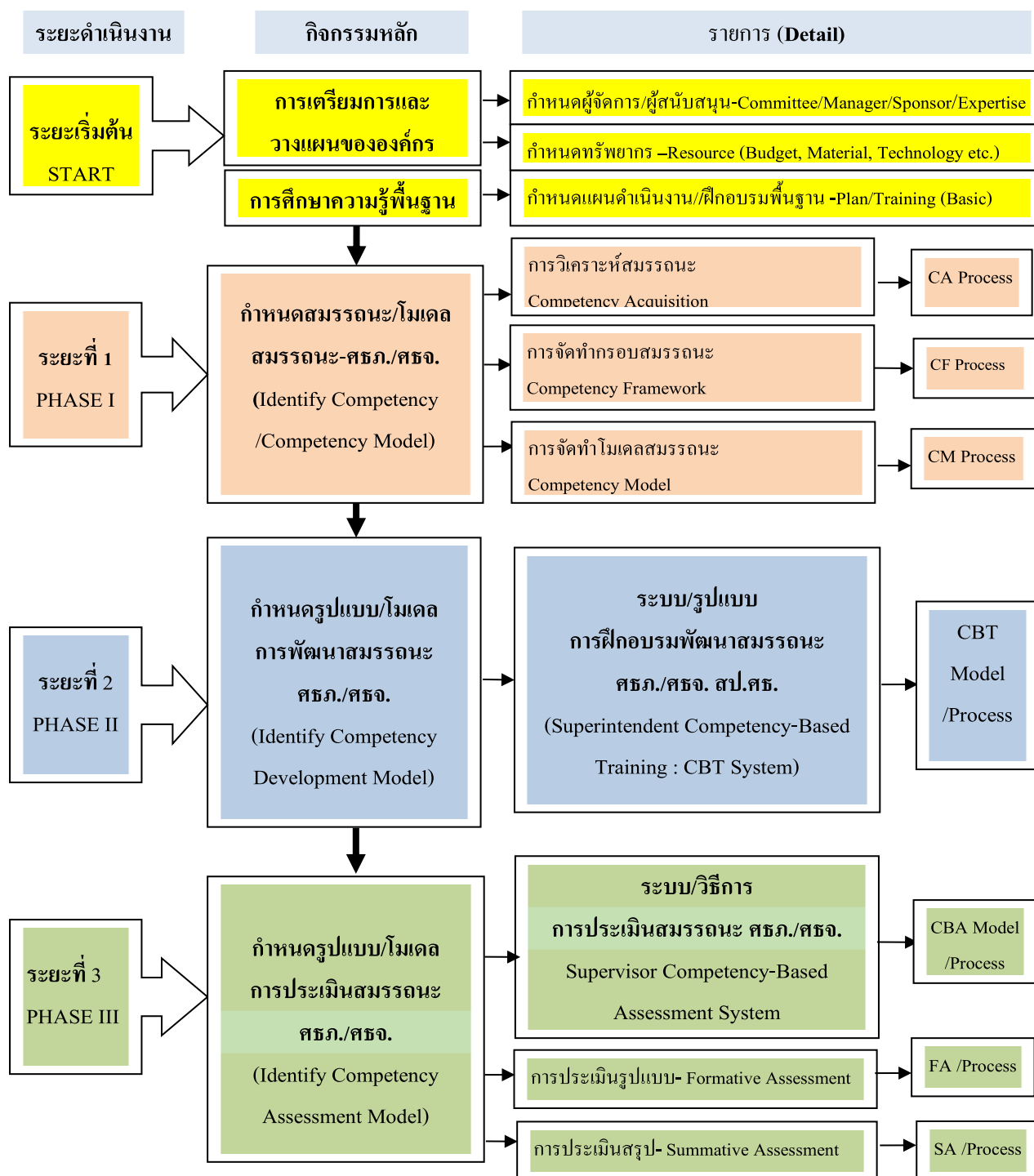
(CONCEPTUAL FRAMEWORK : COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT :CBHRD)



แผนภูมิกรอบแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะ

ศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัด

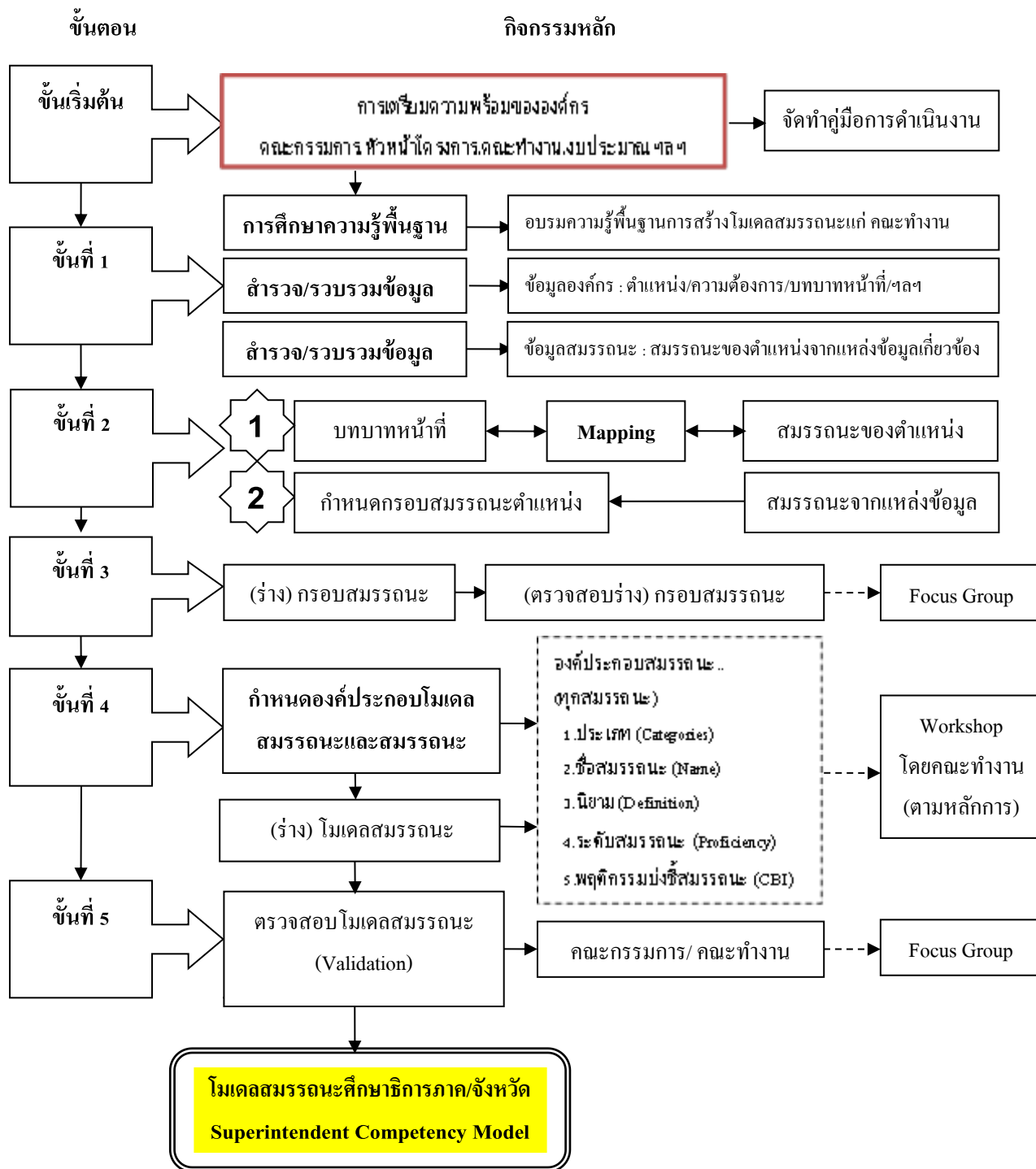
(CONCEPTUAL FRAMEWORK : SUPERINTENDENT COMPETENCY-BASED DEVELOPMENT : SCBD)



แผนภูมิการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด

ระยะที่ 1 กำหนดสมรรถนะ/โมเดลสมรรถนะศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด

(Superintendent Competency /Competency Model Development)

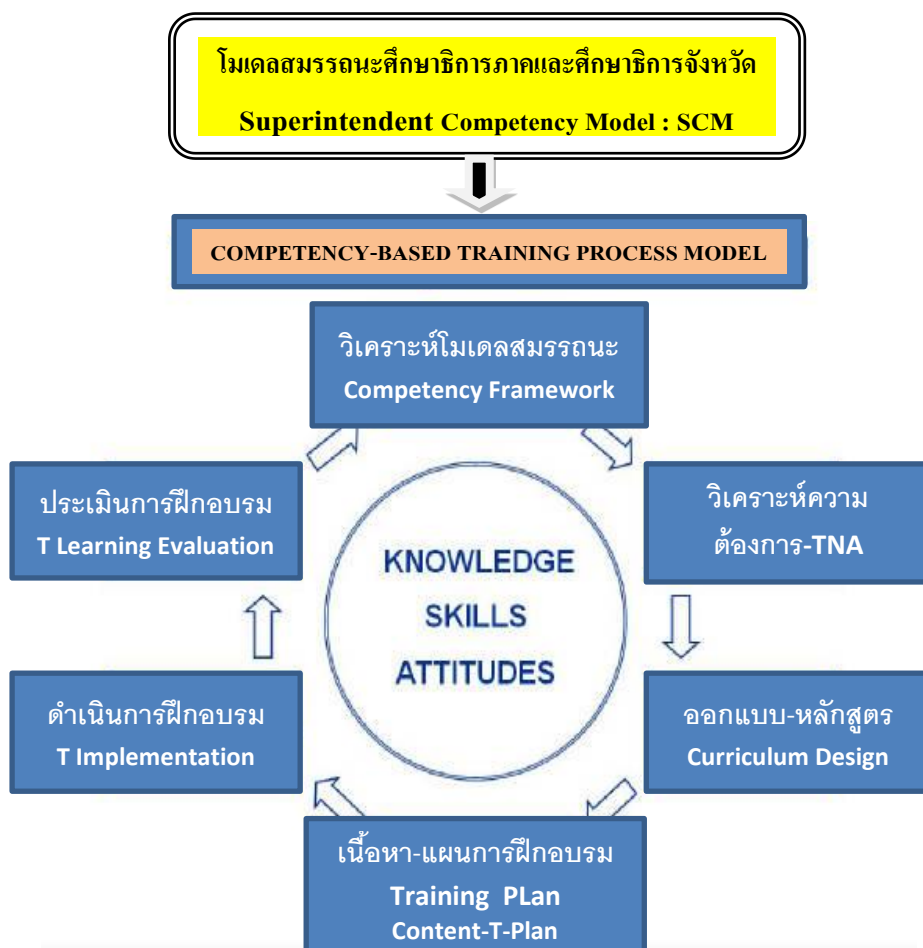


คู่มือดำเนินงาน : เล่มที่ 1 คู่มือการกำหนดสมรรถนะ/โมเดลสมรรถนะ ศษก./ศรจ.

แผนภูมิการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด

ระยะที่ 2 กำหนดรูปแบบ/โมเดลฝึกอบรมสมรรถนะศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด

(Superintendent Competency-Based Training Model Development : SCBT)



แผนภูมิกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาตามหลักสมรรถนะ

คู่มือดำเนินงาน

เล่มที่ 1 คู่มือการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม.....สำหรับคณะทำงาน
(Competency-Based Training Curriculum)

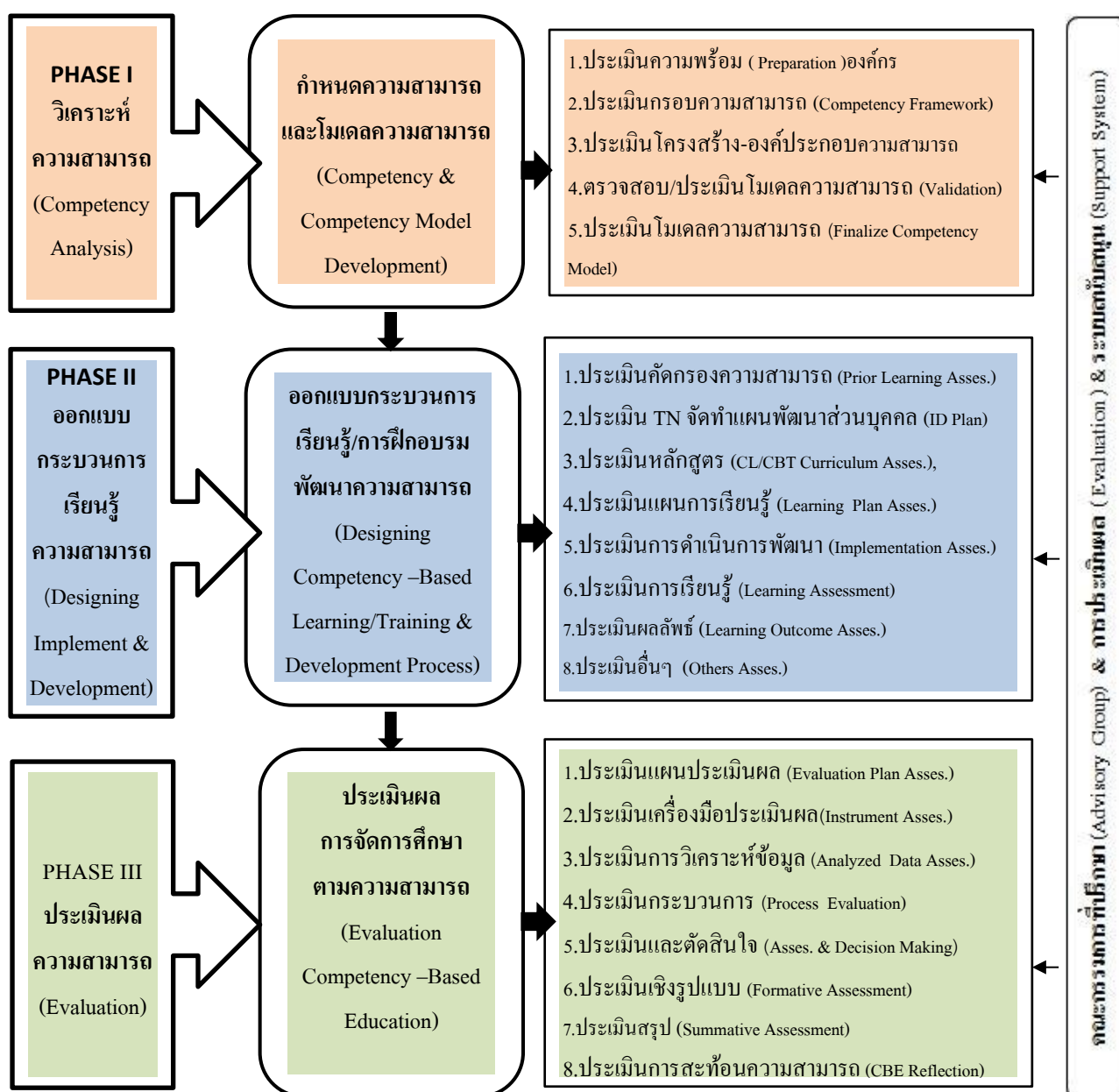
เล่มที่ 2 คู่มือการพัฒนาระบบการฝึกอบรมสมรรถนะ ศรท./ศจช.....สำหรับผู้ฝึกอบรม
(Competency-Based Training System Development Manual for Trainer)

เล่มที่ 3 คู่มือการฝึกอบรมสมรรถนะ ศรท./ศจช.....สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
(Competency-Based Training Manual for Trainee)

แผนภูมิการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะศึกษาระดับภาคและศึกษาระดับจังหวัด
 ระยะที่ 3 กำหนดรูปแบบ/โมเดลการประเมินสมรรถนะศึกษาระดับภาคและศึกษาระดับจังหวัด
 (Superintendent Competency-Based Assessment Model Development : SCBT)

การประเมิน (Assessment) เป็นหัวใจของระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ทั้ง 3 ระยะ

แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักความสามารถ (COMPETENCY-BASED EDUCATION APPROACH)



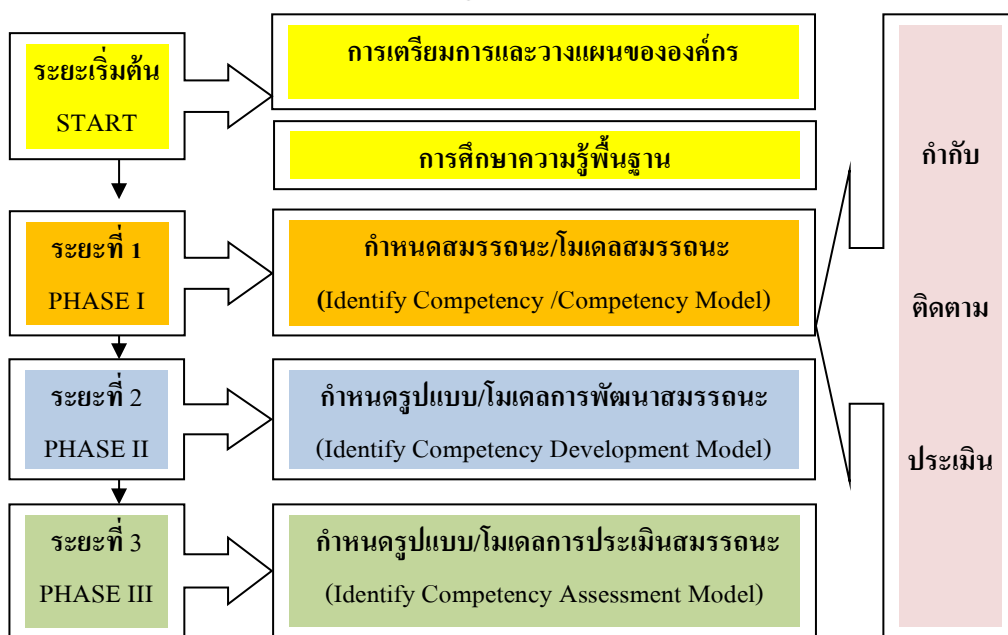
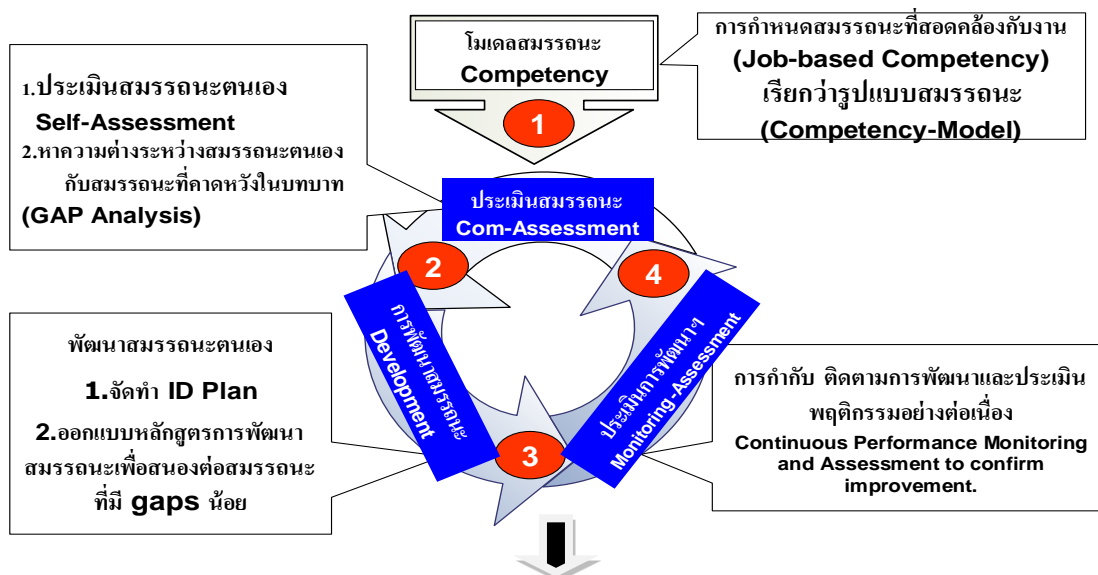
Source : Competency-Based Education Approach : Dr. CHAT :2564

คู่มือดำเนินงาน : เล่มที่ 1 คู่มือการประเมินสมรรถนะ สชบ./สชจ.

หลักการ-แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

(CONCEPTUAL FRAMEWORK : COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT :CBHRD)

วงจรการพัฒนาสมรรถนะ Competence Development Lifecycle



สรุป

ระบบการพัฒนาความสามารถศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัด ต้องดำเนินงานตามหลักการจัดการศึกษาตามความสามารถและวงจรการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจากแผนภูมิจะมีการดำเนินงานระบบหลักที่เกี่ยวข้อง 4 ระยะ (ระยะเริ่มต้น-ระยะที่3 การประเมินผล) แต่ละระยะ ต้องจัดทำคู่มือกำหนดรายละเอียดการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง.

บทวิเคราะห์

ตามแผนภูมิที่นำเสนอ ระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพศึกษานิเทศศาสตร์และศึกษานิเทศศาสตร์ กำหนดการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ที่จะต้องมีการดำเนินงานให้ครบทั้ง 3 ระบบ คือ

ระยะที่ 1 การกำหนดสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะ (Competency and Competency Model) เป็นขั้นแรกเพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นขั้นตอนกระบวนการ โดยต้องทำการวิเคราะห์ใน 2 ประเด็น คือ เริ่มจากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ (Role and Function) ของทั้งสองตำแหน่ง และวิเคราะห์สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ทำการ Mapping ข้อมูลทั้งสองสังเคราะห์เป็นโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ที่ต้องเลือกดำเนินการตามรูปแบบการสร้างโมเดลสมรรถนะ (ตามหลักการและทฤษฎี ที่มีหลายวิธี) จากประสบการณ์พบว่า ส่วนแรกนี้จะเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ได้กรอบสมรรถนะนำไปใช้ในการดำเนินงานอีกสองระยะต่อไป สำหรับประเทศไทยเท่าที่เคยพบทั้งในงานวิจัยของนักศึกษาและการดำเนินงานของหน่วยงาน ไม่ค่อยพบการวิเคราะห์ตามหลักการ แต่พบจากการใช้วิธีนำสมรรถนะจากแหล่งที่ผู้กำหนดไว้แล้วมาเลือกเป็นสมรรถนะของกลุ่มตนเอง ผลส่วนใหญ่สมรรถนะของกลุ่มตำแหน่งที่ได้จึงไม่ค่อยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริง และประกอบกับไม่ได้กำหนดองค์ประกอบโมเดลสมรรถนะที่ครบถ้วนถูกต้อง ทำให้การนำโมเดลไปใช้ไม่สมบูรณ์ จะเห็นได้จากงานวิจัยที่นำโมเดลสมรรถนะที่สร้างแล้วไปใช้ประโยชน์มีน้อยมาก การดำเนินการส่วนแรกนี้ควรต้องกำหนดคณาจารย์ คณะกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องที่มีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง จึงจะทำให้ได้กรอบโมเดลสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การกำหนดระบบการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Development System) เป็นระบบที่นำโมเดลสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ส่วนมากก็คือการฝึกอบรมสมรรถนะนั่นเอง การฝึกอบรมสมรรถนะ เรียกว่า Competency-Based Training : CBT เป็นการนำสมรรถนะจากโมเดลสมรรถนะที่สร้างจากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ก่อนและพัฒนาหลักสูตร โมดูลการเรียนรู้ ฯลฯ จากประสบการณ์ที่พบมักมีการสร้างหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมที่ใช้ชื่อเรียกว่าสมรรถนะ แต่เนื้อแท้ไม่ได้นำสมรรถนะที่กำหนดมาก่อนมา กำหนดเป็นโปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นลักษณะอยากฝึกอบรมอะไรก็หยิบเรื่องนั้นหรือชื่อสมรรถนะนั้นขึ้นมากำหนดเนื้อหาแล้วสร้างหลักสูตรแบบดั้งเดิม (คือกำหนดชื่อหลักสูตรและวัตถุประสงค์) แล้วนำไปใช้ฝึกอบรมและทำการประเมินง่าย ๆ แม้แต่หน่วยงานฝึกอบรมบางแห่ง กำหนดชื่อโปรแกรมหรือหลักสูตรภาพรวมอบรมบุคลากรหลายประเภทโดยใช้หลักสูตรเดียว (เช่น หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร นักวิชาการ ครู และบุคลากร) โดยหยิบเอาชื่อสมรรถนะที่เด่น ๆ มา ทำการอบรม ไม่มีการสร้างหลักสูตรแต่เชิญวิทยากรให้รับผิดชอบมากำหนดเนื้อหาและกระบวนการเอง เป็นต้น ซึ่งจะพบมากในบ้านเรา ระยะที่สองนี้ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการมีขั้นตอนต่างๆที่ต่อเนื่องตั้งแต่การวิเคราะห์ประเมินความต้องการ การพัฒนาหลักสูตร แผนการฝึกอบรม การ

ประเมิน ฯลฯ และสุดท้ายต้องมีการทำเป็นคู่มือการฝึกอบรม คู่มือประเมินผลสำหรับทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 การกำหนดระบบการประเมินผล (Competency-Based Assessment & Evaluation) เป็นการนำผลลัพธ์สมรรถนะจากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์สร้างระบบวิธีการประเมิน เครื่องมือ เกณฑ์การประเมิน ทั้ง การประเมินตามรูปแบบ (Formative Assessment) และการประเมินผลสรุป (Summative Assessment) ซึ่งต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการเช่นเดียวกัน มีคู่มือการประเมินผลทั้งผู้ดำเนินการประเมินและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพสำหรับศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่นำเสนอนี้ ภาครัฐควรจะต้องมีการดำเนินการพัฒนาระบบการพัฒนาขึ้นเพื่อสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ตามระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) ที่ผู้เขียนคาดการณ์ว่าประเทศไทยต้องมีการดำเนินการแน่นอน และคาดหวังว่าศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัดจะมีระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพในส่วนภูมิภาคก่อนผู้บริหารระดับอื่นๆ ทั้งนี้ นอกจากทั้งสองตำแหน่งจะเป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคแล้ว ระบบที่พัฒนาขึ้นยังจะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพสำหรับผู้บริหารระดับอื่นๆ รวมทั้งครู อาจารย์ นักวิชาการและบุคลากรในสำนักงานทั้งสองประเภทจะได้อาศัยรูปแบบการพัฒนาความสามารถรองรับระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถของภาคและจังหวัดอีกด้วย

สำหรับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาระบบ เมื่อมองในภาพรวมระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพมีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบทั้ง 3 ระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม การจัดสรรงบประมาณดำเนินการจึงต้องได้รับการจัดสรรมากเพียงพอต่อการดำเนินงานทั้ง 3 ระบบ จากประสบการณ์ของผู้เขียนที่เคยทำงานด้านการฝึกอบรมเห็นว่าผู้มีอำนาจหรือผู้บังคับบัญชาส่วนมากจะจัดสรรงบประมาณเพียงแค่วางผลให้ได้รับผลสำเร็จมีการจัดการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ไม่ค่อยมองเห็นความสำคัญของการสร้างระบบการพัฒนาที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้น การฝึกอบรมพัฒนาที่ผ่านมาจึงทำได้เพียงรูปแบบดั้งเดิม คือ อยากรให้อบรมอะไรก็กำหนดขึ้นมาให้ดำเนินการและรายงานผล ระบบการฝึกอบรมพัฒนาแนวใหม่ๆ ดังเช่น ระบบการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพตามแนวทางความสามารถจึงเกิดขึ้นได้ช้าหรือไม่ค่อยเกิดขึ้น เนื่องจากมีการดำเนินงานที่เป็นระบบ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่างบประมาณในการสร้างระบบฝึกอบรมพัฒนาสำคัญกว่าแค่การจัดฝึกอบรมพัฒนาเหมือนระบบดั้งเดิม ดังนั้น การพัฒนาความสามารถวิชาชีพศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด จึงควรได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการดำเนินงานทั้งสองส่วนด้วย นั่นคือ งบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบและงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถวิชาชีพ.

