

การพัฒนาความสามารถวิชาชีพศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์จังหวัด

Professional Competency Development of Superintendent

ดร.ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สคบศ.

บทนำ

ในยุคสังคมเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและยุคดิจิทัล รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ให้ความสำคัญต่อความสามารถทางวิชาชีพ เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถที่บ่งบอกถึงศักยภาพบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถของผู้นำการมีส่วนร่วมและความสามารถในการสร้างผลงานเชิงบวกต่อชุมชน เป็นการเพิ่มคุณค่าและบทบาทของบุคลากรที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร “ศึกษานิเทศก์ภาค” และ “ศึกษานิเทศก์จังหวัด” คือ บุคคล 2 ตำแหน่งที่จะกล่าวถึงในข้อเขียนนี้ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบไว้ว่า “ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้นำการศึกษาของชุมชน ที่ได้รับมอบหมายให้จัดการกับความท้าทายในการบรรลุเป้าหมายด้านการศึกษาในภาพรวมสำหรับภาคการศึกษาหรือจังหวัด ในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารจัดการงานการศึกษาระดับสูง เกี่ยวกับหลักสูตร ผู้บริหาร ครู นักเรียนและอื่นๆทางการศึกษาอีกหลากหลาย อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของภาคการศึกษาหรือจังหวัด คะแนนการทดสอบและอัตราการสำเร็จการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ฯลฯ นอกจากนั้นยังต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและแรงกดดันมากมายที่มีโอกาสสร้างผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความรับผิดชอบกำกับดูแลของศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด

ทางการศึกษา คำว่า “ศึกษานิเทศก์” มีคำศัพท์จากพจนานุกรมว่า “Superintendent” ซึ่งให้นิยามว่า “ผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม” และจากการศึกษาประวัติของคำว่า “ศึกษานิเทศก์ในประเทศสหรัฐอเมริกา (Superintendents in the United States) ให้นิยามว่า “เป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการ (Administrator) ที่ดูแลโรงเรียนของรัฐหรือเขตการศึกษา” มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการบริหารหน่วยการบริหารที่สำคัญในวงกว้าง โดยเฉพาะการบริหารกำกับดูแลงานวิชาการ (Academic administration) และแสดงบทบาทที่แตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ บทบาทที่สำคัญที่สุด คือ “บทบาทคณะกรรมการการศึกษา” ในหลายๆแห่งยังหมายถึง ผู้อำนวยการด้านการศึกษา (Superintendent of schools) หรือ เลขาธิการการศึกษา (secretary of education) ด้วย มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลและประสานงานโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของรัฐ และมักจะถูกเลือกโดยสมาชิกของคณะกรรมการการศึกษาของเขตนั้นๆ ปัจจุบันรัฐต่างๆ ยังใช้คำว่า “Superintendent of school” ซึ่งหมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน

สำหรับประเทศไทย “ศึกษานิเทศก์” มีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญทางด้านการศึกษามาตั้งแต่อดีต เช่น ศึกษานิเทศก์ภาค มีจุดกำเนิดจากเป็นข้าหลวงกรมการมณฑลของกระทรวงธรรมการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2452 บริหารสำนักงานศึกษานิเทศก์ภาค ส่วนศึกษานิเทศก์จังหวัด เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นสังกัดกรมปลัด เรียกว่า ธรรมการจังหวัด และเมื่อก่อตั้งกระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2484 ได้กำหนดให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์จังหวัด (provincial education officer) และศึกษานิเทศก์

อำเภอ (district education officer) ขึ้นมีหน้าที่บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ ในยุคสมัยนั้น ตำแหน่ง “ศึกษาธิการ” ส่วนภูมิภาคมี 4 ตำแหน่ง คือ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ และผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ มีบทบาทหน้าที่โดยรวมเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลควบคุมเกี่ยวกับการศึกษาระดับอำเภอ จังหวัด และเขตการศึกษา เรียกว่า ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการเขต รวมทั้งชื่อกระทรวงที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งรายละเอียดจะไม่นำเสนอในข้อเขียนนี้ ขอให้ผู้อ่านสนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ซึ่งจะพบว่า “ศึกษาธิการ” มีประวัติความเป็นมาที่น่าสนใจยิ่ง ผู้เขียนเองก็มีประสบการณ์การรับรู้มาตั้งแต่สมัยยังบรรจุกเป็นครูใหม่ๆ สมัยนั้นมีตำแหน่งที่เรียก “ศึกษาธิการ” 3 ตำแหน่ง คือ ศึกษาธิการเขตการศึกษา, ศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอ โดยเคยได้รับการแต่งตั้งเป็น “ศึกษาธิการอำเภอ” ใช้คำศัพท์ว่า “Superintendent”

ปัจจุบัน “ศึกษาธิการ” เป็นตำแหน่งข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ถูกเรียกขานอยู่ 2 ตำแหน่ง คือ “ศึกษาธิการภาค- Director-General, Regional Education Office” และ “ศึกษาธิการจังหวัด- Director, Provincial Education Office” และยังกำหนดให้มีตำแหน่งรอง ได้แก่ รองศึกษาธิการภาค -Deputy Director-General, Regional Education Office และ รองศึกษาธิการจังหวัด -Deputy Director, Provincial Education Office ซึ่งผู้เขียนเองก็ไม่ทราบที่มาที่ไปของการตั้งชื่อนี้จริงๆ และก็ไม่ทราบอีกเหมือนกันว่า คำว่า “Superintendent” ในทางการศึกษายังคงใช้อยู่หรือไม่ หรือว่ายกเลิกไปแล้ว ท่านใดที่รู้เกี่ยวกับที่มาที่ไปของการใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ทั้ง 2 ตำแหน่ง หากจะกรุณาให้ความรู้เพื่อการรับรู้ของผู้สนใจ ก็จะเป็นพระคุณยิ่ง

เพื่อความชัดเจนและความต่อเนื่องของการนำเสนอ เรื่อง การพัฒนาความสามารถวิชาชีพ ของ ศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัด สำหรับข้อมูลต่างๆที่นำมาใช้ในข้อเขียนนี้ ทั้งบทบาทหน้าที่ และความสามารถ (สมรรถนะ) เช่น บทบาทหน้าที่ของศึกษาธิการ (Role of Superintendent) , สมรรถนะของศึกษาธิการ (Superintendent Competency) ฯลฯ เป็นต้น ผู้เขียนนำมาจากการศึกษาค้นคว้า ภายใต้อำนาจ “ศึกษาธิการ” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Superintendent” ซึ่งมีข้อมูลปรากฏทั้งใน เอกสาร ตำรา หนังสือ และสื่ออินเตอร์เน็ตต่างๆหลากหลาย แต่การสืบค้นด้วยคำว่า “Director-General, Regional Education Office” หรือ “Director, Provincial Education Office” มีข้อมูลในเอกสาร หนังสือและสื่ออินเตอร์เน็ตต่างๆ น้อยมาก

เพื่อให้เห็นภาพรวมบทบาทหน้าที่ของ “ศึกษาธิการ” ผู้เขียนขอหยิบยก ..บทบาทหน้าที่ของ “ศึกษาธิการภาค” และ “ศึกษาธิการจังหวัด” ในปัจจุบัน (ตั้งแต่ พ.ศ.2559) ที่ได้ถูกกำหนดตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๕๕ เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๕ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจในเรื่องการศึกษาของประเทศ.....มาระบุเป็นข้อมูลประกอบการสังเคราะห์ความสามารถ ดังนี้

สำนักงานศึกษาธิการภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่

1. ปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่

2. ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด โดยการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่นั้น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งการพัฒนาคำอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่

2.2 สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา

2.3 กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

2.4 สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

2.5 ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ศึกษาธิการภาค มีบทบาทหน้าที่

เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในสำนักงานศึกษาธิการภาค ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจให้มีรองศึกษาธิการภาคจำนวนไม่เกินหนึ่งคนเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการภาค ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งศึกษาธิการภาคและรองศึกษาธิการภาคจากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ตามที่ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเสนอ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวง ศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ง ณ วันที่ 21 มีนาคม พุทธศักราช 2559 ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เช่น

2.1 งานธุรการของคณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัด และการปฏิบัติงานราชการให้ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัด และตามที่คณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย มีภาระงานหลักๆในระดับจังหวัด เช่น ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาและ

แผนปฏิบัติการ งบประมาณ ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย การบริหารงานบุคคล งานธุรการของ กศจ.และ อศจ. การจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้าน วิชาการของ กระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด มีภาระงานหลักๆในระดับจังหวัด เช่น

2.3 สั่งการ ก ากับ เร่งรัด ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตาม นโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ

2.4 จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และ สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการใน จังหวัด

2.5 ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไป ของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับ จังหวัด

ศึกษาธิการจังหวัด มีบทบาทหน้าที่

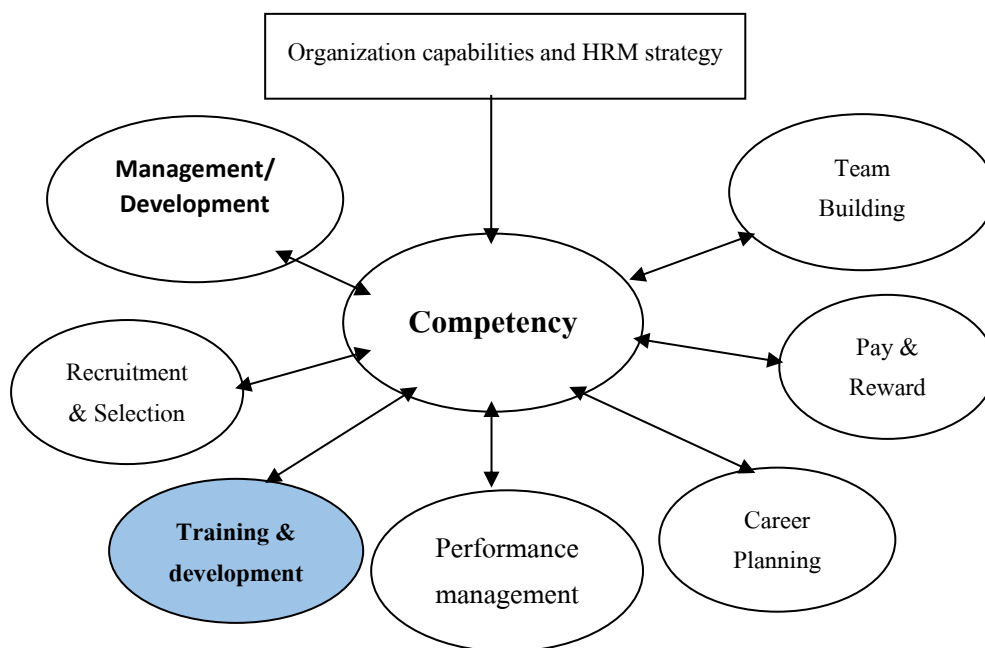
เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการภาค โดยอาจให้มีรองศึกษาธิการจังหวัดจำนวนไม่เกินหนึ่งคนเพื่อช่วยเหลืองานศึกษาธิการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัดจากข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 1 สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ

(Competency and Professional Competency Development)

แนวคิดเรื่องความสามารถของมนุษย์มีวิวัฒนาการก้าวหน้ามาถึงการพัฒนาความสามารถทรัพยากรมนุษย์ (Competency-Based Approach) ในปัจจุบันที่เป็นยุคที่ 5 (Five Generation) โดยเริ่มจากนักจิตวิทยา Robert White และ David C. McClelland, White (1959) ที่ได้ระบุลักษณะของมนุษย์ที่เขาเรียกว่า “ความสามารถ (Competency)” หรือในประเทศไทยเรียกว่า “สมรรถนะ” บุคคลที่มีความสำคัญ คือ David C. McClelland (1973) ได้ริเริ่มแนวทางในการทำนายความสามารถที่แตกต่างจากการทดสอบ ผลที่ได้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในสมัยนั้นอย่างชัดเจน ซึ่งองค์กรต่างๆทั่วโลกให้การยอมรับและนำแนวคิดความสามารถมาใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างแพร่หลาย โดย McClelland (1973, 1976) ให้นิยามความสามารถ คือ คุณลักษณะที่รองรับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน Dubois (1993) กำหนดความสามารถเป็นลักษณะพื้นฐานที่ "นำไปสู่ความสำเร็จในการแสดงบทบาทในชีวิต" , Dubois และ

Rothwell (2000) อธิบายความสามารถว่าเป็นเครื่องมือที่บุคคลใช้ในการทำงานให้สำเร็จหลากหลายวิธี ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา นักเขียน นักคิดสำคัญๆ และผู้นำในสาขานี้ ได้กำหนดและจัดเกลาคำว่าความสามารถ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย ปัจจุบันความสามารถหรือสมรรถนะทรัพยากรบุคคล (Human Resource Competency) มีความสำคัญและเป็นเครื่องมือสำคัญในการประยุกต์ใช้ประโยชน์ตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น ดังภาพ



การบูรณาการสมรรถนะในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

Note from "Competence at Work: Model for Superior Performance, (p.315) Spencer, L. M. JR. & Spencer, S. M.,(1993), John Wiley & Sons.

สำหรับประเทศไทยได้กำหนดแผนการปฏิรูปประเทศด้วยการปฏิรูปด้านการศึกษา ที่เน้นเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยให้มีความทัดเทียมกับอารยะประเทศ ซึ่งในความคิดส่วนตัวผู้เขียนมองว่า เป็นการปฏิรูปการศึกษาที่ยิ่งใหญ่ที่ยกระดับการดำเนินงานการศึกษาของประเทศให้สูงขึ้นไปสู่ทั้งในระดับอาเซียนและโลก โดยเฉพาะประเด็นสำคัญของกิจกรรมการปฏิรูป ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องนอกจากจะต้องดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ผลอันพึงประสงค์ก็คือการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดฐานสมรรถนะซึ่งในระดับสากล เรียกชื่อว่าการศึกษิตตามหลักความสามารถ (Competency-Based Education) เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไปสู่ความเป็นเลิศ อาทิ ผู้บริหารและผู้นำด้าน

ทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถด้านกลยุทธ์องค์กร, การบริหารทรัพยากรบุคคล และความรู้ความสามารถการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงมากขึ้น สำหรับทรัพยากรบุคคลทุกระดับต้องมีสมรรถนะในเรื่องความรู้ด้านกลยุทธ์ (Organization Strategy Knowledge) และวิธีการที่ส่งผลกระทบต่อด้านอื่น (HR Delivery) เช่น กฎหมาย ,การบริหารจัดการ, การดำเนินงาน และความสามารถด้านเทคโนโลยี (HR Technology) ซึ่งบุคคลในองค์กรทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการต้องมีการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถตนเองไปสู่ระดับวิชาชีพมากขึ้น

ความสามารถวิชาชีพ (Professional Competence) มีคำจำกัดความของคำว่า “ความสามารถหรือสมรรถนะวิชาชีพ” ไว้อย่างหลากหลาย เช่น

ความสามารถวิชาชีพ หมายถึง การใช้ระดับความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับอาชีพบุคคลในวงกว้าง ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสาขาหรือวิชาชีพเฉพาะทางและสอดคล้องกับทุกสถานการณ์

ความสามารถวิชาชีพ หมายถึง ระดับการใช้ความรู้ ทัศนคติ และทักษะทางวิชาชีพของบุคคล ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามพันธกิจ

ความสามารถวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของบุคคล หรือปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะทางด้วยทักษะคุณภาพที่ยอมรับได้ โดยการเรียนรู้เพิ่มเติม การประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมพัฒนาในเงื่อนไขการเรียนรู้ตามแนวทางการสามารถ

ความสามารถทางวิชาชีพ หมายถึง ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่สมาคมวิชาชีพ องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและเชื่อมโยงกับวิชาชีพในอนาคต

ลักษณะของผู้มีความสามารถระดับมืออาชีพ

1. มีระดับการใช้ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวิชาชีพของตน สอดคล้องกับทุกสถานการณ์ที่เผชิญอยู่และสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพให้ดำรงอยู่ได้

2. มีความรู้ ทัศนคติ และทักษะทางวิชาชีพในวงกว้างที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสาขาหรือวิชาชีพเฉพาะทาง

3. มีความพร้อมในการลงมือปฏิบัติในวิชาชีพ บนพื้นฐานของระบบความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้นั้น

4. สร้างความเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือทีมงาน โดยบูรณาการด้านเทคนิค ความรู้ความเข้าใจ สังคม และอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามพันธกิจ

5. แสดงผลการเรียนรู้ที่บ่งบอกถึงความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติวิชาชีพประจำวัน

6. ใช้การสื่อสาร ความรู้ ทักษะทางเทคนิค การใช้เหตุผลทางคลินิก อารมณ์ ค่านิยม และการไตร่ตรองอย่างเป็นนิสัยและรอบคอบในการปฏิบัติประจำวันเพื่อประโยชน์ของบุคคลและชุมชนที่รับบริการ

7. กำหนดทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาความสามารถในวิชาชีพ ดำเนินการด้วยเทคนิคที่ดี มีส่วนร่วมกับสมาชิกในทีม บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างสรรคนบุคคลที่มีความสามารถสูงด้านมนุษยธรรม จริยธรรม ไตร่ตรอง ตอบสนองต่อสังคม และมีความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่น รวมถึงทักษะที่อยู่นอกเหนือคุณลักษณะของการเป็นมืออาชีพ

8. มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของตนโดยทั่วไป หรือ ปฏิบัติงานเฉพาะทางวิชาชีพ ด้วยทักษะคุณภาพที่ยอมรับได้ โดยการเรียนรู้เพิ่มเติม การประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมพัฒนาในแง่ของการรับรู้ตามแนวทางความสามารถ

ตัวอย่าง ความสามารถระดับมืออาชีพทั่วไป

1.การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	-Critical Thinking
2.การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	-Creative Problem Solving
3.การสื่อสาร	-Communication
4.การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน	-Teamwork and Collaboration
5.ความเป็นผู้นำ	-Leadership
6.ความเป็นมืออาชีพ	-Professionalism
7.การมีมุมมองระดับโลก	-Global Perspective
8.การจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ.	-Technology and Information Management
9.การจัดการวิชาชีพ	-Career Management

ทำไมต้องมีความสามารถวิชาชีพ

1.องค์กรและหน่วยงานต่างๆมีการใช้ความสามารถวิชาชีพเป็นกรอบการทำงานมาเป็นเวลานาน เพื่อช่วยเน้นพฤติกรรมของบุคลากรในงานที่สำคัญที่สุดต่อองค์กรและช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร โดยกำหนดวิธีการทั่วไปในการประสาน คัดเลือก และพัฒนาความสามารถ ผลประโยชน์ที่ได้คือบุคลากรผู้บริหาร และสุดท้ายคือ องค์กร

2.ความสามารถวิชาชีพให้คำอธิบายเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นเลิศสำหรับบทบาทปัจจุบันและบทบาทที่เป็นไปได้ในอนาคต นั่นคือ จะสามารถอธิบายได้ว่าผลงานที่ "ยอดเยี่ยม" เป็นอย่างไร

3.สำหรับผู้บริหารองค์กร ความสามารถวิชาชีพจะใช้ในการสรรหาทรัพยากรเพื่อช่วยในการเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถและใช้เป็นกรอบในการเตรียมการประเมินและเพื่อเป็นแนวทางในการตอบรับผลการปฏิบัติงาน

4. สำหรับองค์กร ใช้ความสามารถวิชาชีพเพื่อเน้นการดำเนินการขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น เมื่อองค์กรเติบโตขึ้น การมุ่งเน้นที่ทักษะตามแนวคิดแบบดั้งเดิมโดยไม่เน้นความสามารถวิชาชีพ จึงไม่เพียงพอที่จะพัฒนาผู้นำและขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาชีพให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องแสวงหาแนวทางต่างๆ มากมายเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบความสามารถวิชาชีพใหม่หรือปรับปรุงรูปแบบความสามารถที่ล้าสมัย องค์กรขนาดใหญ่อาจเลือกแนวทางการพัฒนาความสามารถวิชาชีพใหม่ๆมาใช้ เช่น การทำงานที่นำโดยที่ปรึกษา การสัมมนาเชิงลึกกับผู้นำ การสนทนากลุ่มกับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่สำหรับองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดทั้งด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากร อาจเลือกแนวทางการพัฒนาความสามารถวิชาชีพที่ง่ายกว่าและคล่องตัวมากกว่าซึ่งในปัจจุบัน มีรูปแบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพสำเร็จรูปที่พร้อมนำไปใช้จริงและสามารถให้ประโยชน์สนองความต้องการแก่องค์กร

การพัฒนาความสามารถวิชาชีพของ “ศึกษานิเทศก์”

(Professional Competency Development of Superintendent)

การพัฒนาวิชาชีพ คือ การพัฒนาบุคคลและเจ้าหน้าที่สนับสนุนเพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจและทักษะและความสามารถการปรับปรุงคุณภาพของการดำเนินการกิจกรรมถึงประสบการณ์หรือกระบวนการที่ช่วยดึงศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคลออกมา การพัฒนาวิชาชีพครอบคลุมลักษณะทั้งสองประการ คือ การปรับปรุงรายบุคคลและหน่วยงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งกระบวนการพัฒนาจะครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงาน (practitioner) การศึกษา (education) การฝึกอบรม (training) และกิจกรรมสนับสนุน (support activities)

การพัฒนาความสามารถวิชาชีพ (Professional Competency Development) **ศึกษานิเทศก์** จึง หมายถึงรูปแบบวิธีการพัฒนาเพื่อระบุนำความสามารถที่บ่งบอกถึงศักยภาพของศึกษานิเทศก์ (ศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด) ที่ประกอบด้วย ความสามารถส่วนบุคคล (Individual Competency) และความสามารถในการดำเนินงาน (Implementation Competency) และอื่นๆ อีกหลากหลายประการ ที่แสดงถึงการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบและการสร้างผลงานเชิงบวกต่อชุมชน สังคม

แนวทางการพัฒนาความสามารถวิชาชีพ

องค์กรต่างๆ ในระดับโลกมีการกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาความสามารถวิชาชีพหลากหลาย เช่น

1.การพัฒนาวิชาชีพ โดย กำหนดรูปแบบมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standard) ที่ประกอบด้วยความสามารถวิชาชีพเป็นองค์ประกอบ

1.1 ความสามารถความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies)

1.2 ความสามารถทางวัฒนธรรม (Cultural Competency)

1.3 ความสามารถการออกแบบการเรียนรู้ (Learning Design Competencies)

2.การพัฒนาวิชาชีพ โดย กำหนดกรอบสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 2.1 ความสามารถส่วนบุคคล
- 2.2 ความสามารถการมีส่วนร่วม
- 2.3 ความสามารถการเป็นผู้นำ
- 2.4 ความสามารถการสร้าง/สนับสนุนในเชิงบวกต่อชุมชน
- 2.5 ความสามารถการดำเนินการ

3.การพัฒนาวิชาชีพ โดย กำหนดความสามารถตำแหน่งโดยเฉพาะ เช่น ความสามารถศึกษาธิการ

- 3.1 กลุ่มความเป็นผู้นำและวัฒนธรรม (Leadership and District Culture)
- 3.2 กลุ่มนโยบายและการกำกับดูแล (Policy and governance)
- 3.3 กลุ่มแก้ปัญหาการศึกษา (Knowledge-based education problem solving)
- 3.5 กลุ่มบริหารการศึกษา (Educational Management)
- 3.6 กลุ่มจริยธรรมการศึกษา (Education Ethically)
- 3.7 กลุ่มพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development)

วิเคราะห์บทบาทภาพรวมของ “ศึกษาธิการ”

ศึกษาธิการภาคและศึกษาธิการจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลากหลายในบริบททางการศึกษา โดยภาพรวม มีดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารระดับสูง ("CEO") ของภาคการศึกษาหรือจังหวัด
2. บทบาทดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการการศึกษา โดยการตัดสินใจในแต่ละวันเกี่ยวกับโปรแกรม การใช้จ่าย บุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก
3. บทบาท การบรรจุแต่งตั้ง การจ้าง กำกับดูแล และบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
4. บทบาทคณะกรรมการการศึกษา ทั้งเลขาธิการและการรายงาน
5. บทบาทการทำงานร่วมกับผู้บริหารหน่วยงาน ผู้นำโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครู ชุมชน ฯลฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนและบรรลุเป้าหมายของภาคหรือจังหวัด
6. บทบาทการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเลือกตั้งและกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ในเขตหรือจังหวัด ครู นักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ ทนาย และชุมชนโดยรวม หรือการต้องพิจารณาวิธีการใช้ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด
7. บทบาทการเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการ ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

ความสามารถอะไร ที่จะทำให้เป็น “ศึกษานิกร” ที่ยอดเยี่ยม

สำนักงานศึกษานิกรภาคและสำนักงานศึกษานิกรจังหวัดเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ไม่แสวงหาผลกำไร ความสามารถหลัก (Key Competency) ที่ทำให้เป็น “ศึกษานิกรภาค และศึกษานิกรจังหวัด” ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับภาคหรือจังหวัด (A clear vision for the Regional Education Office or provincial education officer) โดยร่วมปฏิบัติงานกับคณะกรรมการการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่เห็นว่าบรรลุเป้าหมาย เพื่อการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การเรียนรู้ร่วมกัน

2. เป็นผู้นำด้านการศึกษา (An Educational & Instructional leader) โดยรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่างานที่สำคัญที่สุดของภาคการศึกษาหรือจังหวัดคือการทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และประสบความสำเร็จในระดับสูง ศึกษานิกรภาคหรือศึกษานิกรจังหวัด จึงต้องมีความสามารถเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงสุดและสนับสนุนส่งเสริมผู้บริหาร ครู ในภาคการศึกษาหรือจังหวัดให้ยกระดับขีดความสามารถทางการศึกษาที่สูงขึ้น

3. เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (an effective communicator) โดยต้องใช้ความพยายามร่วมกันในการสื่อสารความต้องการและความสำเร็จของภาคหรือจังหวัดในรูปแบบต่างๆ ผ่านรายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารกับสื่อ การประชุมสาธารณะ และการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานการศึกษา

4. เป็นผู้จัดการที่ดี (a good manager) โดยการกำกับกำกับการดำเนินงาน ติดตามความคืบหน้า และประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารในภาคและหรือจังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย

5. เป็นผู้ฟังที่ดี (a good listener) โดยต้องฟังและคำนึงถึงมุมมองที่แตกต่างกันของการลงมติจากส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ แล้วจึงตัดสินใจได้ดีที่สุด

6. ไม่กลัวที่จะเสี่ยงหรือให้คำมั่นสัญญา (not afraid to take risks or make a commitment) โดยไม่กำหนดเป้าหมายที่คลุมเครือหรือที่ประสบความสำเร็จได้ง่าย แต่ต้องกำหนดเป้าหมายที่กล้าหาญซึ่งต้องใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากแล้ววางโปรแกรมและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

7. มีความยืดหยุ่น (flexible) โดยยึดมั่นนโยบายที่สามารถจัดการงานได้ เพื่อปรับให้เข้ากับสมาชิกคณะกรรมการ การเปลี่ยนแปลงงบประมาณภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงชุมชน โรงเรียน บริบทการศึกษา และต้องไม่ละทิ้งวิสัยทัศน์ของเขตหรือจังหวัด โดยต้องอาศัยความร่วมมือประนีประนอมกันมากกว่าที่จะเผชิญหน้ากัน

8. ส่งเสริม สนับสนุน ชำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Advocating and sustaining an effective learning culture) โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการมีส่วนร่วมและสนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความหมายซึ่งมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาความสามารถวิชาชีพ “ศึกษานิเทศก์” ตามแนวทางสมรรถนะ

(Competency-Based Approach to Superintendent Development)

การจัดตั้งสำนักงานศึกษานิเทศก์ภาค และสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของ “ศึกษานิเทศก์ภาค” และ “ศึกษานิเทศก์จังหวัด” ในปัจจุบัน มีเป้าหมายสำคัญเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษานิเทศก์และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษานิเทศก์ในภูมิภาค ดังนั้นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency based approach) จึงได้รับการนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักการสำคัญในองค์กรปัจจุบัน ประกอบกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Key Concepts of Competency-Based Education : CBE) ได้ก้าวสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของประเทศไทยที่สามารถปรับให้เข้ากับรูปแบบการศึกษาได้หลายรูปแบบ การพัฒนาความสามารถของศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด จึงต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาตามความสามารถเช่นเดียวกัน ระบบการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด (Superintendent Competency based System) จึงมีจุดเริ่มต้นด้วยการกำหนดสมรรถนะ (Superintendent Competency) และสร้างโมเดลสมรรถนะ (Building Superintendent Competency Models) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาความสามารถสำหรับศึกษานิเทศก์ภาค ศึกษานิเทศก์จังหวัด และสำนักงานศึกษานิเทศก์ภาคและสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด เพื่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดัชนีความสำเร็จในการพัฒนาตามแนวทางการศึกษาตามความสามารถ คือ การบรรลุผลโมเดลความสามารถศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด 3 ประการคือ 1.การกำหนดความสามารถและโมเดลความสามารถ 2.การพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะ และ 3.การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ภาค,ศึกษานิเทศก์จังหวัด และสำนักงานศึกษานิเทศก์ทั้งสองประเภท

ต่อไป จะเสนอแนวคิด แนวทางการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด ตามแนวทางสมรรถนะ.

.....

ตอนที่ 2 แนวทางการวางระบบการพัฒนาความสามารถศึกษานิเทศก์ภาคและศึกษานิเทศก์จังหวัด

