

การพัฒนาความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด

(DIRECTOR PROVINCIAL & DEPUTY, EDUCATION OFFICE COMPETENCY DEVELOPMENT)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2564

ตั้งแต่แนวคิดความสามารถ หรือ “สมรรถนะ” กำเนิดขึ้นในปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา กระแสการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารที่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กรค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไป แนวความคิดที่ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ ทรัพยากรบุคคลได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากขึ้น ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจขององค์กรจึงเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลให้สูงขึ้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่สามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยเหตุดังกล่าว ทรัพยากรบุคคลและนักทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงต้อง เตรียมความพร้อม โดยต้องมีและปรับใช้สมรรถนะที่ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

ในข้อเขียนตอนที่ 6 และ 7 ปี 2564 ได้กล่าวถึง “ศึกษาธิการ-Education Officer” ซึ่งหมายถึง “ศึกษาธิการภาค และ ศึกษาธิการจังหวัด” ที่มีบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ในบริบทของภาคการศึกษาและบริบทจังหวัด และผู้เขียนได้สรุปประเด็นไว้ว่า บุคคลทั้งสองตำแหน่ง ควรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเป็นระบบ 3 ประการคือ 1. การกำหนดความสามารถและโมเดลความสามารถ 2. การพัฒนาระบบการประเมินความสามารถ และ 3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความสามารถศึกษาธิการภาค, ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการทั้งสองประเภท ทั้งนี้การพัฒนาข้างต้น ต้องดำเนินการภายใต้ “ระบบการจัดการศึกษาดตามความสามารถ-Competency-Based Education System” เช่นเดียวกัน

ข้อเขียนตอนนี้ ผู้เขียนจึงกล่าวถึงเรื่อง “ความสามารถของศึกษาธิการ-Education Officer Competency” โดยมีจุดเน้นที่ตำแหน่ง “ศึกษาธิการจังหวัด-Province Education Officer : PEO” และ “รองศึกษาธิการจังหวัด-Deputy Province Education Officer : DPEO” ซึ่งเห็นว่าทั้งสองตำแหน่งควรมีกรอบความสามารถเช่นเดียวกัน และมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อให้ศึกษาธิการจังหวัดและรอง พิจารณากรอบความสามารถที่จำเป็นของตนเอง และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานขั้นสูงสำหรับองค์กร สังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. เพื่อจัดให้มีโมเดลการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมืออาชีพ และเติมเต็มความสามารถตนเองในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

3. เพื่อให้การพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันในระดับสูง

4. เพื่อให้ทั้งสองตำแหน่งประยุกต์ใช้ความสามารถตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

ความคาดหวังในการนำกรอบความสามารถไปใช้ประโยชน์

ระยะที่ 1 จัดทำโมเดลความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด สังกัด สป.ศธ.

(Competency Model of PEO and DPEO)

ระยะที่ 2 จัดทำระบบการฝึกอบรมความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ ประกอบด้วย

(Competency-Based Training System for PEO and DPEO)

2.1 การประเมินความสามารถเบื้องต้นและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

(Self Assessment and ID Plan)

2.2 การพัฒนาหลักสูตรความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ

(Competency-Based Curriculum for PEO and DPEO)

2.3 การจัดทำระบบฝึกอบรมพัฒนาความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ

(Competency-Based Training for PEO and DPEO)

ระยะที่ 3 การจัดทำระบบประเมินความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ

(Competency-Based Assessment System for PEO and DPEO)

ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้เขียนใช้ข้อมูลและเอกสารประกอบในการวิเคราะห์ความสามารถของศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ จากแหล่งข้อมูลหลากหลาย ทั้งหนังสือ เอกสารตำรา และการสืบค้นจาก Internet ทำให้ได้ข้อมูลจำนวนหนึ่งซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีความพอที่จะนำมาวิเคราะห์ความสามารถของศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด ประเทศไทย ดังนี้

1. ข้อมูลเอกสารพื้นฐาน เรื่อง สมรรถนะ-Competency และการจัดทำโมเดลสมรรถนะ-Competency Framework/Model Development

2. คู่มือการจัดทำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model Development Manual) จากหนังสือและแหล่งสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

3. Superintendent Competency

4. Education Leadership Competency

5. Education Officer Competency

6. Competency for Education Administration

7. Educators Competency

8. Supervisor Competency

9. Competency-Based Human Resource Management

10. Competency-Based Human Resource Development

11.competency-Based Education

12.Competency-Based Training and Assessment

13.Competency-Based Assessment and

14.งานวิจัยการสร้างและพัฒนาโมเดลสมรรถนะ -Competency Model Development Research

เทคนิคการวิเคราะห์

ผู้เขียนศึกษาและใช้เทคนิคการพัฒนาโมเดลสมรรถนะหลากหลาย ได้แก่

1.ทฤษฎีสมรรถนะและ โมเดลสมรรถนะของนักวิชาการมากมาย

2.เทคนิคการวิเคราะห์งาน-Job Analysis and Functional Analysis

3.เทคนิคการเชื่อมโยงสมรรถนะ-Competency Mapping

4.เทคนิคกระบวนการสร้างและพัฒนาโมเดลสมรรถนะ- โดยบูรณาการขั้นตอนจากผู้เขียนหรือผู้

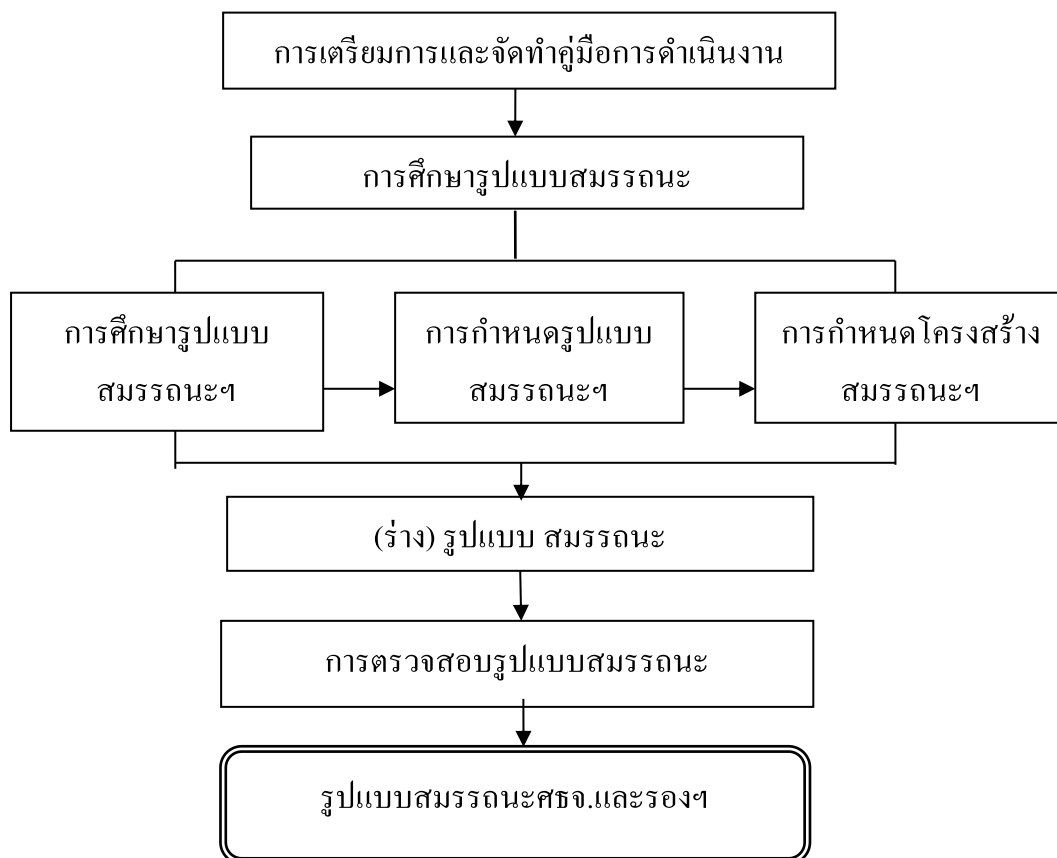
แต่งหลายคนกำหนดเป็น (ร่าง) สมรรถนะ

5.เทคนิค DACUM

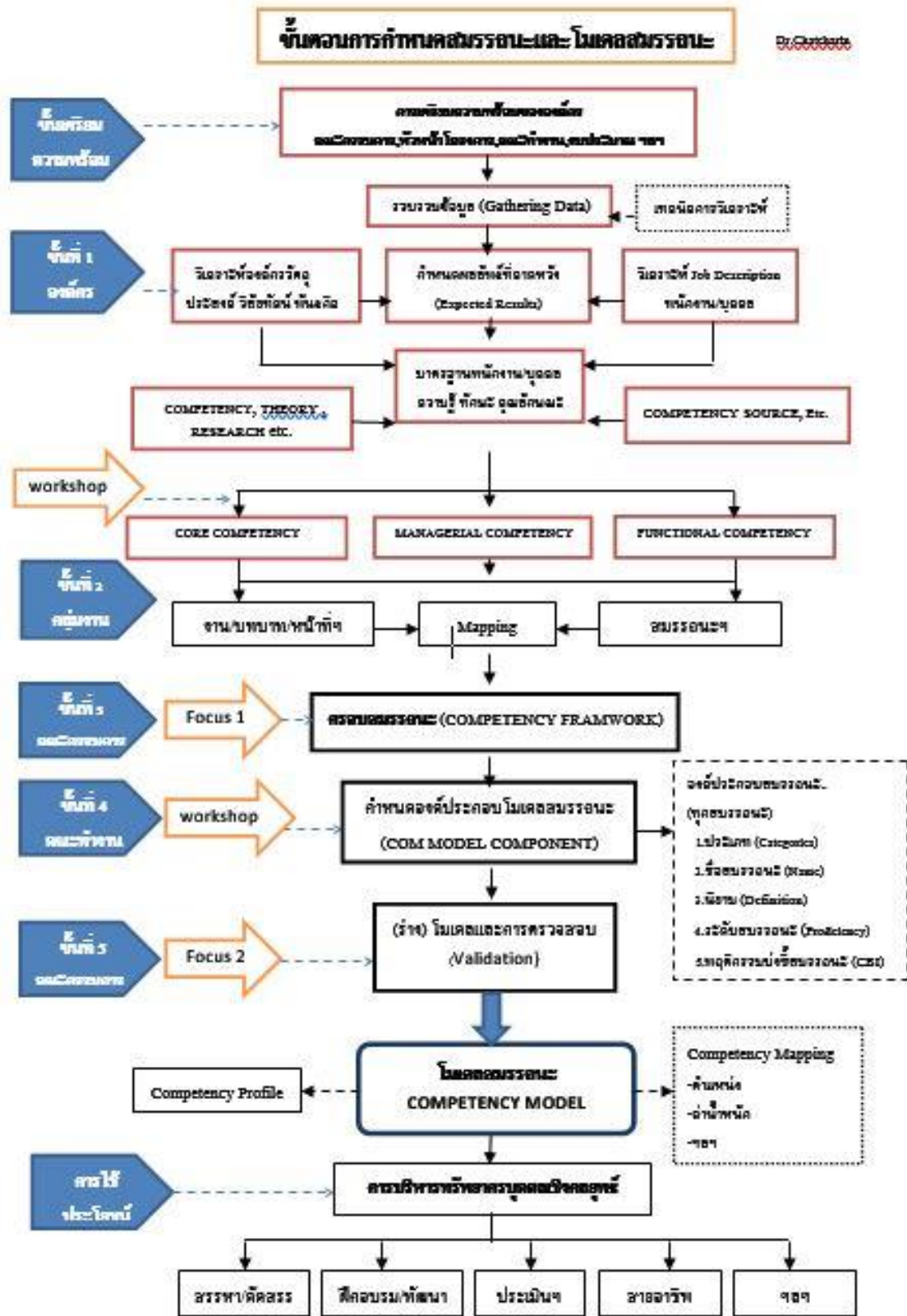
6.Delphi Technique

7. ฯลฯ

ขั้นตอนพัฒนาโมเดลสมรรถนะ ศรจ.และรอง โดยสังเขป



กำหนดแผนภูมิในภาพรวม ดังนี้



หมายเหตุ ตอนที่ต่อไปจะนำชื่อสมรรถนะที่วิเคราะห์ได้จากแหล่งต่างๆ มานำเสนอครับ.....