

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการนิเทศสู่ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษา
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2564-2569)

An analysis of the supervision environment to the educational supervision
system reform strategy to develop the quality of national education. Education
Development Plan Phase 13 (2021-2026)

ฉลาด จันทรสมบัติ¹ วานิช ประเสริฐพร² และพินิจ มีคำทอง³

Chalard Chantarasombat¹ Vanich Prasertphorn² and Phinit Meekhamthong³

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

³โรงเรียนพระยีนวิทยาการ, ขอนแก่น

^{1,2}Faculty of Education, Northeastern University

³Prayuen Wittayakarn School, Khon Kaen

อีเมล: chalard.cha@neu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

3 พฤษภาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

25 เมษายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

27 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการนิเทศสู่ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2564-2569) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสมพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย และ Beijing Silk Road Xinyu Culture Exchange Center ประเทศจีน โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์โดยประยุกต์ใช้ SWOT Analysis และ 2) สัมมนาวิชาการแบบออนไลน์ เรื่อง วิพากษ์ ความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผ่านกระบวนการดำเนินงานการบริหารจัดการของสมพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

มีการดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการนิเทศสู่ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ การสัมมนาวิชาการแบบออนไลน์ เรื่อง วิพากษ์ความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศและพัฒนการศึกษา ทำให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการการปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษา ทั้ง 3 ระดับคือ ระดับสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษา ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริม และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการพัฒนาและใช้หลักหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ ต่อไป

คำสำคัญ : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม, ยุทธศาสตร์, การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษา

ABSTRACT

Academic article on an analysis of the supervision environment to the educational supervision system reform strategy to develop the quality of national education. The Educational Development Plan, Phase 13 (2021-2026) has the objectives of 1) to analyze, synthesize the needs of graduate users at the graduate level. Humanities and Social Sciences Doctor of Philosophy Program Academic Supervision and Educational Development Faculty of Education North Eastern University. The Confederation of Educational Supervisors of Thailand and Beijing Silk Road Xinyu Culture Exchange Center, China. The tool is a questionnaire and relevant research documents. synthesized by applying SWOT Analysis and 2) an online academic seminar on Critical Needs of Doctor of Philosophy Program Users. Supervision and Educational Development Department Faculty of Education North Eastern University through the management process of the Confederation of Educational Supervisors of Thailand.

The results of the study concluded that

An analysis of the supervision environment has been carried out into the educational supervision system reform strategy to improve the quality of national education. Online Academic Seminar on Critical Needs of Doctor of Philosophy Program Users Supervision and Educational Development Department made aware of the strengths, weaknesses, opportunities, obstacles, and suggestions for reforming the educational supervision system at all 3 levels, namely, the Office of the Basic Education Commission; Educational service area office level and school level To lead to strategic planning in developing the educational supervision system reform, monitoring, evaluating, promoting and supporting the drive for educational quality development at the level of educational service area offices in terms of development and use of school curriculum principles to further develop the quality of national education.

Keywords: Environment Analysis, Strategy, Educational Supervision System Reform

บทนำ

ด้วยปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันอย่างรุนแรงทางเศรษฐกิจปัญหาการจัดการศึกษาของไทยยังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพ การเปลี่ยนแปลงทั้งหลายในยุคโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือ สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ด้วยความตระหนักถึง ความสำคัญของการศึกษาที่เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคน ทั้งนี้เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เป็น การศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพ และเป็นการศึกษาที่สอดคล้อง เหมาะสมกับ สภาพการณ์ใน ยุคโลกาภิวัตน์ ดังจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 โดยเฉพาะหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ถือว่า เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ตั้งแต่มาตรา 22 – 30 ซึ่งมุ่งหมายให้ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการศึกษาขั้น พื้นฐานจึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาประเทศพัฒนาได้ การให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาใน ระดับสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาชาติ “เก่ง ดี และมีความสุข” บนพื้นฐาน ของความสอดคล้องกับบริบทชุมชน และเกิดความภูมิใจในความเป็นไทย อนึ่งผู้ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา การสะท้อนผลและแนวทางการพัฒนานา ในฐานะนักการศึกษาคนหนึ่งนั่นคือ ศึกษาพิเศษ ซึ่งต้องมีมาตรฐาน ความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารจัดการการศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการบริหาร จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้กลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาขั้น พื้นฐานให้สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ จึงเป็นโจทย์สำคัญที่จะต้องกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้ สถานศึกษา ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุ ถึงเป้าหมายแห่งคุณภาพ

ผู้เขียน จึงได้รวบรวมวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา เกี่ยวกับศึกษานิเทศก์สู่ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาชาติ อีกทางหนึ่ง

เนื้อหา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการนิเทศสู่ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2564-2569)

1. กรอบในการวิธีการวิเคราะห์

1.1 สังเคราะห์ วิเคราะห์ ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ฉลาด จันทสมบัติ, 2564) ซึ่งสัมพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย และ Beijing Silk Road Xinyu Culture Exchange Center ประเทศจีนโดยใช้แบบสอบถามและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์โดยประยุกต์ใช้ SWOT Analysis

1.2 สัมมนาวิชาการแบบออนไลน์ เรื่อง วิพากษ์ความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สัมพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย, 2558) โดยผ่านการบริหารจัดการของสัมพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ในวันที่ 22 เมษายน 2564 เวลา 10.00-12.00 น.

2. สถานการณ์การนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากสภาวะสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป้าหมายในการพัฒนาคน คือ การศึกษา แต่เหตุการณ์ที่พบเห็นในปัจจุบันการศึกษาไทยมีปัญหาและทุกปัญหาที่เกิดขึ้นต้องการหาคำตอบว่า “อะไร” คือ มูลเหตุของปัญหาโดยเฉพาะการศึกษาของคนไทย การนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพไปสู่อนาคต การนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางที่ประสานการทำงานระหว่างการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความสอดคล้องสัมพันธ์ตามนโยบายของการศึกษาของชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการบริหารจัดการโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครูซึ่งเป็นผู้สอนหลักในระบบโรงเรียน แนวคิดการนิเทศการศึกษาปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากควบคู่ไปกับแนวคิดปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสนใจ แนวคิดการนิเทศเชิงพัฒนาเพื่อช่วยครูให้พัฒนาตนเอง และปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาให้หมดไป (สุวรรณ โชติสุกานต์, 2547) การนิเทศมีความหลากหลายอยู่ในความหมาย เนื่องจากมีความแตกต่างกันไปในสาขาต่างๆ ขึ้นอยู่กับแนวคิดความรู้และประสบการณ์ของแต่ละคนในแต่ละด้าน ซึ่งไม่ได้จำกัด อยู่ในสาขาการศึกษาเท่านั้น จึงนำเสนอความหมายของการนิเทศโดยสรุป ดังนี้

การนิเทศ หมายถึง การติดตามอำนวยความสะดวก การชี้แจงให้คำแนะนำเพื่อช่วยเหลือ ประสานงานและการปรับปรุงให้บุคคลที่ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพ สามารถควบคุมประสิทธิภาพหรือการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้มีความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจในผลงาน (อารมณ ฉนวนจิตร, 2551)

การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมกันในการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ สร้างร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548 ; สุวรรณ ชาติสุกานต์, 2547 ; Harris, 1985 ; Glickman, 1981)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง การติดตามอำนวยความสะดวก การชี้แจงให้คำแนะนำเพื่อช่วยเหลือ การร่วมกันในการส่งเสริมสนับสนุน สร้างร่วมมือ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน มีห้องปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและการวิจัยอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา

3. กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์การในปัจจุบันเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน คำว่า SWOT ย่อมาจากประเด็นที่ต้องมีการวิเคราะห์ ได้แก่ S-Strength (จุดแข็ง), W-Weakness (จุดอ่อน), O-Opportunity (โอกาส) และ T-Threat (อุปสรรค) ทฤษฎีนี้คิดค้นโดย อัลเบิร์ต ฮัมฟรีย์ (Albert Humphrey) ได้นำเทคนิคนี้มาแสดงในงานสัมมนาที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ในช่วงทศวรรษที่ 1960–1970 หลักการสำคัญของ SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร เหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสม กล่าวคือ

S มาจาก Strengths หมายถึงจุดเด่นหรือจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่นจุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึงจุดด้อยหรือจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้นสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็น

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส การที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรตลาดที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นเช่น การเมือง การปกครอง กฎหมาย เป็นต้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัด ซึ่งเกิด จากสภาพแวดล้อมภายนอก บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงไปซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้ เป็นต้น

รูปแบบในการวิเคราะห์ SWOT หรือบางครั้งเราเรียกว่า SWOT Analysis คือ การวิเคราะห์ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และศักยภาพขององค์กร ทั้งนี้ปัจจัยที่ผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรใด ๆ ก็ตาม ย่อมมีทั้งปัจจัยภายนอก(External Factor) และปัจจัยภายใน(Internal Factor) โดยที่ปัจจัยภายนอกถือว่าเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยากหรือไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การเมืองการปกครอง สภาพเศรษฐกิจ กฎหมาย เทคโนโลยี เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ เช่น โครงสร้างของการบริหารงาน บุคลากร งบประมาณ การบริหารจัดการ เป็นต้น (พินิจ มีคำทอง, 2559)

ดังนั้น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์กรในปัจจุบันเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบภายในองค์กรคือ จุดแข็ง และจุดอ่อน เป็นการค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบภายนอกองค์กรคือ โอกาส และอุปสรรค

4. วิธีดำเนินงานวิเคราะห์

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มัน้อยที่สุดได้ การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้านเพื่อที่ระบุจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้างระบบระเบียบวิธีปฏิบัติงานบรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์ และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร(S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร(W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4.2 การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งใน และระหว่างประเทศที่

เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น นโยบาย การเงิน งบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี พัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มี ความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้ระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรคแล้ว นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอก ว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด โดยทั่วไปผลจากการวิเคราะห์ SWOT ดังกล่าว องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ ดังนี้

สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive –Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิด และหาประโยชน์อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้นทางเลือกที่ดีที่สุดคือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดหรือหลบหลีกภัยอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้นทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นแทน

5. ผลการดำเนินงานวิเคราะห์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์สู่ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติสู่แนวทางแผนพัฒนาการศึกษา ดังนี้

5.1 ด้านจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (S: Strengths) คือ

5.1.1 ศึกษานิเทศก์สามารถปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ร่วมงาน การเป็นผู้จัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของศึกษานิเทศก์ที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

5.1.2 ศึกษานิเทศก์สามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการศึกษา โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศ ศึกษานิเทศก์มีอาชีพ แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อผู้รับการนิเทศด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ

5.1.3 ศึกษานิเทศก์สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนกับผลที่จะเกิดแก่ผู้รับการนิเทศแล้วเลือกเฉพาะกิจกรรมที่จะนำไปสู่ ผลทางบวก อีกทั้งระมัดระวังไม่ให้เกิดกิจกรรมที่มีผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจเพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศและเห็นประโยชน์ของการนิเทศ

5.1.4 ศึกษานิเทศก์มุ่งมั่นพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ คุณประโยชน์สำคัญของการนิเทศอยู่ที่ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา จนเป็นผลให้เกิดการพัฒนาเต็มศักยภาพ

5.1.5 ศึกษานิเทศก์สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการนิเทศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้รับการนิเทศอย่างเต็มศักยภาพ โดยศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้รับการนิเทศกำหนดจุดที่จะพัฒนาเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้รับการนิเทศรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับงาน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้รับการนิเทศ

5.1.6 สามารถพัฒนาแผนการนิเทศให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้รับการนิเทศ สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

5.1.7 สามารถพัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศการศึกษาก่อเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ พัฒนานวัตกรรมการนิเทศเป็นเครื่องมือสำคัญของศึกษานิเทศก์ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

5.1.8 สามารถเลือกและใช้กิจกรรมการนิเทศที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของผู้รับการนิเทศ จนผู้รับการนิเทศมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งเกิดความชื่นชมและศรัทธาความสามารถของตน

5.1.9 รายงานผลการนิเทศการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

5.1.10 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติให้เป็นที่ประจักษ์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือ กิจกรรมนั้น ๆ มีน้ำหนัก มีความสำคัญน่าเชื่อถือ มีบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน มีคุณธรรมจริยธรรม

5.1.11 ร่วมพัฒนางานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สามารถเสนอแนวทางปรับปรุงที่ดีกว่าเดิม แนะนำ การปฏิบัติที่เป็นผลดีกว่าเดิม

5.1.12 สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย และทันโลก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกด้านจนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ไปใช้ในการพัฒนา งานและพัฒนาผู้รับบริการนิเทศ

5.1.13 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการ

5.1.14 สร้างโอกาสในการพัฒนางานได้ทุกสถานการณ์ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5.2 ด้านจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (W: Weaknesses)

5.2.1 ศึกษาในเทศก์ไม่มีหน่วยงานในส่วนกลาง ทำให้ขาดเอกภาพในการทำงาน ขาดการประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ

5.2.2 ศึกษาในเทศก์ต้องรับภาระเป็นผู้บริหารโครงการ (Project Management: PM) ที่สั่งการมาจากส่วนกลาง ไม่ได้มีเทศการเรียนการสอน ปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามลักษณะงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และ หน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะ

5.2.3 ศึกษาในเทศก์ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามบทบาทหน้าที่หลัก สั่งการโดยขึ้นอยู่กับตัวบุคคล มากกว่าระบบการปฏิบัติงาน

5.2.4 จำนวนศึกษาในเทศก์ไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง นิเทศได้ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง

5.2.5 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษาในเทศก์ไม่เหมาะสม

5.2.6 รูปแบบหรือโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงาน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ไม่มีความชัดเจน ไม่มีกฎหมายรองรับ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ

5.2.7 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกศึกษาในเทศก์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ไม่มีความชัดเจน ไม่มีกฎหมายรองรับ ไม่สามารถบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ให้เกิดคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.8 ศึกษาในเทศก์ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานไม่ตรงกับภารกิจหลัก ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐาน วิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพ เช่น นิเทศการสอน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตามตรวจสอบประเมินและรายงาน ผลการจัดการศึกษา

5.2.9 ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่นิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทำให้ไม่เกิดคุณภาพการเรียนการสอนของครู และทำให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้ครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

5.2.10 ศึกษานิเทศก์มีภาระงานอื่นมากเกินไป

5.2.11 ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนไม่เข้มแข็ง

5.2.12 ภารกิจศึกษานิเทศก์มีมาก เนื่องจากมีภารกิจโครงการต่างๆที่สั่งให้ไปอบรม ประชุม สัมมนา ประเมิน เป็นกรรมการ รับผิดชอบโครงการจนไม่มีเวลาไปนิเทศโรงเรียน ที่ไม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานวิชาชีพ

5.2.13 ศึกษานิเทศก์ได้ไปช่วยงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายที่มากเกินไปที่ไม่ใช่งานการนิเทศ

5.2.14 ศึกษานิเทศก์บางส่วน ขาดทักษะประสบการณ์ในการนิเทศการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ทำให้ไม่กล้าที่จะให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอน

5.2.15 ครูขาดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

5.2.16 ศึกษานิเทศก์เปลี่ยนเป็นสายงานอื่นได้ยาก

5.3 ด้านโอกาส ข้อได้เปรียบ ที่จะดำเนินการได้ (O: Opportunities)

5.3.1 ชุมชนมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

5.3.2 ศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาให้ ครูใน โรงเรียนสามารถพัฒนาการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 สมาพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษกับสถาบันอุดมศึกษาที่ภาครัฐและเอกชนให้เปิดหลักสูตรระดับปริญญาเอก เพิ่มมากขึ้น ทั้งหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ในสาขาวิชาการนิเทศการศึกษา และสาขาวิชาการนิเทศและพัฒนาศึกษา ในช่วง แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2564-2569)

5.4 ด้านอุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงาน (T: Threats)

5.4.1 การบริหารงานกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ไม่เป็นเอกภาพ ไม่อิสระ ไม่คล่องตัว ส่งผลต่อคุณภาพงาน

5.4.2 การบริหารงานกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขาดความชัดเจนความคล่องตัว และความเป็นอิสระทางวิชาการภาระงานในกลุ่มนิเทศฯ มีทั้งที่คาบเกี่ยว และทับซ้อนกับกลุ่มงานอื่นๆ ในสำนักงาน ทำให้ความสลับซับซ้อนยุ่งยาก และวุ่นวาย ในการทำงาน และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

5.4.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลุ่มงานนิเทศติดตามอยู่ในทุกสำนัก และสำนักได้เร่งรัดการติดตามงานโครงการของตนเองอย่างไม่เป็นเอกภาพเป็นการเพิ่มภาระงาน ทำให้ภาระงานซ้ำซ้อน เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนจึงเป็นหน่วยรองรับการติดตามโครงการของทุกสำนักจากส่วนกลางเวลาหมดไปกับการติดตามและประเมินผล เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ส่วนกลางไม่ได้กำหนดให้มีหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นผู้บังคับบัญชางานด้านวิชาการ ทำหน้าที่เป็นผู้กลั่นกรองงานและประสานการนิเทศติดตามกับสำนักอื่นๆ แล้วส่งต่อลงในระดับเขตพื้นที่ โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาครูและผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน จึงเป็นข้อจำกัดสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศึกษานิเทศก์

5.4.4 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไม่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น โดยมีการระบุวิชาเอก ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับการนิเทศการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับการนิเทศการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาที่ไม่จำเป็นต้องระบุวิชาเอกเพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการจึงไม่จำเป็นต้องระบุวิชาเอก การกำหนดวิธีการให้สอบข้อเขียนเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้องนัก การสอบข้อเขียนอาจจะได้บุคคลที่อ่านหนังสือเก่งมาเป็นศึกษานิเทศก์ แต่จะไม่ตรงกับกาปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ที่ต้องเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับในวงวิชาการอย่างกว้างขวาง

5.4.5 ความก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์มีน้อยมาก การเสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะเป็นศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ว.17/2552 มีจำนวนผู้ที่ผ่านการประเมินจำนวนน้อย เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพ และบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นวัตกรรมการนิเทศการเรียนการสอนจึงไม่เกิดขึ้น การกำหนดรางวัลระดับชาติเพื่อเสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ว.13/2556 มีจำนวนรางวัลที่ ก.ค.ศ.รับรองให้เป็นรางวัลของศึกษานิเทศก์เพียงไม่กี่รางวัล โอกาสในความก้าวหน้าของศึกษานิเทศก์จึงมีน้อยกว่าครูและผู้บริหาร จึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

5.4.6 การกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กำหนดประสบการณ์ของศึกษานิเทศก์ไว้ 15 ปี เท่ากันกับครูผู้สอน และเท่ากันกับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38ค(2) ทั้งที่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เป็นตำแหน่งต่อยอดจากตำแหน่งครู เคยเป็นครูมาก่อนแล้วแต่กลับกำหนดคุณสมบัติไว้เท่ากัน ในขณะที่กำหนดประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตำแหน่งต่อยอดจากตำแหน่งครูเช่นเดียวกับศึกษานิเทศก์ไว้ที่ 5 ปี โดยไม่ได้กำหนดคุณสมบัติด้านประสบการณ์ของผู้บริหารการศึกษาไว้เลย ทำให้โอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่ง ก.ค.ศ. และหรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ของศึกษานิเทศก์ถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขของคุณสมบัติ ส่งผลถึงการอภิปรายในที่ประชุม ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีผู้ใด

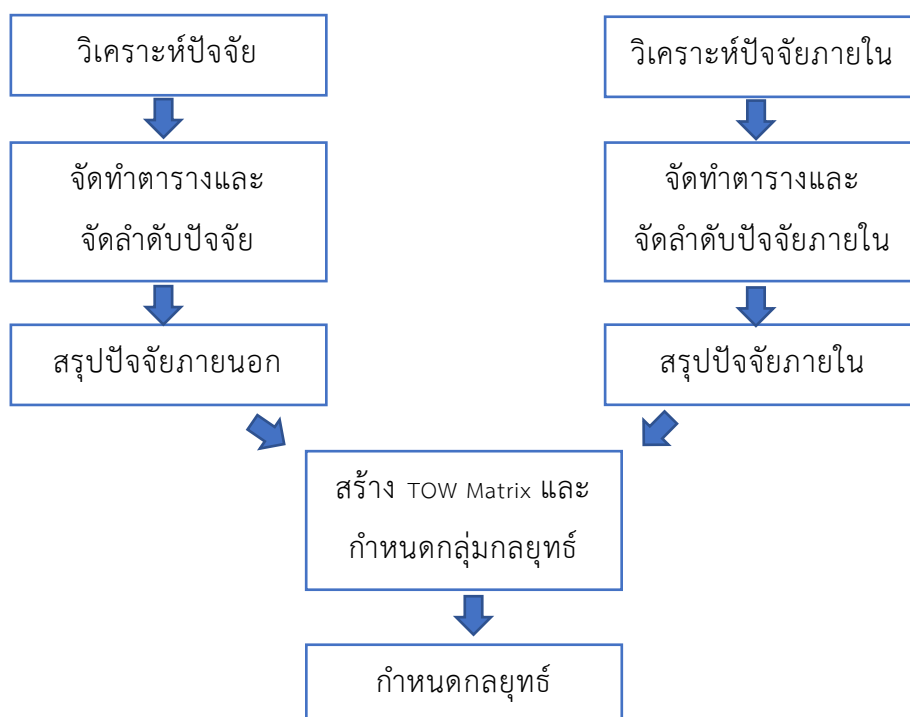
อภิปรายถึงภารกิจ บทบาท และหน้าที่ ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของศึกษานิเทศก์ได้อย่างลึกซึ้ง เท่ากับศึกษานิเทศก์ ทำให้ศึกษานิเทศก์ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.4.7 การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ไม่เป็นไปตามตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และ มาตรฐานวิชาชีพ เพราะต้องรับผิดชอบโครงการต่างๆ ซึ่งต้องไปประชุม อบรมสัมมนา ประเมินผลเป็นคณะทำงาน เป็นกรรมการ รวมถึงต้องปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานวิชาการ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายจนไม่มีเวลาไปนิเทศ การเรียนการสอนในชั้นเรียน ศึกษานิเทศก์บางส่วนขาดทักษะและประสบการณ์ในการนิเทศการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน ทำให้ขาดความมั่นใจในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentor) การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ทำให้ครูอีกส่วนหนึ่ง ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ส่งผลถึงคุณภาพ ผู้เรียนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอ่อนแอไม่เข้มแข็ง

5.4.8 ระบบการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาล่าช้า ไม่สัมพันธ์สอดคล้องกับ ภารกิจงานนิเทศและการเปิดเรียนของโรงเรียน การใช้จ่ายงบประมาณในการนิเทศการเรียนการสอนมีเงื่อนไขการใช้ จ่ายและการอนุมัติที่หลากหลายรูปแบบมีความยุ่งยากซับซ้อน เขตพื้นที่การศึกษาบางเขตรวมเองประมาณการ นิเทศมาไว้เป็นงบนิเทศกลาง โดยอนุมัติให้บุคลากรนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่/ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่/ศึกษานิเทศก์/ก.ต.ป.น./ประธานเครือข่าย/เลขานุการกลุ่ม/ผู้บริหารโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ใช้งบประมาณ ทำให้ขาดความชัดเจน การเบิกจ่ายล่าช้า ยุ่งยาก ซับซ้อน งบประมาณที่ใช้ใน การนิเทศไม่เพียงพอ

5.4.9 เขตพื้นที่การศึกษาบางเขต หลอมรวมงบประมาณในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาโดยตรงที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (กพท.) แล้วนำไปดำเนินการ ในส่วนอื่นที่เป็นงานรอง ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ด้วย เหตุผลเพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดของมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ

ทั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT และการนำไปใช้ สรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 Frameworks แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT และการนำไปใช้

บทสรุป

ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่ และภูมิภาค

1. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ส่งเสริม และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านการพัฒนาและใช้หลักหลักสูตรสถานศึกษา การอ่านออกเขียนได้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีทางไกล (DLTV/DLIT) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาของโรงเรียนใน โครงการพิเศษ และโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการแบ่งพื้นที่นิเทศบูรณาการเป็น 6 ภูมิภาค ตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนเป้าหมาย ดังนี้

1) การนิเทศระดับเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดเป้าหมายการนิเทศ โดยการสุ่มจากเกณฑ์ที่นิเทศ กำหนดในการปฏิบัติการนิเทศ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีโรงเรียนโครงการพิเศษต่างๆ หรือมีผลสัมฤทธิ์ ไม่น่าพอใจ ภูมิภาคละ 2-3 แห่ง

2) การนิเทศระดับโรงเรียนกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ในลักษณะเดียวกับเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องและใกล้เคียงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการประหยัดเวลา และงบประมาณค่าใช้จ่าย จำนวน 3 โรงเรียน

2. ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดตำแหน่ง บทบาท อำนาจและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ทั้งในส่วนกลาง จังหวัด และอำเภอ รองรับการทำงานให้ชัดเจนเป็นระบบตามมาตรฐานตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มาตรฐานวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ และมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์

3. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาบุคคลก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ในระดับ ประถมศึกษาไม่ควรระบุวิชาเอก เพราะการนิเทศการเรียนการสอนเป็นกระบวนการไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในระดับประถมศึกษา และปรับจากการสอบข้อเขียนเป็นการคัดเลือกจากครุฑิเตน และหรือผู้บริหารติเตน มีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับของครูและผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนในระดับมัธยมศึกษาระบุวิชาเอกได้ตามที่เขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควร

4. แก้ไขคุณสมบัติและองค์ประกอบของคณะกรรมการ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตาม พ.ร.บ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยกำหนดให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์ประกอบทั้ง ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5. จัดตั้งหน่วยศึกษานิเทศก์ในส่วนกลาง หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และหน่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของศึกษานิเทศก์มีเอกภาพ มีการประสานงานกับสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ควรลดโครงการหรือบูรณาการโครงการที่สำคัญจำเป็นตามนโยบายรัฐบาลในระดับ สพฐ.

7. กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพ (KPI) ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะสำหรับการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์

8. กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านวิชาการให้หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ส่วนกลาง หน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด และหน่วยศึกษานิเทศก์อำเภอ ที่มาจากศึกษานิเทศก์เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง

9. พัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้เป็นไปตามลักษณะงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง

10. ควรจัดอัตรากำลังตำแหน่งศึกษานิเทศก์ให้ครบตามกรอบอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

11. ควรใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับโดยให้พื้นที่มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและสรรหา โดยคำนึงถึงประสบการณ์ที่ได้รับการยอมรับ

12. ควรกำหนดรูปแบบหรือโครงสร้างการบริหารหน่วยศึกษานิเทศก์ที่ชัดเจน มีกฎหมายรองรับถูกต้อง และมีอำนาจบังคับบัญชาศึกษานิเทศก์โดยตรง

13. แก้วไข พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ โดยระบุให้กระบวนการนิเทศการเรียนการสอน เป็นหนึ่งในกระบวนการหลักของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ที่ขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กับกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการบริหาร

14. แก้วไข พ.ร.บ. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 38ค โดยแก้ไข 38ค (1) เป็น 38ค และ 38ค (2) เป็น 38ง แล้วเพิ่มตำแหน่งศึกษานิเทศก์เข้าไปในองค์ประกอบของ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

15. การจัดสรรงบประมาณควรจัดสรรให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนิเทศตามภารกิจหลัก และจัดสรรให้เครือข่ายการนิเทศ (กลุ่มจังหวัด) เพื่อให้การนิเทศการเรียนการสอนโดยมีจุดเน้นแต่ละเรื่องพร้อมเขียนรายงานการนิเทศ และหรือรายงานวิจัยแต่ละเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

ระดับเครือข่ายโรงเรียนเป้าหมาย

1. การนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการโดยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนด้านการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษา การอ่านออกเขียนได้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีทางไกล (DLTV/DLIT) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การประกันคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษา

2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมประเพณีวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนท้องถิ่น และสามารถสร้างคนได้ตรงตามความต้องการจำเป็นของชุมชน ภายใต้กรอบของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. พัฒนาครูเป็นรายบุคคล ด้วยวิธีการศึกษาผ่านบทเรียน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน ด้วยกระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง และการสร้างความเข้มแข็งให้ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปรับวิธีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนเป็นการประเมินผลระหว่างการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ครูนำผลการประเมินมาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของนักเรียน แล้วนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนเป็นรายบุคคล

5. พัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียนให้เข้มแข็งเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสามารถพัฒนาการเรียนการสอนที่เกิดจากโรงเรียนเป็นฐาน และเกิด PLC

6. พัฒนาและส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ได้ทำหน้าที่ Coaching การเรียนการสอนในชั้นเรียนและทำหน้าที่เป็น Mentoring ให้กับครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน

7. ปฏิรูประบบการนิเทศการศึกษา กำหนดให้ศึกษานิเทศก์มีบทบาทในการ Coaching and Mentoring การจัดการเรียนการสอนและการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นภารกิจหลัก เน้นการวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม ด้วยวงจร PAOR โดยมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนผลหลังการสอน

8. สร้างความเข้มแข็งให้ระบบการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างจริงจัง โดยสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการสอนของครู เน้นวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม ด้วยกระบวนการ PAOR กล่าวคือ มีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนผลหลังการสอนของครู

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แนวทางการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ฉลาด จันทรสมบัติ. (2564). *รายงานผลความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พินิจ มีคำทอง. (2559). *การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษาด้วยเทคนิค SWOT Analysis*.

พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

สมาพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย. (2558). *สรุปผลการประชุมพิจารณาสังเคราะห์งานและแนวทางการพัฒนางานของศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. ระหว่างวันที่ 10-14 กันยายน 2558. ณ โรงแรมไอลิเดเชอร์วิส เรสซิเดนซ์ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.

สุวรรณา โชติสุกานต์. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. ปทุมธานี : โปรแกรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อารมณ ฉนวนจิตร. (2551). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervisor: Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C.: Development.

Harris, Ben M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. Prentice- Hall, Englewood Cliffs, Newlerys.