

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Competency Development Model of Education Personnel in the Local Administration Organization

บุษยา บวรศักดิ์เสถียร และ ทิเรก พรสีมา



บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา (3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบสัมภาษณ์แนวทางเพื่อการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำในชั้นเรียน การบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานผลประโยชน์ และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา (3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า รูปแบบฯ มีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This thesis studies the competency of educational personnel in the local administrative organization. The aim is to develop a competency development model of the personnel and to evaluate its appropriateness. This is a mixed method research, inclusive of both quantitative and qualitative approaches. The research was conducted in three stages. First, the competency of the personnel was studied. Then, a competency



development model was developed. Finally, the model was evaluated for its appropriateness. Research results are as follows: (1) Generally the competency of educational personnel in the local administrative organization was at a high level in all aspects. (2) A model of competency development for the personnel in the local administrative organization in the following five aspects was achieved: possessing leadership in the classroom, classroom management, effective communication, benefit integration, and competency to use innovation in administration. Included in each aspect of the development model are the content, objectives, development procedures, and development evaluation. (3) A total of 30 academic experts in basic education of the local administrative organization have mostly agreed that the competency development model of personnel is appropriate for its purposes.

Keywords : competency development model education personnel, local administration organization

ความนา

ครูที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยึ่งที่จะต้องมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากครูนั้นนอกจากจะสนับสนุนการเรียนแล้วยังต้องมีความสามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนการคิดและทักษะการแก้ปัญหาแก่นักเรียนอีกด้วย (Scribner, 1999 p. 240) ครูนอกจากจะมีหน้าที่พัฒนาคน เพื่อพัฒนาสังคมแล้ว ในขณะที่มีการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอนยังต้องมีการบริหารจัดการในชั้นเรียนควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียน หากครูผู้สอนไม่สามารถบริหารจัดการได้ ก็ะพบกับความล้มเหลวในการจัดการภายในห้องเรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องมีความสามารถในเรื่องเหล่านี้ คือความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลที่เกิดแก่ผู้เรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ในการทำงานของนักเรียนร่วมกันปรึกษาหารือกัน การตัดสินใจ การปฏิบัติงานร่วมกัน สิ่งหนึ่งที่ครูผู้สอนต้องให้นักเรียนในการปฏิบัติงานก็คือ การเพิ่มพลังอำนาจให้ผู้เรียน

นอกจากนั้นแล้วครูต้องสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ดีแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ นอกจากความสามารถด้านการสอนของครูแล้ว

ยังมีเรื่องที่ครูผู้สอนต้องสามารถจัดการให้ผู้เรียน เรียนอย่างมีความสุขในชั้นเรียน เช่น การจัดสภาพห้องเรียน ให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี การจัดมุมความรู้ในชั้นเรียน การจัดกลุ่มการเรียน กลุ่มการฝึกปฏิบัติงาน การสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เรียน ดูแลภายในห้องเรียน การจัดสื่อการสอน การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าห้องสอน การที่ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จในด้านการเรียนรู้ ต้องมีปัจจัยอย่างอื่นที่ครูผู้สอนต้องมี เช่น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนการสอนของครูต้องรู้จักนำวิธีการและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ประกอบการเรียนการสอน การที่ผู้เรียนสนใจพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากนวัตกรรมและเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร ผู้สอนต้องหาวิธีการสอนแบบต่างๆ มาใช้ สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนแล้วเข้าใจยิ่งขึ้นก็คือการสื่อสาร ครูผู้สอนต้องมีความสามารถสื่อสารแล้วทำให้ผู้รับข่าวสารเข้าใจตรงกัน การสื่อสารต้องสั้น กระชับ เข้าใจง่าย รัดกุม การที่จะช่วยให้ผู้เรียนและครู ผู้สอนได้รับรู้เรื่องราวร่วมกัน มีความเข้าใจตรงกัน ครูต้องรู้วิธีการสื่อสารที่ดี นอกจากนั้นครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการประสานงานเพื่อประสานประโยชน์ระหว่างผู้ปกครองกับครู ครูกับครู ครูกับนักเรียน เช่น ครูกับผู้ปกครอง ครูต้องคอยแจ้งข่าวสารของวิทยาลัย แจ้งพฤติกรรมความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้รับทราบ (ชัด บุญมา, 2551 หน้า 1)

แต่ในความเป็นจริง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งทางด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ทำให้การถ่ายโอนภารกิจมีการหยุดชะงักลงในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่งถ้าหากดูจากข้อมูลตัวเลขการจัดสรรงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วก็น่าเป็นห่วง แม้ว่าตัวเลขนี้จะเป็นของปี 2547 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อ้างถึงใน มติชนสุดสัปดาห์ 2-8 พ.ย., 2550) ซึ่งสรุปว่า สัดส่วนรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแยกตาม กิจกรรม ร้อยละ 70.8 ใช้เพื่อก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ร้อยละ 15.5 ใช้เพื่อการศึกษา ร้อยละ 5.6 เพื่อพัฒนา อาชีพ ร้อยละ 4.3 ใช้เพื่องานด้านสังคม ร้อยละ 3.7 ใช้เพื่องานด้านสุขภาพ ตัวเลขอาจจะยังพออยู่ได้ แต่เมื่อลงไปรายละเอียดของงบประมาณการศึกษา ก็พบว่า ร้อยละ 47.6 ใช้เพื่อซื้ออาหารเสริมหรือนม ร้อยละ 31.4 อาหารกลางวัน ร้อยละ 15.7 ตอบแทนเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 4.0 ค่าวัสดุการศึกษา เข้าใจว่าทั้งหมดใช้สำหรับ ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียนที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดูแลโดยตรงคำถามจึงอยู่ที่ว่า แล้วงบประมาณเพื่อ “พัฒนาคน” จริง ๆ อยู่ตรงไหน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถทางการศึกษา อย่างมาก อีกทั้งยังต้องมีความสามารถที่จะนำทีมครู อาจารย์ ทีมงาน และ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น ให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญในการที่จะนำ ความรู้ความสามารถ ไปใช้ในการบริหารการศึกษาใน ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย เดียวกันคือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทางการศึกษาในแต่ละพื้นที่ ที่มีความแตกต่างกันมาก ให้มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เท่าเทียมกันโดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อม และ การตระหนักในความสำคัญของแต่ละพื้นที่ รวมถึง งบประมาณที่จัดสรรทั่วถึง แผนการศึกษาที่แตกต่างกัน กิจกรรมที่มากเพียงพอจึงจะได้ประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ในการบริหารการศึกษาท้องถิ่น

ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ มี การควบคุมคุณภาพและเน้นคุณภาพทางการบริหาร การศึกษาให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการนำเสนอรูปแบบ ในการพัฒนาสมรรถนะ/ขีดความสามารถของบุคลากร ทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ ดังกล่าวให้กับประเทศไทย

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทาง การศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะ เป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทาง การศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ประชากรที่ใช้ในศึกษาสมรรถนะบุคลากร ทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดในประเทศไทย

2. ประชากรที่ใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 15 คน

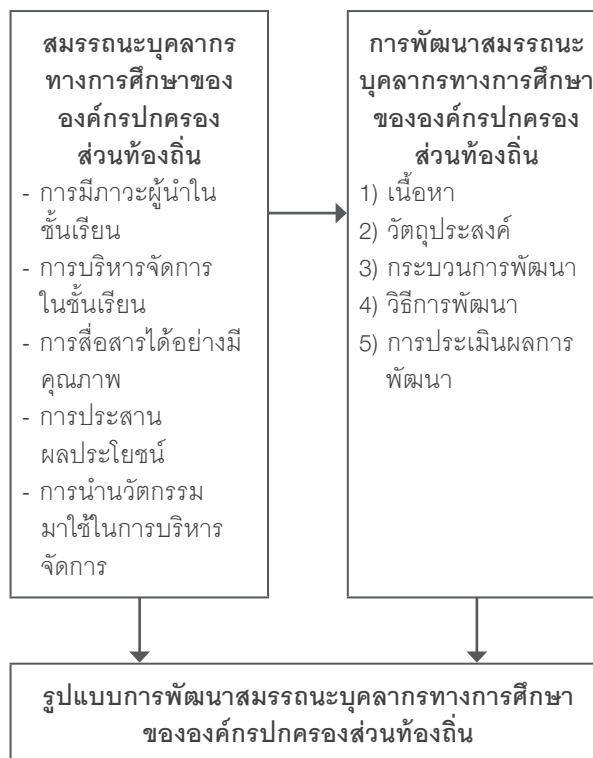
3. ประชากรที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2548 หน้า 6-9) ได้แก่ การมีภาวะผู้นำในชั้นเรียน การบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานผลประโยชน์ และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม (Training) การใช้พี่เลี้ยง (Coaching) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) (ชูชัย สมทิตไกร, 2542 หน้า 27-28; สมชาย หิรัญกิตติ, 2542 หน้า 157; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2549 หน้า 41-44) ทำให้การพัฒนาสมรรถนะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังแสดงใน ภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ด้านการมีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นเสมือนแก้วสารพัดนึกที่สามารถเปลี่ยนสถานศึกษาที่ล้มเหลวให้เป็นศูนย์รวมของความเป็นเลิศ ผู้บริหารที่มีความสามารถชักจูงครูที่มีความสามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ ทำให้นักเรียนเป็นผู้ชนะการเป็นผู้นำในห้องเรียนก็เพื่อทำสิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริงให้เป็นผลสำเร็จ การเป็นผู้นำห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถสอนนักเรียนนักศึกษาให้เติบโตทั้งด้านสติปัญญาและสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจอย่างชัดเจนถึงความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานดังนั้นเพื่อความเป็นไทย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของคนไทยในสังคม ให้มีความเข้าใจในธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถ ที่จะปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและปัจจัย

ที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนให้เป็นไปตามแนวทางที่ประเทศชาติต้องการได้ก็คือ การจัดการศึกษาให้คน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาในปัจจุบันที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้อย่างละเอียด ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ครูต้องเร่งปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้กำหนดนโยบายวางแผนและรับผิดชอบในชั้นเรียน เพื่อจัดการให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถเป็นคนดีของสังคม ครูจึงต้องเป็นผู้นำและเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับครูที่เป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ควรรู้และปรับปรุง

ด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และหากสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอนเป็นไปในทางที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสำเร็จในการเรียน และจะพัฒนาแนวคิดและอุดมการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในตนเองได้

ด้านการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ

ในการบริหารจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูผู้สอนจะมีบทบาทสำคัญที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสื่อสาร การถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกอารมณ์และความต้องการจากผู้ส่งสาร

ไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาถ้อยคำ และภาษาท่าทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การสื่อสารยังเป็นเครื่องมือในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มบุคคลอีกด้วย การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ในสังคมถ้าขาดการสื่อสารระหว่างบุคคลแล้ว มนุษย์ไม่สามารถอยู่ร่วมกันเป็นสังคมได้ การที่มนุษย์สร้างความเจริญให้แก่สังคมนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ก็เนื่องมาจากผลของการสื่อสาร ซึ่งทำให้มนุษย์เกิดความคิดและความรู้มากยิ่งขึ้น การสื่อสารนั้นช่วยสร้างสัมพันธภาพความใกล้ชิด ความไว้วางใจ การสื่อสารก่อให้เกิดการเรียนรู้ และความเข้าใจระหว่างกันและกัน ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และเข้าใจบุคคลอื่นด้วย ครูผู้สอนจึงต้องมีความสามารถในการสื่อสารกับผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้ในห้องเรียนมีคุณภาพ

ด้านการประสานประโยชน์

การประสานประโยชน์เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครู หน้าที่ความรับผิดชอบของครูก็คือ ความรับผิดชอบต่อศิษย์ ต่อสถานศึกษา ต่อเพื่อนครู ต่อผู้ปกครองของนักเรียนนักศึกษา ซึ่งผู้เป็นครูจะต้องพยายามรักษาหน้าที่ และความรับผิดชอบเหล่านี้ด้วยความสำนึก เต็มใจ เคร่งครัด และมีประสิทธิภาพ

ด้านการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

การพัฒนาคนที่สำคัญที่สุด คือ การให้คนมีการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนได้รู้จักการเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย และรักที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อสังคมยุคข้อมูลข่าวสารที่มีความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยได้บัญญัติไว้ใน หมวดที่ 3 แนวนโยบายการศึกษาว่า

“ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้” “ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อขยายบริการทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ข้อมูลข่าวสาร ไปสู่ประชาชนและชุมชนได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว” ในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา ได้บัญญัติไว้ว่า “ส่งเสริมให้มีการผลิตและใช้ประโยชน์จากสิ่งพิมพ์และสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ที่ได้มาตรฐานอย่างกว้างขวาง”

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิจัย คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัย

1. มีสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะด้านการประสานผลประโยชน์ เป็นอันดับที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียนเป็นอันดับที่ 2 สมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นอันดับที่ 3 สมรรถนะด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ เป็นอันดับที่ 4 และสมรรถนะด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับที่ 5

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สมรรถนะที่ 1 ด้านการมีภาวะผู้นำ มีกรอบเนื้อหา คือ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน มีกรอบเนื้อหา คือ สร้างปฏิสัมพันธ์ด้านบวกกับนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 ด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกรอบเนื้อหา คือ สื่อสารให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือที่พึงประสงค์ สมรรถนะที่ 4 ด้านการประสานผลประโยชน์ มีกรอบเนื้อหา คือ การสื่อสารเป้าหมายของการจัดการศึกษา สมรรถนะที่ 5 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ มีกรอบเนื้อหา คือ ใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือผลิตสื่อการสอน และ

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง

การอภิปรายผล

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะหยิบยกมาอภิปรายผล ดังนี้

สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะด้านการประสานผลประโยชน์ เป็นอันดับที่ 1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียนเป็นอันดับที่ 2 สมรรถนะด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นอันดับที่ 3 สมรรถนะด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ เป็นอันดับที่ 4 และสมรรถนะด้านการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับที่ 5 ผลการวิจัยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมการดำเนินงานทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งเน้นไปที่สมรรถนะด้านการประสานผลประโยชน์ เป็นอันดับที่ 1 เป็นการจัดการศึกษาสำหรับท้องถิ่นที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้สอนกับผู้สอน ผู้สอนกับผู้ปกครอง และผู้สอนกับชุมชน ซึ่งหมายถึงรวมถึงการขยายความคิดในการจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาชุมชน และการทำงานร่วมกับชุมชนร่วมด้วย โดยในประเด็นของการประสานผลประโยชน์นี้ ถือเป็น สเน่ห์ของการจัดการศึกษาเพื่อท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นภารกิจที่ได้รับมาจากพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงเรื่องของการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงเป็นเรื่องของการประสานผลประโยชน์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

หากพิจารณาในอีกมุมที่ทำให้ผลการวิจัย ครั้งนี้ออกมาเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้ามาทำการจัดการศึกษาให้กับท้องถิ่น มักจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ มากมายถึงศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะจัดการศึกษาหรือไม่ และจะเป็นมาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือไม่ ด้านผลการบริหารพบว่ายังขาดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาท้องถิ่น ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้จุดแข็งของตนเองในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การประสานผลประโยชน์ ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นหลัก ที่ว่า ครูจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีความใกล้ชิดกับครู สถานศึกษา และครูต้องเกี่ยวข้องด้วยตลอดเวลา ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ครูผู้สอนจะต้องมีความเสียสละ ไม่ว่าจะในเรื่องของความสามารถ การตั้งใจทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ครูต้องยืนหยัดต่อทุกสภาพปัญหา การทำงานทุกอย่างต้องประสบปัญหา ครูต้องมีสติตั้งมั่นแก้ปัญหาแต่ละจุด โดยเฉพาะครู

ต้องรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันทำงานเป็นทีมกับชุมชน มีความอดทนในการประสานกับชุมชน ครูต้องมีความอดทนอย่างมีสติ และมีเป้าหมาย ครูจะต้องร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างผลงานให้ประชาชนในชุมชนได้พบเห็นเพื่อสถานศึกษาจะได้เป็นที่รู้จักในชุมชนมากขึ้น ครูต้องมีการขยายความคิดให้กับประชาชนในชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนและการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชน และครูต้องสร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงานของชุมชน เมื่อครูและสถานศึกษาเข้าไปร่วมกิจกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประเด็นของการวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ เพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการทางการศึกษาตามสภาพจริงของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปปรับปรุงส่งเสริมศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่บุคลากรทางการศึกษามีอาชีพ สามารถประสานประโยชน์กับผู้เรียน และประชาชนในชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่นเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

3. สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการศึกษาสภาพจริงของการจัดการศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาตามแบบการกระจายอำนาจ ก่อนนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ไปใช้ เพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่อสร้างการยอมรับในวงกว้างว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้สามารถสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้หรือไม่

3. ควรเชื่อมโยงเรื่องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ากับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในรอบที่ 3 เพื่อสร้างกรอบในการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถผ่านการประเมินภายนอกได้ทุกโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ชัด บุญมา. (2551). *หลักแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2555, จาก <http://www.nitesonline.net>.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์แสนทอง. (2549). *การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากเห็น*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- มติชนสุดสัปดาห์. (2550). *อปท.กับการจัดการศึกษา*. ค้นจาก <http://www.gotoknow.org/blog/winnyphepooh/341105>.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- Scribner, J. P. (1999, April). Professional development: Untangling the influence of work context on teacher learning. *Educational Administration Quarterly*, 35(2), 238-266.