

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

The present study Problems and competencies teachers
under the Ubon Ratchathani Provincial Administration.

พริณณณ์ จุ้ยเจริญ¹
ดร. พงษ์ธร สิงห์พันธ์²
ดร. สุวิมล โพธิ์กลิ่น³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 62 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 11 ข้อ ซึ่งได้รับการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

2.1 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า สมรรถนะหลักมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.3 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหา การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำ สายงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะ สายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ในแต่ละด้านดังนี้

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ครูควรทำงานอย่างมุ่งมั่น มีเป้าหมาย กำหนดเวลาในการทำที่แน่นอนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ หรือเทคนิค ต่างๆ มาใช้ในการสอน ต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการจัดโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ควรมีการวัดและ ประเมินผลเชิงประจักษ์ มีการวางแผนงานที่ดีมีระบบ ด้านบริการที่ดี จัดหาสื่อ อุปกรณ์ และจัดบริการให้กับ โรงเรียนในเขตบริการให้บริการอย่างสุดความสามารถและความเสมอภาค บริการด้วยใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อ ให้ทุน ในการศึกษา ส่งเสริมให้จัดการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ประชุมกำหนดนโยบายและ แบ่งงานกันทำ จัดบุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจ จัดทีมงานให้เหมาะสม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ครูทุกคนต้องมีความสำนึกตลอดเวลาว่า เราทำงานที่ยิ่งใหญ่เป็นบุคคลสำคัญของชาติ เป็นแม่พิมพ์ที่ดีต้องทำงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ มีหลักธรรม หิริโอตตปปะ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ครูทุกคนควรมี แผนการสอนที่ตรงกับตัวชี้วัด หลักสูตร หรือถูกต้องตามมาตรฐานการเรียนรู้และต้องมีเทคนิคการสอนที่ดีด้วย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาผู้เรียนพัฒนาเด็กให้มีผลสัมฤทธิ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่ายวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เน้น การพัฒนาให้เต็ม ต้องให้ความรักความใส่ใจต่อนักเรียนทุกคนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดูแลชั้นเรียน อย่างเป็นระบบ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากๆ จัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดอบรมครูที่ปรึกษา เกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน อบรมเพื่อวิจัย และวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครู ผู้ทำวิจัย ให้เข้าใจกระบวนการทำวิจัยอย่างเหมาะสมถูกต้อง ครูทุกคนควรทำงานวิจัยจริงไม่ใช่ทำเพื่อผลงานตนเองนั้น นำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาใช้จริง ส่งเสริมให้ทำวิจัย อย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำของครู ให้ครูทุกคนมีโครงการในแผนปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูมีบทบาทการเป็นผู้นำ ตามคำสั่งแม่บทและพรณงาน ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความเป็นผู้นำ ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมพัฒนา ภาวะการณเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ตัวแทนชุมชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้ชุมชนมีโอกาสร่วมตัดสินใจในกระบวนการ เรียนรู้ มีการประสานงานอย่างเหมาะสม ประชุมผู้ปกครองเป็นประจำทุกภาคเรียน

คำสำคัญ : สมรรถนะข้าราชการครู

Abstract

This research aims to study the present. Problem of teacher competencies. Under administrative province. Compare the ideas in the development of teacher competencies under administrative province and to study the development of teacher competencies under question by the Provincial Administration work experience. And education level.

The sample used in this research. The landscape of the random stratified proportionally. Determined by the size of the sample of finished Krejcie and Morgan the sample size of 214 people.

Tools used for data collection was a questionnaire about current conditions. Problem of teacher competencies. Under administrative province. A 62 item scale questionnaire and interview guidelines for teacher competencies. Ubon Ratchathani Provincial Administration under Article 11 of which have been checked for consistency. Of content experts. And brought to trial. Both are believed to be equal to 0.98.

The research findings were as follows:

1. The present study. Problem of teacher competencies. Under administrative province. School administrators and teachers. Opine On current conditions. Problem of teacher competencies. Under administrative province and the core competencies of the line that was in the high level.

2. Performance comparison on school administrators and teachers. About the idea of developing teacher competencies under the administrative province.

2.1 On school administrators and teachers. About the status and development of teacher competencies. Under administrative province. By the position of the core competencies. And performance of the work. No difference.

2.2 On school administrators and teachers. About the status and development of teacher competencies. Under administrative province. By work experience. Considered the primary line that core competencies are different. And performance of the work. No difference.

2.3 On school administrators and teachers. About the status and development of teacher competencies. Under administrative province. By level of education. Current conditions in the development of teacher competencies. Performance considering the primary line. Performance of the work and found no difference. The issue of teacher competencies. Performance considering the primary line. And the capacity of the lines that are different.

3. The interview. School administrators and teachers. On the development of teacher competencies. Under administrative province. In each of the following.

The development of core teachers. The aim achievement. Teachers should strive to work with the goal of making the exact timing is always self-development. The new study. Or techniques. Used in teaching. Agency provides support to various projects. Continuously. Should be measured and empirical evaluation. A good planning system. Services that supply materials and services to schools in the services provided to the best ability. Equality and good relations with service mind. The development. Learn more continuous self-development. Promote staff education. Funding for the study. Encouraged to develop their own training. Working as a team. Meeting policy and division of labor. Personnel working with the voluntary Team work properly. Ethics and etiquette teacher. Projects or activities that promote moral and ethical teacher. All teachers must have a sense

of time that we work great as a person of national significance. Mold is great to work according to the rules. The principles of conscience.

The development of the line performance. Design learning. All teachers should have a plan that meets the course or accurate indicators of the standard of learning and teaching techniques as well. The learner is essential. Developing learners develop children's achievement. Morality and ethics. The learner is essential. Projects promote ethical academic camps to promote moral development to full I have to give attention to all students, the management class. Classes care system. Students to participate in many activities. Environment that promotes learning. Training consulting teachers about the classroom atmosphere. The synthesis and analysis of research to the development of the students. Research and research training in order to fix the problem. Provide insight to teachers who do research to better understand the process of research appropriate to every teacher should not actually do research for their contributions only. The results of the research led to the development of practical use. Encourage continued research. Leadership of teachers. All teachers in the project implementation plan to promote teacher leadership roles as master and the qualifying event. Encourage teachers to show leadership. Teachers to participate in all leadership situations developed continuously. Building relationships and partnerships with the community to learning. Encourage the community to play a role in local education. The bishops have decided to participate in the learning process. Are coordinated appropriately. Parent meetings every semester.

Keyword : Competencies teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการช่วยให้คนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตาม ศักยภาพทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ ตลอดช่วงของชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดไปจนถึงวัยแห่งการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถที่จะดำรงชีพสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเอง สร้างพลังครอบครัว ชุมชนและสังคมอย่างมีความสุขซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างสรรค์พัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยรวมอย่างสันติ การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนในสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ การบริหารและการจัดการศึกษา มีเป้าหมายความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์อยู่ที่การให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และตรงกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นระบบโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2545 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2541 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) เพราะพระราชบัญญัติการศึกษานี้เปรียบเสมือนแผนแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐาน นอกจากนั้น สหชาติ เหล็กขาย (2548 : 51) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ ได้แก่ ด้านผู้บริหารควรมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการแก้ปัญหา กำหนดนโยบายของสถานศึกษาที่สำคัญ ควรปรับวิสัยทัศน์และระเบียบ ประเพณี

วัฒนธรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542 : 153-154) กล่าวว่าสถานศึกษาต้องมีระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นั่นคือ ผลผลิตต้องตอบสนองต่อลูกค้าและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในด้านผลผลิต สถานศึกษาต้องกำหนดมาตรฐานโดยคณะกรรมการสถานศึกษา แล้วโรงเรียนดำเนินงานตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และมาตรฐานระดับชาติ แต่การที่จะได้ซึ่งคุณภาพของผลผลิตที่ลูกค้าพอใจนั้น จะต้องมาจากคุณภาพของกระบวนการที่ครบวงจร และคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการศึกษาโดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เสริม และผลักดันให้กระบวนการทำงาน ทุกระดับ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกันเป็นระบบ โดยมีการกำหนดทิศทางไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการวิธีการบริหารและการจัดการคุณภาพ (Quality Management) สมัยใหม่ที่เน้นการสร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า ผู้เรียนทุกคนที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติเกี่ยวกับครู อาจารย์ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในหมวดที่ 7 ในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ ในสถานศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาน ศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ราชกิจจานุเบกษา 2542 : 15)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกในวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559 ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีผลกระทบต่อการศึกษา ประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ รวมทั้งการให้ ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559 มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดรวม ทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน

การปกครองท้องถิ่น เป็นการจัดการปกครองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีอิสระ ในการปกครองตนเอง มีส่วนร่วมทางการเมือง สามารถปกครองตนเองตามวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพึ่งพาตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ ที่ดีในการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป จากการที่ให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาควรจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพเศรษฐกิจและสังคมประเทศ ตามหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแต่ยังมีมุมมองจากประชาชนอีกบางส่วน

ที่ยังเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่พร้อม ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ คะเซนท์ (2544 : 6) ที่ได้กล่าวถึง การโอนอำนาจการจัดการศึกษา ข้อขัดแย้งของครูกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นความพร้อมว่า ตัวแทนองค์กรครูเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อม ในด้านบุคลากร งบประมาณและการบริการ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ในปัจจุบันสถานศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษา มีแนวโน้มในการขาดแคลนครู และบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูเก่าที่อยู่ในสังกัดเดิมไม่ประสงค์โอนย้ายมีจำนวนมาก จึงทำให้มีการบรรจุ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ในด้านการปฏิบัติงาน เมื่อเข้าสู่วิชาชีพครูแล้วคือครูมีภาระงานอื่นๆ ที่ต้องทำงานนอกเหนือจากงานสอน ที่สถานศึกษามอบหมายและขอร้อง (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา 2544 : 7) นอกจากนั้นบุคลากรทางการศึกษา ได้เปลี่ยนโฉมใหม่จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ ทางการสอนมาก มาเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อย หรือบางครั้งไม่มีประสบการณ์ในการสอนเลย เนื่องจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของรัฐบาลปัจจุบัน บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ได้เข้า โครงการนี้เป็นส่วนใหญ่ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดแคลนจำเป็นต้องหาบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเป็น จำนวนมาก บุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังขาดประสบการณ์ และบางครั้งบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่เข้ามาบางคนไม่มีวุฒิครู ไม่รู้จักยุทธวิธีในการสอนไม่มีประสบการณ์ ในการถ่ายทอด ไม่ได้ผ่านการฝึกให้เป็นครู ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้การเป็นครูยังไม่สมบูรณ์จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นคนที่สมบูรณ์เหมาะสมกับครูมืออาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงได้ดำเนินการ ตามนโยบาย และภารกิจของการบริหารงานบุคลากรครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังมีปัญหาในการบริหาร บุคลากร เช่น บุคลากรลาออกระหว่างกลางปี หรือการโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ปัญหาการลดลงของจำนวน บุคลากรนี้และยังปัญหาสมรรถนะของข้าราชการครู ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถวางแผนงานเพื่อจะ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในระยะยาวได้ บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ ปัญหาระบบการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งมีผลกระทบทำให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของบุคลากรทาง การศึกษา บุคลากรจึงมักไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

จากปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการครูดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานใน สถานศึกษาของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จึงเห็นความสำคัญ และสนใจที่จะศึกษาสภาพ ปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และนำ ผลการศึกษาไปดำเนินการเพื่อหาแนวทางในอันที่จะขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาต่อไป ตลอดจนนำไปใช้ เป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ไขปัญหาการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานีให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของผู้วิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนา สมรรถนะข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2555 ทั้งหมด 12 โรงเรียน จำนวน 480 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2550 : 143) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู ดังนี้ สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 62 ข้อ และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 11 ข้อ ซึ่งได้รับการตรวจสอบความสอดคล้อง ของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้อตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) วิเคราะห์เป็นโดยรวมทุกด้าน และรายด้าน
3. วิเคราะห์ข้อมูลและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และ ระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F วิเคราะห์เป็นโดยรวมทุกด้าน และรายด้าน เมื่อพบความแตกต่างทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'
4. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อตอบแบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

2.1 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก พบว่า สมรรถนะหลักมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ในแต่ละด้านดังนี้

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ครูควรทำงานอย่างมุ่งมั่น มีเป้าหมาย กำหนดเวลาในการทำที่แน่นอนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ หรือเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการสอน ต้นสังกัดให้การสนับสนุนในการจัดโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ควรมีการวัดและประเมินผลเชิงประจักษ์ มีการวางแผนงานที่ดีมีระบบ ด้านบริการที่ดี จัดหาสื่อ อุปกรณ์ และจัดบริการให้กับโรงเรียน ในเขตบริการให้บริการอย่างสุดความสามารถและความเสมอภาค บริการด้วยใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อ ให้ทุนในการศึกษา ส่งเสริมให้จัดการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ประชุมกำหนดนโยบายและแบ่งงานกันทำ จัดบุคลากรทำงานด้วยความสนใจ จัดทีมงานให้เหมาะสม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครูจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ครูทุกคนต้องมีความสำนึกตลอดเวลาว่าเราทำงานที่ยิ่งใหญ่เป็นบุคคลสำคัญของชาติ เป็นแม่พิมพ์ที่ดีต้องทำงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ มีหลักธรรมจริยธรรมติดตัว

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ครูทุกคนควรมีแผนการสอนที่ตรงกับตัวชี้วัด หลักสูตร หรือถูกต้องตามมาตรฐานการเรียนรู้และต้องมีเทคนิคการสอนที่ดีด้วย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการพัฒนาผู้เรียนพัฒนาเด็กให้มีผลสัมฤทธิ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ค่ายวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เน้นการพัฒนาให้เต็ม ต้องให้ความรักความใส่ใจต่อนักเรียนทุกคนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดูแลชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมมาก ๆ จัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดอบรมครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อการพัฒนาผู้เรียน อบรมเพื่อวิจัยและวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ครู ผู้ทำวิจัย ให้เข้าใจกระบวนการทำวิจัยอย่างเหมาะสม ถูกต้องครูทุกคนควรทำงานวิจัยจริงไม่ใช่ทำเพื่อผลงานตนเองเท่านั้น นำผลที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาใช้จริง ส่งเสริมให้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำของครู ให้ครูทุกคนมีโครงการในแผนปฏิบัติงานส่งเสริมให้ครูมีบทบาทการเป็นผู้นำตามคำสั่งแม่บทและพรณนางาน ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความเป็นผู้นำ ให้ครูมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมพัฒนาภาวการณ์เป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ตัวแทนชุมชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้ชุมชนมีโอกาสได้ร่วมตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ มีการประสานงานอย่างเหมาะสม ประชุมผู้ปกครองเป็นประจำทุกภาคเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง เรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานต้นสังกัด ให้การสนับสนุนในการจัดโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จัดอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพิ่มเติมความรู้เฉพาะกลุ่มสาระฯ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อ ให้ทุนในการศึกษาต่อ จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดอย่างทั่วถึง เสมอภาคกัน

2. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ภาระกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาสส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามาที่ส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

3. ครูควรใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่หลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงสถานศึกษาควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน มีการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ แผนการสอนที่ตรงกับตัวชี้วัด หลักสูตร หรือถูกต้องตามมาตรฐาน การเรียนและต้องมีเทคนิคการสอนที่ดีด้วย ควรทำวิจัยในชั้นเรียนภาคเรียนละ 1 เรื่อง โดยนำปัญหาที่พบในชั้นเรียนมาทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ในแต่ละด้าน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

เอกสารอ้างอิง

การศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2544.

ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. รายงานการปฏิบัติการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544.

_____. ปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545.

ไพโรจน์ คะเชนทร์. ปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : ส.รุ่งทิพย์ออฟเซ็ท, 2544.

สมศักดิ์ สินธุเวชชัย. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2542.

สหชาติ เหล็กขाय. “การเรียนรู้แบบเผชิญประสบการณ์” วิชาการ. 1 (มกราคม-สิงหาคม 2548) : 51.

