

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก *

THE COMPETENCY DEVELOPMENT FOR EDUCATIONAL OFFICERS: THE CASE STUDY OF PHITSANULOK PROVINCIAL EDUCATIONAL OFFICE

กาญจนา นครคง, ธนัสถา โรจนตรกุล, โชติ บดีรัฐ

Kanjana Nakronkong, Tanastha Rojanatrakul, Chot Bodeerat

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: kanjanakoy0210@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา 2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงประมาถ ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาสายสนับสนุนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 290 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.02) พบว่า ปัญหามากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ (\bar{X} = 4.10) 2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.72) และต้องการพัฒนามากที่สุดคือ ด้านความรู้ (\bar{X} = 4.01) 3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สร้างความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างถูกต้องชัดเจน มีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนา; ศักยภาพ; บุคลากรทางการศึกษา

Abstracts

The objectives of this research article are 1. to study the problem of developing the potential of educational personnel, 2. to study the need for educational personnel potential development, and 3. to study the guidelines for developing the potential of educational personnel in Phitsanulok Provincial Educational Area Office. This research is quantitative. The research population is 290 educational personnel of the Phitsanulok Provincial Educational Area Office. The research instrument is a questionnaire. The data analysis statistics are percentage, mean, and standard deviation. The information is presented by essay.

The results of the research showed that 1. The conditions of problems in the potential development of educational personnel are found overall at a moderate level ($\bar{X} = 3.02$). It was found that the area with the highest average was professional self-development ($\bar{X} = 4.10$). 2. The need for the potential development of educational officers' fat a hhigh-level ($\bar{X} = 3.72$). It was found that tknowledge was neededto develop ($\bar{X} = 4.01$). 3. Guidelines for developing the potential of educational personnel were found that it is the development of knowledge and abilities for personnel by clearly defining roles and responsibilities, building knowledge and understanding in the main point of developing the potential. Moreover, there is adequate resource support for operations, and personnel should be developed continuously.

Keywords: Developing; Potential; Educational Personnel

บทนำ

ในปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ จึงทำให้การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานต่อเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพ เพราะปัญหาของเทคโนโลยีที่ก้าวไกลประกออบกับบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานมีช่วงวัยในการทำงานที่มีอายุมากจึงทำให้ไม่ค่อยก้าวทันต่อเทคโนโลยีมากนัก ขาดทักษะและความเข้าใจ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบ

เดิม ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน (ชินวัตร เจริญนิตย์ และคณะ, 2565) สภาพและปัญหาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพและปัญหาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ทักษะที่มีสภาพและปัญหามากที่สุด คือ ทักษะการสืบค้นข้อมูลและทักษะการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล แนวทางในการส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรเปิดใจรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนานวัตกรรมแก่บุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรของตนเองได้รับความรู้ ความเข้าใจและฝึกทักษะปฏิบัติเพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะ ความคิด บทบาทและทัศนคติ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วองค์การคาดหวังให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานทำหน้าที่ฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา และถือเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บังคับบัญชา วิธีการที่นิยมทำกัน คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการสอนงาน หรือการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เป็นทางการ เช่น การอบรมหัวหน้างานให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ การประสานงาน การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นต้น

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ทันโลก ทันเหตุการณ์ใหม่ ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความรับผิดชอบงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน้าที่ แต่ละสายงาน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และทักษะในการปฏิบัติงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร

ประชากร ได้แก่ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีจำนวน 290 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินแบบสอบถามให้คะแนน 3 ระดับ คือ + 1 หมายถึงมีความสอดคล้อง 0 หมายถึงไม่แน่ใจ - 1 หมายถึงไม่สอดคล้อง หาค่าความสอดคล้องรายข้อ (IOC : Index of item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.5 – 1.0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมทุกข้อ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ตำแหน่ง สังกัด วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ นำมาแจกแจง ความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา คือ 1. การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ 2. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี 3. การพัฒนาทักษะภาษา 4. การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 3 ความต้องการศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก คือ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) 2. ด้านความเข้าใจ (Understanding) 3. ด้านทักษะ (Skill) 4. ด้านทัศนคติ (Attitude) 5. ด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบกับบริบท นำเสนอเป็นความเรียง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ บุคลากรทางการศึกษา สายสนับสนุน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1,2,3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ โดยใช้การเก็บตามจำนวนข้อมูลของบุคลากรแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 290 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 – 30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 มีรายได้ 30,001 ขึ้นไป จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ

ตารางที่ 1 สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับ	สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ (New Skill)	3.99	0.47	มาก
2.	การพัฒนาด้านเทคโนโลยี (Technology Development)	3.98	0.65	มาก
3.	การพัฒนาทักษะภาษา (Language Skill)	3.01	0.98	ปานกลาง
4.	การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ (Professional Development)	4.10	0.78	มาก
ภาพรวม		3.02	0.47	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

ลำดับ	ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความรู้ (Knowledge)	4.01	0.32	มาก
2.	ด้านความเข้าใจ (Understanding)	3.47	0.49	ปานกลาง
3.	ด้านทักษะ (Skill)	3.80	0.47	มาก
4.	ด้านทัศนคติ (Attitude)	3.47	0.34	ปานกลาง
5.	ด้านพฤติกรรม (Behavior)	3.88	0.69	มาก
ภาพรวม		3.72	0.36	มาก

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า 1. เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรเป็น อย่างดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. กระบวนการทำงาน และมอบหมาย ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน ทั้งเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอบ และผู้สนับสนุน พร้อมกำหนด บทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3. สร้างความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ มีความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถูกต้อง ชัดเจน 4. มีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน 5. ควรพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตนเองทางวิชาชีพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามองเห็นความสำคัญ เพื่อที่บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดจะได้มีการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ ทั้งยังมีการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพ การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ทักษะใหม่ ๆ อาทิ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหาเน้นการให้เหตุผล ทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะ ทัศนคติเชิงบวก สามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ จะเป็นส่วนสำคัญให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางทักษะ ภาษา ที่จะเป็นส่วนสำคัญให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ทักษะภาษาท้องถิ่น ทักษะภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นและสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุไฮลา หมัดเลียด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก

2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ พฤติกรรมส่วนบุคคล มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การ มีพฤติกรรมที่ถูก ที่ควร ถูกต้อง เหมาะสม มีทักษะ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกหลัก ถูกวิธี และถูกต้อง เพื่อจะให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจในหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงาน ผู้บริหาร บริบทของงาน เพื่อนร่วมงาน และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน เข้าใจถึงความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างไรในการปฏิบัติงาน เข้าใจในเหตุผลการปฏิบัติงานแต่ละงานว่าเหตุใดจึงปฏิบัติงานเช่นนั้นในแต่ละงาน เข้าใจในงานและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ เปรมสุข (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สหวิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัย พบว่า หลังนำคู่มือการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาไปใช้ พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีทักษะผู้นำวงสนทนาหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินคู่มือการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาจากการถอดบทเรียน พบว่า คู่มือมีความชัดเจน และมีประสิทธิผลตามตัวชี้วัด มีปัจจัยความสำเร็จที่คู่มือการใช้ และการได้รับการสนับสนุน

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กระบวนการทำงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบ

ปฏิบัติงาน ทั้งเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอบ และผู้สนับสนุน พร้อมกำหนดบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สร้างความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ มีความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถูกต้องชัดเจน มีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร รุจิพงษ์กุล และสรารุณี สืบแย้ม (2564) ได้ศึกษาสภาพและประเมินความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการที่จำเป็นสูงสุด คือ ด้านการศึกษาดูงาน รองลงมา คือ ด้านการสอนงานและด้านการฝึกอบรม

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา คือปัจจัยสนับสนุนศักยภาพและการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ (New Skill) การพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ทักษะใหม่ ๆ อาทิ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา เน้นการให้เหตุผล ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะที่สอดคล้องเชิงบวก ความเคารพตนเอง ความสามารถใช้อย่างสร้างสรรค์ ผูกคิวิตวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลเป็นขั้นตอน

2. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี (Technology Development) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่จะเป็นส่วนสำคัญให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย จัดระบบ ประเมิน และสื่อสารสนเทศ ใช้สื่อสารเชื่อมโยงเครือข่ายและโซเชี่ยลเน็ตเวิร์คได้อย่างเหมาะสม พัฒนาสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาทักษะภาษา (Language Skill) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางทักษะภาษา ที่จะเป็นส่วนสำคัญให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ทักษะภาษา ท้องถิ่น สามารถใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม และเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาต่างประเทศที่จำเป็นและสำคัญ

4. การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ (Professional Development) การพัฒนาตนเอง เพื่อวางแผนการพัฒนากอย่างเป็นระบบและครบวงจร หลักสูตรและกรอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เชื่อมโยง กับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาสมรรถนะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตและทักษะทางวิชาชีพ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

5. ด้านความรู้ (Knowledge) การนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา การฝึกอบรม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นโยบายและ

จุดเน้นของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ศึกษาหาความรู้ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพิ่มพูนความรู้ มีการสอนงานจาก ผู้ปฏิบัติงานเดิมหรือรุ่นพี่ บุคลากรเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ โดยการหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย

6. ด้านความเข้าใจ (Understanding) ความเข้าใจในหน่วยงาน โครงสร้างของ หน่วยงาน ผู้บริหาร บริบทของงาน เพื่อนร่วมงาน และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน เข้าใจถึงความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความจำเป็นอย่างไรในการปฏิบัติงาน เข้าใจใน เหตุผลการปฏิบัติงานแต่ละงานว่าเหตุใดจึงปฏิบัติงานเช่นนั้นในแต่ละงาน เข้าใจในงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับเพื่อนร่วมงานได้ เข้าใจปัญหาและ ผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน

7. ด้านทักษะ (Skill) ทักษะ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกหลัก ถูกวิธี และถูกต้อง เพื่อจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากรให้มี ทักษะต่าง ๆ รอบด้านเพื่อพัฒนาตนเองให้เติบโตในสายอาชีพ ให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ความชำนาญงาน มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเพื่อการลดการสูญเสียและ ปัญหาต่าง ๆ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ ทักษะ ดิจิทัล ทักษะภาษา ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ทันยุคทัน เหตุการณ์ มีทักษะอย่างรอบด้านสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

8. ด้านทัศนคติ (Attitude) ความเข้าใจในองค์กร หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และ การปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อน ร่วมงาน และหน่วยงาน ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การ เสริมสร้างภาวะการฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ ฝึกโต้ตอบ ฝึกให้เกิดการมีส่วนร่วม แสดงทัศนคติ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความผูกพันให้กับบุคลากร และ บุคลากรต่อหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

9. ด้านพฤติกรรม (Behavior) พฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กร มีพฤติกรรมที่ถูก ที่ควร ถูกต้องเหมาะสม การ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที และมีพฤติกรรมในการทำงาน เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดย การปฏิบัติงานแบบกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน ความเข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในแง่มุมต่าง ๆ

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กระบวนการทำงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน ทั้งเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอง และผู้สนับสนุน พร้อมกำหนดบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สร้างความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ มีความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถูกต้องชัดเจน มีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตรงตามปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร
2. หน่วยงานควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน มีการสอนงานแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อสารต้องงานได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานการบริหารงานแต่ละส่วน เพื่อให้งานได้บรรลุตามเป้าหมายและราบรื่นตามความสามารถและกำลังของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาการพัฒนาทักษะภาษา เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ชินวัตร เจริญนิത്യ และคณะ. (2565). สภาพและปัญหาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(2), 98-113.

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- วรรณพร รุจิพงษ์กุล และสรารุณี สืบรัมย์. (2564). การศึกษาสภาพและประเมินความ ต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(39), 215-229.
- ศรัณย์ เปรมสุข. (2561). *การพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่ววิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40* (การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาพิษณุโลก เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.
- สุไฮลา หมัดเลียด. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.