

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

Development Guidelines for Personnel Management of the Provincial Educational Offices

ศยามล กองสุทธิผล¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐัฒน²

Sayamon Kongsutipon¹ Asst. Prof. Dr.Pornthep Rupan²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคล 2) นำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 108 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) นำเสนอแนวทางการบริหารบุคคล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีปัญหาลดต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ส่วนความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วย รายการปฏิบัติรวมทั้งสิ้น 24 รายการ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวางแผนบุคลากร มี 5 รายการปฏิบัติ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรจัดประชุมทบทวนและปรับปรุงโครงการกิจกรรมต้องเป็นไปตามการวางแผนปฏิบัติการ เป็นประจำทุกปี 2) ด้านการสรรหาบุคลากร มี 4 รายการปฏิบัติ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรมีการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร มี 4 รายการปฏิบัติ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการดำรงรักษามูลค่าบุคลากร มี 3 รายการปฏิบัติ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรจัดฝึกอบรมบุคลากรในด้านระเบียบวินัย 5) ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มี 4 รายการปฏิบัติ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 4 รายการปฏิบัติ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรมีการแจ้งเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา การบริหารงานบุคคล

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹Master of Education Program in Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

²Course teacher in Master of Education Program Educational Administration Program Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ศยามล กองสุทธิผล, sayamon7475@hotmail.com

รับเมื่อ 15 ธันวาคม 2565 แก้ไข 11 มกราคม 2566 ตอปรับ 13 มกราคม 2566

ABSTRACT

The purposes of the research were: 1) to examine the problem and requirement for personnel management development; and 2) to propose the guidelines to solve the personnel management problem. The research procedure included two stages. Stage one was investigating the personnel management problem. The sample group, obtained from cluster sampling, comprised 108 provincial educational officers and director officers for personnel management subdivision under the provincial educational offices. The research instrument was a questionnaire with the reliability level at .982. Statistical analysis was conducted in terms of mean and standard deviation. Stage two was interviewing the key informants who were six experts in educational administration in order to get personnel management guidelines. The research instrument was a form of interview and descriptive analysis was performed.

The results revealed as follows:

1. An overall problem found in personnel management of the provincial educational offices was at a moderate level. When considering individually, task assignment was found at the highest level, while personnel planning was the lowest. An overall requirement for personnel management of the provincial educational offices was at the highest level. In other words, personnel planning was required the highest while competency development was the lowest.

2. The development guidelines for personnel management of the provincial educational offices consisted of 24 items of practice within 6 aspects: 1) personnel planning comprised 5 items as providing a meeting to review and improve projects and activities in accordance with an annual action plan, for instance. 2) personnel recruitment comprised 4 items, for instance, recruiting qualified persons. 3) personnel development included 4 items such as planning a systematic personnel development. 4) personnel retention consisted of 3 items such as personnel training in terms of discipline. 5) Task assignment comprised 4 items, for instance, enhancing effective task performance. 6) Evaluation consisted of 4 items as providing public announcement the evaluation criteria beforehand, for instance.

Keywords: Development Guidelines, Personnel Management

ภูมิหลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทและภารกิจในการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค โดยปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มอบหมาย โดยมีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัด คือ (1) รับผิดชอบงานธุรการ ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) คณะอนุกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (อกศจ.) คณะอนุกรรมการบริหาร ราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานรวมทั้ง ปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่คณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย (2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการ (3) สั่งการกำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม

และประเมินผล การปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (4) จัดระบบ ส่งเสริมและประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ (6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศและแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา (8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการ หรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (9) ส่งเสริม และประสานงาน การศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬาเพื่อการศึกษา (10) ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เอกชน (11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการและประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 3)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการจัดองค์กรภายในตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 12 มิถุนายน 2560 ข้อ 3 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแบ่งกลุ่มงานภายในออกเป็น 8 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) กลุ่มอำนวยการ (2) กลุ่มบริหารงานบุคคล (3) กลุ่มนโยบายและแผน (4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา (5) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล (6) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน (7) กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน (8) หน่วยตรวจสอบภายใน บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำหนดขึ้น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด รองศึกษาธิการจังหวัด และข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 38 ค (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 6)

ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเกลี้ยอัตรากำลังทั้งสองครั้งเพื่อรองรับการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ จะเห็นได้ว่า อัตรากำลังที่เกลี้ยได้กับกรอบอัตรากำลังที่พึงมี พบว่า โดยเฉลี่ยทั่วไป สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ยังขาดแคลนอัตรากำลังอีกมาก และบางสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อาจขาดแคลนระดับรุนแรงมาก ประกอบกับความมุ่งหมายในการจัดตั้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการด้วยเหตุผลที่ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้แทนของกระทรวงศึกษาธิการ ในการบูรณาการ การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพในระดับจังหวัด ซึ่งต้องอาศัย การประสานงานทั้งทางด้านนโยบาย และการบริหารจัดการศึกษา กับทุกหน่วยงานทางการศึกษา ในจังหวัด ทั้งนี้ ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นบุคลากรในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และลักษณะงานใหม่ และต้องปฏิบัติงานกับบุคลากรหลากหลายหน่วยงานทางการศึกษาในภาวะเริ่มแรกที่ยังขาดแคลนอัตรากำลังซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมาก และยังไม่มียุทธศาสตร์การเพิ่มอัตรากำลังและงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 5)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การอำนวยการรักษาบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทำงานของบุคลากรว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีแนวทางแก้ปัญหาอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

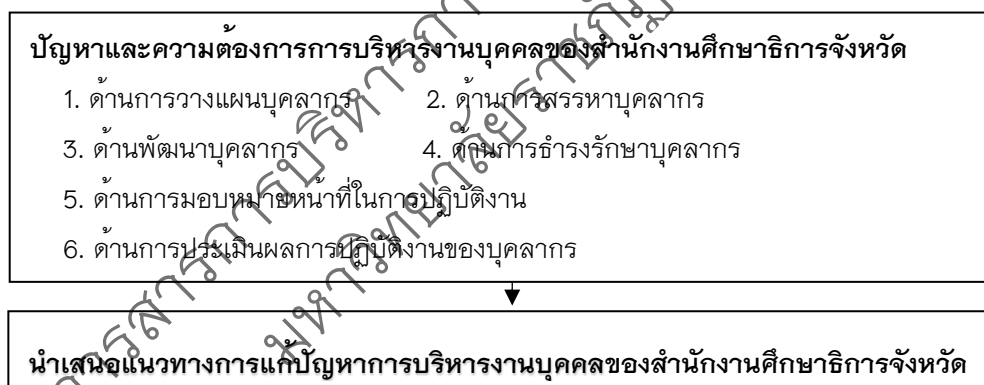
1. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีปัญหาด้านใดและมากน้อยเพียงใด
2. แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละด้านควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
2. เพื่อนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดโดยศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องขอบข่ายและกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งสรุป เป็นประเด็นที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนบุคลากร 2) การสรรหาคูลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษาบุคลากร 5) การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และ 6) การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา 2 ตอน คือ การศึกษาปัญหาและความต้องการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และนำปัญหาที่ศึกษาได้มานำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัดและผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 154 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด และผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 54 จังหวัด รวมกลุ่มตัวอย่าง 108 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จากสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 18 ภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคล ใน 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศเพื่อรับทราบ และขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตวิทยาลัย ถึงศึกษาธิการจังหวัดในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 54 แห่ง จำนวน 108 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปัญหาการบริหารงานบุคคล ใน 6 ด้าน 48 รายการ ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการมอบหมายหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยรายข้อ บนมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

การนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร การศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และผู้เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ข้อมูลแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยคัดเลือกจากศึกษาธิการจังหวัดในจังหวัดภาคกลาง จำนวน 6 คน และผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามหัวข้อปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรกที่ตอบแบบสอบถาม การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ระยะที่ 1 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากรด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จากข้อที่เป็นปัญหามากไปหาข้อที่เป็นปัญหาน้อยตามลำดับ ด้านละ 3 รายการ รวม 18 รายการ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ให้ทำการสัมภาษณ์ และขออนุญาตทำการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำคำสัมภาษณ์ที่ตอบคำถามแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของแต่ละคน มาเขียนเรียบเรียง เป็นประโยค แยกตามแต่ละประเด็นคำถาม วิเคราะห์ประโยคคำให้สัมภาษณ์แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ และจัดแยก ให้ตรงตามประเด็นปัญหาการบริหารงานบุคคล และจัดทำแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วนตามประเด็นคำถามจากผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วย 6 ด้าน มีรายการปฏิบัติ 24 รายการ เช่น

2.1 ด้านการวางแผนบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา เช่น ควรจัดประชุมทบทวนและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมต้องเป็นไปตามการวางแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี ควรมีการสำรวจความต้องการบุคลากรในการวางแผนอัตรากำลัง

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา เช่น ควรมีการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนความขาดแคลนอัตรากำลัง

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา เช่น ควรวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบครบวงจรการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา เช่น ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรในด้านระเบียบวินัย ควรนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2.5 ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการแก้ปัญหา เช่น ควรมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดปริมาณงานที่มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการแก้ปัญหา เช่น ควรมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอบุคลากรทราบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยจะอภิปรายผลจากการศึกษา ใน 2 ประเด็น คือ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และ 2) นำเสนอแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัญหาและความต้องการการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนระดับปานกลาง 4 ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ตามลำดับ ส่วนระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ค่ารองลงมา คือ ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดี พิทยา คำ สมศักดิ์ บุญสาทร และอรุณรัตน์ วงษ์สมบัติ (2555, หน้า 123) พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดคุณครูปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ทั้งภาพรวมและรายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 73) พบว่า สภาพปัญหาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วย 6 ด้าน มีรายการปฏิบัติ 24 รายการ เช่น

2.1. ด้านการวางแผนบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา 5 รายการ เช่น จัดประชุมทบทวนและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมต้องเป็นไป ตามการวางแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมการจัดสรรอัตรากำลังทดแทนความขาดแคลนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามปัญหาความต้องการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลในเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ อัตราการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีการประชุมติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง

บุคลากรทางการศึกษาอื่น อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนมา วงศ์แหล (2555, หน้า 133) และธนภรณ์ ดวงวันทอง (2560, หน้า 69)

2.2 ด้านการสรรหาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา 4 รายการ เช่น มีการสรรหาบุคลากรตรงกับความต้องการ การกำหนดขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกบุคลากรในรูปของคณะกรรมการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการดำเนินการสรรหา โดยมีปฏิทิน และขั้นตอน ในการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีความเป็นธรรมโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตปพร มีสุขศรี (2556, หน้า 185) พบว่า เทศบาล เมืองควนลัง กำลังประสบปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการสรรหา บุคลากรตามแผนอัตรากำลัง และใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสายสะหมอน คำพวง (2562, หน้า 72)

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา 4 รายการ เช่น วางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ นิเทศการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างทั่วถึงครบถ้วน รวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศตปพร มีสุขศรี (2556, หน้า 185) พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริงควรเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัย ของประพิม นภวงศ์ ณ อยุธยา (2563, หน้า 81)

2.4 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีแนวทางการแก้ปัญหา 3 รายการ เช่น จัดฝึกอบรมบุคลากรในด้านระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีจัดฝึกอบรมบุคลากรในด้านระเบียบวินัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรงค์ จันทะบาล (2563, หน้า 164) พบว่า สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดี มีการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกคนและพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.5 ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการแก้ปัญหา 4 รายการ เช่น การออกกฎระเบียบข้อบังคับทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดบริการข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีการจัดประชุมทบทวนด้านการมอบหมายหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค เป็นประจำทุกปี และมีความสอดคล้องกับภารกิจงานใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 82) พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีดังนี้ ควรจัดทำข้อมูล การกำหนดความต้องการกำลังคนไว้ล่วงหน้าเพื่อขออัตรากำลังครู จัดประชุมชี้แจงมอบหมายงานกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรในโรงเรียนที่จะรับมอบหมายงานได้เข้าใจโดยจัดสวัสดิการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้อย่างเหมาะสมและพอเพียง โดยมีความซื่อสัตย์สุจริตขยันหมั่นเพียรมีการช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการโอน หรือย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพไปสังกัดหน่วยงานอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสก็อต (Scott, 2001, p. 70) พบว่า การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนา

บุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการวิธีการทำงานให้ทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคลากรนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะแก้ไขการขัดแย้งได้ดี ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธาและความจริงใจต่อบุคลากร

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการแก้ปัญหา 4 รายการ ซึ่งประกอบด้วย 1) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด การแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบล่วงหน้า การวางแผนการพิจารณา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีการประชุมแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาราดา ณ ลานคา (2560, หน้า 62) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสายระหมอน คำพวง (2562, หน้า 72) พบว่า มีการกำหนดกรอบการประเมิน ที่ชัดเจน มีการประเมินตนเองจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีนำเข้าสู่การพิจารณา ของคณะกรรมการประเมินพูดคุยทำความเข้าใจกันก่อนพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ใน 6 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการอำนวยการรักษาบุคลากร ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- 1.1 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลในเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ อัตราการจัดทำแผนอัตราว่างบุคลากรทางการศึกษาอื่น
- 1.2 ควรมีการจัดประชุมและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมด้านการสรรหาบุคลากรเป็นประจำทุกปี
- 1.3 ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค ใหม่ทุกคน และมีการปฐมนิเทศเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสามัคคีที่ดีต่อกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงผลกระทบของการบริหารงานบุคคลของของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ควรมีการศึกษาวิธีการวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร การอำนวยการรักษาบุคลากร การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2560 เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.moe.go.th/moe/th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564].
- ธนภรณ์ ดวงวันทอง. (2560). การบริหารงานบุคคลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัคดี พิทยาภา, สมศักดิ์ บุญสาธิต และ อรรชรณ วังสมบัติ. (2555). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจัดตั้งใหม่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- รณกฤต รินทะชัย. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัฒนา วงศ์แท้. (2555). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2559). แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ. กรุงเทพฯ: บริษัท จามจุรีโปรดักส์ จำกัด.