**ชื่อโครงการวิจัย** **การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**

**ปีที่ทำวิจัยเสร็จ** **กุมภาพันธ์** 2556

**ผู้วิจัย** **ดร.พรอัญชลี พุกชาญค้า**

## บทคัดย่อไทย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ศึกษาสภาพความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาเพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน ประชากรได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และ t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกมิติเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มิติที่1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสุดท้าย มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ระหว่างผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและในรายมิติ

2.1 ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ในภาพรวมทุกสมรรถนะไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการมีช่องว่างสมรรถนะมากกว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ (factor) ประกอบด้วย 34 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” ประกอบด้วย 13 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 “เทคโนโลยี” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 “ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 “ภาษาอังกฤษ” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร

3. องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 33 ตัวแปร ได้แก่ “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” “ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล” และ“การสนับสนุนของหน่วยงาน

**Project Title** **Human Resource Preparation for the readiness towards Asean Economic Community: Case study of Ministry of Education, Thailand.**
**Year** **February 2013**
**Researcher** **Dr. Pronanchalee Pukchanka**

## Abstract

The objectives of this study are to investigate human resource preparation in the Ministry of Education to promote ASEAN Community Education Hub Policy in Thailand; to compare human resource competency within the Ministry; and to study the component areas of human resource management in the Ministry so as to support a regional integration of ASEAN Community Education Hub Policy in Thailand. Population in this study was educator administrators in the Office of the Permanent Secretary and educator administrators in the Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. The sample size was four hundred administrators. The data were statistically analyzed by the technique of factor analysis and t-test for statistical analysis.

The results showed that

1. In general, the performance in human resource preparation of the Ministry was found to be at a high level. Further, based on the statistical analysis the performance of each dimension was also high. This could be ranged from average high to low as followings: strategic alignment (Dimension 1), HRM program effectiveness (Dimension 3), HR accountability (Dimension 4), quality of work-life and work-life balance (Dimension 5) and HR operational efficiency (Dimension 2).

2. A comparison of human resource management's competency in the Ministry comparing between the Office of the Permanent Secretary and the Office of the Basic Education Commission showed no significant difference at the .05 level both at the general and dimension levels.

2.1. There is no significant difference in overall competencies between the educator administrators in The Office of the Permanent Secretary and The Office of the Basic Education Commission at .05 level

2.2 There is no significant difference in overall competencies between Directors and Deputy Directors. However, at .05 level it is statistically different in achievement motivation and human potential development. It is found that Deputy director has larger competency gap than Director.

2.3. The developmental competency factors of educator administrators consisted of five factors, thirty four variables. The first factor is management, communication and motivation consisting of 13 variables. The second factor is technology consisting of 7

variables. The third factor is knowledge about ASEAN consisting of 5 variables. The forth factor is English consisting of 4 variables; and the fifth factor is achievement motivation and self development consisting of 5 variables.

3. The component areas of human resource preparation in the Ministry consisted of four factors, thirty three variables. The four factors are strategic consensus, quality of life and work, the effectiveness of human resource management, and the support from the government.