บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ รองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน ซึ่งกำหนดการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ระยะที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยจัดประชุมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบกรอบและแนวคิด องค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์ หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 1 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้รวมการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 803 คน จำแนกเป็น สำนักงานปลัดกระทรวง จำนวน 152 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ กศน.จังหวัด และรองผู้อำนวยการ กศน. จังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 651 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 175 เขต เขตละ 3 คน รวม 126 คน และผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต เขตละ 3 คน รวม 525 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 803 คน กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยและผลการตรวจสอบกรอบและแนวคิด องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
(ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 1)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 2)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 3)

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยและผลการตรวจสอบกรอบและแนวคิด องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียน จากสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ เอกสารอาเซียน เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 5 มิติ สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. หน่วยงานต้นสังกัดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. หน่วยงานต้นสังกัดมีการประชุมผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. หน่วยงานต้นสังกัดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันในประชาคมอาเซียน

5. หน่วยงานต้นสังกัดมีกำลังคนที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียนในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ

6. หน่วยงานต้นสังกัดมีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกระดับที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

7. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8. หน่วยงานต้นสังกัดมีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร

9. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

10. ท่านมีความศรัทธาในผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต้นสังกัดกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

11. หน่วยงานต้นสังกัดให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่ายอาเซียน

12. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการผลิตสื่อและรายการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้าน

13. หน่วยงานต้นสังกัดสร้างมาตรการแรงจูงใจให้หน่วยงานที่พัฒนาบุคลากรในด้านภาษา

14. หน่วยงานต้นสังกัดจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรสู่อาเซียน เพื่อสนับสนุนโครงการของหน่วยงานและสถานศึกษา

15. หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อสร้างความตระหนัก

16. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำสิ่งพิมพ์/เว็บไซต์/สัมมนา/จัดทำคลังความรู้เรื่องอาเซียนเพื่อการสื่อสารอย่างชัดเจน

17. หน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังเรื่องความเป็นไทยพร้อม ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธ์ เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนอย่างสมานฉันท์

18. หน่วยงานของท่านมีกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดมีการให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานต้นสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. การตัดสินใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่บนพื้นฐานของการใช้ข้อมูล สารสนเทศ

4. หน่วยงานต้นสังกัดใช้งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการด้านภาษาอังกฤษ ภาษาของกลุ่มอาเซียน เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างแท้จริง

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้

1. งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. งานที่ท่านปฏิบัติมีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของหน่วยงาน

3. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเปิดโอกาสให้ท่านในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน

5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการเข้าสูประชาคมอาเซียน

6. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนในการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาเซียน

7. หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการทำวิจัยและพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน

8. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน/ ศึกษาดูงาน/ การเข้าร่วมประชุม/การพัฒนาความร่วมมือ ในกลุ่มประเทศอาเซียน

9. หน่วยงานต้นสังกัดจัดหลักสูตรฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

10. ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับอาเซียนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

11. หน่วยงานต้นสังกัดมีระบบการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

12. หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

13. หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดและหรือเป้าหมายการทำงานของข้าราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุผลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

14. ท่านได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานต้นสังกัดยึดแนวทาง “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”

3. หน่วยงานต้นสังกัดใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้อต่อการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. ข้าราชการในหน่วยงานต้นสังกัดสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ความเสมอภาคต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5. หน่วยงานต้นสังกัดมีกลไกการดำเนินการเพื่อตรวจสอบเรื่องราวการร้องทุกข์อย่างอิสระและทันการณ์

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่มุ่งเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นสอดคล้องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4. หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการต่างเกี่ยวกับการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ 35 ตัวแปร ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1 ตัวแปร

1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน

2. การบริการที่ดี ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน

3. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

1. การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ

2. การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านอาเซียนในหมู่เพื่อนร่วมงาน

4. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ

2. การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

6. การสื่อสารและจูงใจ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร

1. ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ

2. ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

3. ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

1. การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน

2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน

3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน

4. การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ

8. การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

2. ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

9. ภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร

1.. ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ

2. ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

3. ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ

4. ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ

10. ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร

1.. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ

2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน

3 ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน

4. ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน

5. ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม

11. เทคโนโลยี ประกอบด้วย 7 ตัวแปร

1.. การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ

3. การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น

6. การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง

7. การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะเงื่อนไขความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

1) ผู้บริหาร

1.1 การมีเจตคติที่ดีถึงการเข้าร่วมร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน มีประโยชน์ส่งผลกระทบอะไรกับเรา

1.2 ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำ ให้การสนับสนุน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและเน้นเรื่องประชาคมอาเซียน

1.3 ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กร

1.4 การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในการงาน ผลงานที่ทำส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1.5 ผู้บริหารต้องตระหนักความสำคัญอาเซียนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจ

1.6 ผู้บริหารต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2) นโยบายและการสนับสนุน

2.1 ให้ส่วนกลางให้ความสำคัญ ให้งบประมาณกับเครือข่าย คนที่มีความรู้ความสามารถเรื่องอาเซียน

2.2 นโยบายของกระทรวงต้องมั่นคง ต่อเนื่องชัดเจน

2.3 ระบบการส่งต่อนโยบายต้องเข็มแข็ง ทำได้จริงต่อเนื่อง ยั่งยืน

3) การนำไปสู่การปฏิบัติ

3.1 ทำอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง

3.2 การพัฒนานำร่องผู้บริหาร และขยายผลการพัฒนาบุคลากร

3.3 ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ระบุเป็นตัวชี้วัดและนำไปสู่การปฏิบัติ

3.4 มีกระบวนการประเมินบุคลากร ก่อนเข้า ระหว่าง และหลังเข้าสู่อาเซียน

3.5 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องมุ่งมั่น จริงจังต่อเนื่อง
3.6 มีระบบการประเมินผลเรื่องอาเซียน
3.7 บุคลากรต้องมีจิตสำนึก คุณธรรม มุ่งมั่นในการพัฒนาเพื่อสู่อาเซียน
3.8 ความสมดุลระหว่างส่วนการดำรงชีวิตและงาน
3.9 กระบวนการควรมีการบริหารความเสี่ยง
3.10 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 1)

1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 803 คน กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 99.5 ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สองในสามส่วนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหลือสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าสามส่วน จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาร้อยละ 16.3 จบปริญญาเอก และร้อยละ 2.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 83.7 เป็นชาย ที่เหลือ ร้อยละ 16.3 เป็นหญิง

2. ผลการวิเคราะห์สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2.1 สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในภาพรวม

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีสภาพความพร้อมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มีสภาพความพร้อมในระดับมากทุกมิติเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ มิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ❹ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ❺ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสุดท้าย มิติที่ ❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและในทุกมิติ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 2)

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายสมรรถนะ พบว่า มีจำนวน 7 สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมาไปหาน้อยดังนี้ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี เทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ สำหรับสมรรถนะที่เหลือ จำนวน 4 สมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะภาษาอังกฤษ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่เป็นคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายสมรรถนะที่เป็นคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า มีจำนวน 6 สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริการที่ดี สำหรับสมรรถนะที่เหลือ จำนวน 5 สมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ภาษาอังกฤษ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะความรู้เกี่ยวกับอาเซียน

3. ผลการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า

3.1 สมรรถนะที่มีช่องว่างระดับมาก จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การสื่อสารและจูงใจ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และการพัฒนาตนเอง

3.2 สมรรถนะที่มีช่องว่างระดับน้อย จำนวน 7 สมรรถนะ ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ เทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม

4. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

5. **ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน**

ผลการวิจัยพบว่า 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
องค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร

5.1 องค์ประกอบที่ 1 “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” ประกอบด้วย 13 ตัวแปร ได้แก่

1. การให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอาเซียน
2. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน
4. ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร
5. ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ
6. การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ
7. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน

9. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียน และเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ
10. การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน
11. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
12. ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
13. ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

5.2 องค์ประกอบที่ 2 “เทคโนโลยี” ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่

1. การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ และมีความสะดวกในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้งานต่างๆ ได้ในภายหลัง
3. การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ มีประสิทธิภาพ
4. การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้โปรแกรมพรีเซ็นเทชั่น การนำเสนอข้อมูลในรูปตาราง หรือ แผนภูมิ เป็นต้น
5. การเข้าถึงสารสนเทศ การประเมินสารสนเทศที่ได้ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีจรรยาบรรณที่ดีและมีประสิทธิภาพ
7. การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 องค์ประกอบที่ 3 . “ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆในอาเซียน
2. ความรู้ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน
3. ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน
4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ
5. ความรู้และความเข้าใจเรื่องผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อม

5.4 องค์ประกอบที่ 4 . “ภาษาอังกฤษ” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ
2. ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ
3. ทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ
4. ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ

5.5 องค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่

1. การปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน
3. การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน
4. การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ
5. การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ตอบวัตถุประสงค์วิจัย ข้อที่ 3)

ผลการวิจัยพบว่า มี 4 องค์ประกอบ (factor) 33 ตัวแปร ได้แก่
องค์ประกอบที่ 1 “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 2 “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” ประกอบด้วย 8 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 3 “ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากร บุคคล” ประกอบด้วย 10 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 4 “การสนับสนุนของหน่วยงาน” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร

การอภิปรายผล

1) จากผลการวิจัยประเด็น สภาพความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ที่พบว่า ในภาพรวมกระทรวงศึกษาธิการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกมิติเช่นกัน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มิติที่ ❶ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ มิติที่ ❸ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ❹ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ❺ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสุดท้าย มิติที่ ❷ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แสดงให้เห็นว่า กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์เป็นหลัก ทำงานโดยให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของงาน และคำนึงถึงความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ 2 อันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ

1. ผู้บริหาร

1.1 การมีเจตคติที่ดีถึงการเข้าร่วมร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน มีประโยชน์ส่งผลกระทบอะไรกับเรา

1.2 ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำ ให้การสนับสนุน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญและเน้นเรื่องประชาคมอาเซียน

1.3 ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กร

1.4 การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในการงาน ผลงานที่ทำส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1.5 ผู้บริหารต้องตระหนักความสำคัญอาเซียนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจ

1.6 ผู้บริหารต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2. นโยบายและการสนับสนุน

2.1 ให้ส่วนกลางให้ความสำคัญ ให้งบประมาณกับเครือข่าย คนที่มีความรู้ความสามารถเรื่องอาเซียน

2.2 นโยบายของกระทรวงต้องมั่นคง ต่อเนื่องชัดเจน

2.3 ระบบการส่งต่อนโยบายต้องเข็มแข็ง ทำได้จริงต่อเนื่อง ยั่งยืน

3. การนำไปสู่การปฏิบัติ

3.1 ทำอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง

3.2 การพัฒนานำร่องผู้บริหาร และขยายผลการพัฒนาบุคลากร

3.3 ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ระบุเป็นตัวชี้วัดและนำไปสู่การปฏิบัติ

3.4 มีกระบวนการประเมินบุคลากร ก่อนเข้า ระหว่าง และหลังเข้าสู่อาเซียน

3.5 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องมุ่งมั่น จริงจังต่อเนื่อง

3.6 มีระบบการประเมินผลเรื่องอาเซียน

3.7 บุคลากรต้องมีจิตสำนึก คุณธรรม มุ่งมั่นในการพัฒนาเพื่อสู่อาเซียน

3.8 ความสมดุลระหว่างส่วนการดำรงชีวิตและงาน

3.9 กระบวนการควรมีการบริหารความเสี่ยง

3.10 การส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลตนเองที่ดี

ในประเด็นดังกล่าว สอดคล้องกับการดำเนินการแผนปฏิบัติการด้านการศึกษา 5 ปีของอาเซียน (พ.ศ. 2554-2558) ที่ดำเนินการโดยสำนักเลขาธิการอาเซียนใน 9 ยุทธศาสตร์ : ดังนี้ (วรัยพร แสงนภาบวร. http://203.144.166.11/attach_files/download/News2012071056315604.pdf13/01/2556)

1. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียน: จัดทำคู่มืออาเซียน จัดกิจกรรมทั้งนอกและในหลักสูตรเพื่อพัฒนามุมมองของความเป็นภูมิภาคเดียวกัน จัดโครงการอาเซียนศึกษาในระดับอุดมศึกษา กิจกรรมแลกเปลี่ยนนักเรียน คณาจารย์ทั้งทางวัฒนธรรมและกีฬา พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรกระทรวงให้ตระหนักเกี่ยวกับอาเซียน

2. การเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในปี พ.ศ.2558 โดยการจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของภูมิภาค การสนับสนุนกิจกรรมและเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชนในอาเซียน: แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างกัน พัฒนาครูเพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะในท้องถิ่นห่างไกล และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ใช้ประโยชน์จากมหาวิทยาลัยและโครงการมีส่วนร่วมของสังคมเพื่อจัดการศึกษาไปยังกลุ่มต่างๆ

3. คุณภาพของมาตรฐานการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู: ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครู ผู้บริหาร สมาคมครู ฯลฯ จัดตั้งเครือข่ายย่อยด้านเนื้อหา การจัดทำกรอบการประกันครูในภูมิภาค ตั้ง ASEAN Summer leadership Institute เพื่อพัฒนาครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างศักยภาพเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

4. การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา: แบ่งปันฐานข้อมูลระหว่างประเทศ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนและทุนการศึกษา พัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นสากล

5. เครือข่ายและหุ้นส่วนภาคประชาชน

6. การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะการอาชีวศึกษาลากรพัฒนาฝีมือแรงงาน

7. ความเสมอภาคทางเพศ

8. การฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ ในภูมิภาค

9. การสนับสนุนการดำเนินงานอื่นๆ ของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา

2) จากผลการวิจัยประเด็น ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่ามีจำนวน 4 องค์ประกอบ (factor) 33 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 “ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 “คุณภาพชีวิตกับการทำงาน” ประกอบด้วย 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3“ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากร บุคคล” ประกอบด้วย 10 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 “การสนับสนุนของหน่วยงาน” ประกอบด้วย 6 ตัวแปร นั้น

ดังนั้น หากกระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการพัฒนาด้านกาบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ควรนำองค์ประกอบและตัวแปรเหล่านี้ไปใช้ โดยองค์ประกอบที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์” สามารถทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการดีขึ้นมากที่สุด มากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ตามลำดับลงมาจนถึงองค์ประกอบที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยและสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งเป็นแนวทางที่จะพัฒนา องค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ดังนั้น ส่วนราชการภายในกระทรวงศึกษาธิการควรได้มีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการเตรียมความพร้อมในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการเพื่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร มีการประชุมผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับการเข้าสู่

ประชาคมอาเซียน และเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับข้าราชการในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน

3) จากผลการวิจัย ประเด็นการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำนวน 11 สมรรถนะ จากการประเมินตนเองของผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ❷ การบริการที่ดี ❸ การพัฒนาตนเอง ❹การทำงานเป็นทีม ❺การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ❻ การสื่อสารและจูงใจ ❼การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ❽ การมีวิสัยทัศน์ ❾ ภาษาอังกฤษ ❿ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน ❶❶ เทคโนโลยี ที่พบว่า ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารการศึกษาในภาพรวม ผู้บริหารการศึกษามีสมรรถนะ**ที่เป็นจริง**อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารการศึกษายังขาดความตระหนักในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งอาจจะยังไม่มีความรู้ความเข้าที่ชัดเจนเกี่ยวกับอาเซียน ต่อเมื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ได้เห็นแนวทางการดำเนินงานมีผลต่อความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษาสูงขึ้นได้แก่ 1. สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ 2. เทคโนโลยี 3. การมีวิสัยทัศน์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6. การบริการที่ดี ทั้งนี้ความคาดหวังสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษายังสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมสาขา อุตสาหการระดับภาคีวิศวกรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนถึง 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ และการบริการที่ดีหรือการเน้นลูกค้า (Wickramasinghe ,2009) ส่วนแนวทางการการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2555:14)

1) แต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ประชุมคณะกรรมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการดำเนินงานตลอดแนว พร้อมวางแผนกำหนดกิจกรรม/ปฏิทินดำเนินงาน

3) ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เอกสาร เป็นต้น

4) วางแผนพัฒนาครู ผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้อง

5) จัดตั้งเครือข่ายในระดับเขตพื้นที่มีผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ผู้แทนหอการค้าจังหวัด ผู้แทนฝ่ายความมั่นคง ผู้แทนฝ่ายวัฒนธรรม ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาเป็นต้น

6) กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นประจำทุกปีการศึกษาในช่วงวันอาเซียน(วันที่ 8 สิงหาคมของทุกปี)หรือช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยกำหนดให้มีกิจกรรมประกวด แข่งขัน อันแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

7) ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดตั้งองค์กรดำเนินงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เช่น สมาคม/ชมรมครูอาเซียน

8) กำหนดให้มีการวางแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และรายงานการดำเนินงาน

9) ประชามสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

ดังนั้น ผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการยังต้องได้รับการพัฒนาในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า มีจำนวน 7 สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การบริการที่ดี 4. เทคโนโลยี 5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 6. ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน 7. สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ 4 สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา สำหรับสมรรถนะที่เหลือ จำนวน 4 สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2. การพัฒนาตนเอง 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ4. สมรรถนะภาษาอังกฤษ นั้น แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะที่ควรให้ความสำคัญพัฒนาก่อนได้แก่ สมรรถนะภาษาอังกฤษ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และการวิเคราะห์และสังเคราะห์

4) จากผลการวิจัย ประเด็นการวิเคราะห์ระดับช่องว่างสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน หรือสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียนนั้น พบว่า สมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน ที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1. ภาษาอังกฤษ 2. การสื่อสารและจูงใจ 3. ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน 4. การพัฒนาตนเอง และสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียนที่อยู่ในระดับน้อย จำนวน 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2. เทคโนโลยี 3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4. การมีวิสัยทัศน์ 5. การบริการที่ดี 6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 7. การทำงานเป็นทีม

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยเน้นหรือให้ความสำคัญใน 4 สมรรถนะที่มีช่องว่างในระดับมาก ได้แก่ 1. ภาษาอังกฤษ 2. การสื่อสารและจูงใจ 3. ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน 4. การพัฒนาตนเอง

5) จากผลการวิจัย ประเด็นการเปรียบเทียบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายสมรรถนะ นั้น ทั้งนี้เพราะการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์ของภาครัฐในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรโดยกระทรวงศึกษาธิการในลักษณะและรูปแบบเหมือนกันเหมือนกันกล่าวกล่าวคือ จะมีกลยุทธ์ทั้งด้านทักษะ ด้านภาษา ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการดำเนินการประชุม ด้านกฎหมายระหว่างประเทศ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และด้านการทำงานเป็นทีมด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และด้านการสร้างและกำหนดมาตรฐานกลางระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ในการเตรียมคน มีการเตรียมความพร้อมในด้านทัศนคติ โดยมีกลยุทธ 3 ด้านด้วยกัน

- ทัศนคติต่อประชาคมอาเซียน ในเชิงบวก เราต้องการให้ข้าราชการนั้นมองประชาคมอาเซียนในเชิงบวก
- ต้องการให้ข้าราชการนั้นมีทัศนคติต่อประเทศสมาชิกในเชิงบวก อันนี้ต้องมีการปรับทัศนคติ

- ทัศนคติในการทำงาน ยุทธศาสตร์ส่วนการเตรียมความพร้อมในด้านสมรรถนะ เป็นไปตามมาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร จะต้องมี 3 ด้านด้วยกัน คือ ต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นนานาชาติ และมีความเป็นผู้สนับสนุน และนอกจากนั้น จะมีแผนย่อย ๆ ลงไปอีก คือ เรื่องการพัฒนาบุคลากรรับผิดชอบภารกิจด้านประชาคมอาเซียนโดยตรง มีระบบฐานข้อมูล มีแผนพัฒนาบุคลากร มีการเพิ่มสัดส่วนบุคลากรที่รู้เกี่ยวกับอาเซียน เรื่องการถ่ายถอดองค์ความรู้ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรต่างหน่วยงาน มีความเป็นมืออาชีพที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร และมีแผนจัดฝึกอบรม (หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์, ฉบับวันที่ 20 กันยายน 2555, http://www.trang.psu.ac.th/asean/?p=310)

ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม สามารถดำเนินการได้ในภาพรวมทุกสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการภายใน ปี 2555 – 2558 เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ดังนี้ (ศศิธารา พิชัยชาญณรงค์. http://www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1227:--2558--&catid=34:2012-04-27-04-51-31&Itemid=6913/012556)

1. การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาราชการของอาเซียน การพัฒนาครูซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประเทศไทยมีเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาครูกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

2.การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยส่งเสริมการพัฒนาสื่อการ เรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในสาระวิชาและระดับชั้นต่างๆ ทั้งในรูปแบบ on-line และ/หรือ off-line กำหนดสมรรถนะผู้เรียนในด้าน ICT ในแต่ละระดับการศึกษา พัฒนายกระดับสถาบันการศึกษาให้มีความสามารถเฉพาะทางด้าน ICT เพื่อผลิตบุคลากรด้าน ICT ให้มีทักษะความเชี่ยวชาญสูง สร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานในการเข้าฝึกอบรม และสอบมาตรฐานวิชาชีพด้าน ICT ที่มีการกำหนดไว้ในระดับสากล พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ โดยส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์นักวิทยาศาสตร์และบุคลากรทางด้านวิชาชีพทางด้านการวิจัยที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งสร้างเครือข่ายการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา

6) **จากผลการวิจัย ประเด็นการเปรียบเทียบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารการศึกษา ระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ** ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายสมรรถนะ ยกเว้นสมรรถนะที่ ❶ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ สมรรถนะที่ ❼ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น ทั้งนี้เพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการ อบรม/ประชุม/ชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนตามแนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงน่าจะเป็นเหตุให้สมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน ของผู้บริหารการศึกษาระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการไม่แตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2555:13) โดยกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการและจัดการดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนและผู้แทนจากหน่วยงาน องค์ทั้งภาครัฐและเอกชน

2) ประชุมคณะกรรมการเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักในการดำเนินงานตลอดแนว พร้อมวางแผนกำหนดกิจกรรม/ปฏิทินดำเนินงาน

3) ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ เอกสาร เป็นต้น

4) วางแผนพัฒนาครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) จัดตั้งเครือข่ายในสถานศึกษามีผู้เกี่ยวข้อง เช่น นายอำเภอ ผู้แทนฝ่ายวัฒนธรรมผู้แทนสำนักงานเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นต้น

6) กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานการพัฒนาการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดให้มีกิจกรรมประกวด แข่งขัน อันแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

7) กำหนดให้มีการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

8) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสมาชิกสมาคม/ชมรมครูอาเซียนทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

9) มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

ดังนั้น ในการจัดทำรายละเอียดของแต่ละวิชาในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการสู่ประชาคมอาเซียน จึงไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงตำแหน่งของผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถดำเนินการพัฒนาได้ในสาระที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรคำนึงถึงตำแหน่งของผู้เข้ารับการพัฒนา

7) จากผลการวิจัย ประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ (factor) ประกอบด้วย 34 ตัวแปร ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 71.847 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 และ องค์ประกอบที่ 5 “การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการ

พัฒนาตนเอง” ประกอบด้วย 5 ตัวแปร **นั้น** สอดคล้องกับ**สมรรถนะหลัก 5 ประการ** หมายถึง สมรรถนะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียน ได้แก่ (สัมภาษณ์ คำผุย. http://www.prachapat.ac.th/web1/web/mainfile/qfn5G0Lsd3Np.pdf 14/01/2554)

1. Personal Spirit ความเป็นผู้มีจิตวิญญาณแห่งมิตรไมตรี สันติภาพ และความสงบสุข จิตสานึกแห่งคนดี เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อทาความดี ทาคุณประโยชน์แก่ผู้อื่นเสมอ

2. Problem Solving ความสามารถในการแก้ไขปัญหา จาเป็นต้องเรียนรู้ และมีแผน ในการศึกษาวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อย่างเป็นระบบ

3. Team Work การมีทีมทางาน การมีที่ปรึกษา จะเกิดพลังความสามารถในการปฏิบัติงานและการดารงชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ลดความผิดพลาด ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยมิสมควรลงได้

4. Communication การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เราต้องเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งด้านกว้างและลึก โดยเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่ 2

5. Thinking ความฉลาดในการคิด มีพื้นฐานมาจากการรักการอ่าน การศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ การสั่งสมความรู้และวิทยาการ ทาให้เกิดไหวพริบ มีปัญญา เป็นคนที่ฉลาดในการคิด

ดังนั้น หากกระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา เพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน ควรศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรที่ได้จากงานวิจัยซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารมากที่สุดคือ “การบริหาร การสื่อสารและจูงใจ” ซึ่งองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายสมรรถนะของผู้บริหารได้มากที่สุด รองลงมาได้แก่ “เทคโนโลยี” “ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน” “ภาษาอังกฤษ” และสุดท้ายคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง”

ซึ่งในการเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะผู้บริหารเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน อันดับความสำคัญต้น ๆ ที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนคือการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับอาเซียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรด้านอาเซียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับอาเซียน ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ การส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับอาเซียนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์อาเซียน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกัน แก้ไขปัญหางานใน ความรับผิดชอบ การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน. การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน. ความทันสมัยของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

นอกจากนั้นต้องให้ความสำคัญสมรรถนะด้านเทคโนโลยี การใช้ไอซีทีเพื่อการจัดการเอกสารต่างๆ ในการค้นคืนเอกสารต่างๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ไอซีทีเพื่อจัดการข้อมูลหรือสารสนเทศ โดยจัดทำหรือดัดแปลงให้อยู่ในรูปของดิจิทัลอย่างเป็นระบบ การคัดสรรหรือการประยุกต์ไอซีทีที่หลากหลายมาใช้งานได้อย่างเหมาะสม การใช้ไอซีทีเพื่อการนำเสนอข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงสารสนเทศ และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ไอซีทีเพื่อการติดต่อสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

สำหรับเรื่องอาเซียน ควรให้ผู้บริหารมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน ความรู้ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและความสำคัญ ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันของคนในกลุ่มอาเซียน วัฒนธรรม ผลกระทบ ปัญหา และสิ่งแวดล้อมของประเทศในกลุ่มอาเซียน

ในเรื่องภาษาอังกฤษก็ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ควรให้พัฒนาทั้งทักษะการพูด การอ่าน การเขียน การฟัง โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ.เป็นอันดับแรก

สำหรับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง นั้น ควรให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบบริการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านอาเซียน การสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านอาเซียน การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ รวมทั้ง การรวบรวมและประมวลความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในการพัฒนาหน่วยงานและวิชาชีพ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยกำหนดสมรรถนะและวัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐทุกปี ในด้านต่อไปนี้ □- ภาษาอังกฤษ□- ความรู้ ความเข้าใจด้านอาเซียน□- ด้าน ICT□- ทักษะการสื่อสาร รวมทั้งการใช้การจัดสรรเงินโบนัสและการประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการส่งเสริมหน่วยงานให้พัฒนาสมรรถนะของบุลากรทั้งในด้านภาษาอังกฤษความรู้ ความเข้าใจด้านอาเซียน ICT และทักษะการสื่อสาร□ การฝึกอบรมครูเพื่อให้สามารถใช้ ICT เป็นเครื่องมือจัดการเรียนรู้การสร้างบุคลากรของรัฐที่เชี่ยวชาญประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมอาเซียนโดยการให้ทุนการศึกษา ทุนวิจัย และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครือข่าย (ศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล. http://www.it.mju.ac.th/goverment/20111119104835_MJU_itc/File20120420163633_12539.pdf 14/01/2556)

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1.1 ควรได้นำผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรของการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อให้การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 ควรได้นำผลการศึกษาองค์ประกอบ**สมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน** ที่พบว่า มี 5 องค์ประกอบ (factor) ประกอบด้วย 34 ตัวแปร ไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารระดับสูงต้องมีเจตคติที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

2 ข้อเสนอแนะต่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งก่อให้ เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทั้ง ผู้บริหารในแต่ละสายงาน และกลุ่มเป้าหมายโดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานจริง ให้ผู้บริหารการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบ หรือวางแผนการพัฒนาร่วมกัน

2.2 นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว โดยศึกษาจากผลการวิจัยที่การพัฒนาสมรรถนะ การจัดทำรายละเอียดของแต่ละวิชาในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรคำนึงถึงตำแหน่งของผู้เข้ารับการพัฒนา

2.3 นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ระบุเป็นตัวชี้วัดและนำไปสู่การปฏิบัติ มีกระบวนการประเมินบุคลากร ก่อนเข้าระหว่าง และหลังเข้าสู่อาเซียน มีระบบการประเมินผลเรื่องอาเซียน และกระบวนการควรมีการบริหารความเสี่ยง ควรดำเนินการพัฒนาให้ผสมกลมกลืนไปกับกระบวนการทำงาน และเน้นการมีส่วนร่วมจากกลุ่มเป้าหมาย

2.4 ควรมีการพัฒนานำร่องผู้บริหาร และขยายผลการพัฒนาบุคลากร

3 **ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารการศึกษา**

3.1 ผู้บริหารการศึกษาควรเร่งรัดความรู้เฉพาะทางที่ตนเองมีความถนัด ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ รู้จักการประเมินตนเอง และนำพาตนเองไปสู่การทำงานที่เอื้อ ให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

3.2 ผู้บริหารการศึกษา ควรตระหนักถึงการพัฒนาสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมกับเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง และควรเปิดโอกาสให้ตนเองโดยเข้าไปหารือถึงแนวทางการพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา หรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3 ผู้บริหารการศึกษาควรสร้างความสมดุลให้ได้ระหว่างความรู้เชิงเทคนิค และความรู้เชิงบริหาร ทักษะความชำนาญการบริหารงาน–การสื่อสารและทัศนคติให้สอดคล้องกับความต้องการในงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่อาจมีความหลากหลายของกำลังคนเพิ่มขึ้น จากการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการที่ได้รับการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเน้นเฉพาะกลุ่มบุคคล เพื่อให้ทราบประเด็นการพัฒนาสมรรถนะ รวมถึงเพื่อให้ทราบแนวทางเชิงลึกเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่ม

2. การศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโยยึดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนี้ควรนำผลการศึกษาไปใช้ศึกษาเปรียบเทียบ

ผลการนำไปใช้ระหว่างกลุ่มผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต่างชาติในประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนต่อไป

3. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเป็นรูปธรรม และมีการทดลองใช้หลักสูตรและขยายผลไปยังบุคลากรระดับต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการควรได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ควรได้นำผลการวิจัยไปใช้โดยพัฒนาหลักสูตรและจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหารการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงควรได้มีการวิจัยการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ