

**ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน***
**Policy Recommendation Personnel Administration of the
Education Service Area Office under the Office of the Basic
Education Commission**

ปฐมพงษ์ สมอฝาก, ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ
Pathompong Samorfark, Sakdinaporn Nunttee and Suchat Bangwiset
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
Loei Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Pathompong2518@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล 2) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคล 3) ประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคล การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำนวน 393 คน ระยะที่ 2 การจัดทำและประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ได้แก่ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ สภาพที่พึงประสงค์ของในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ได้แก่ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

*ได้รับบทความ: 14 มีนาคม 2567; แก้ไขบทความ: 14 พฤษภาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2567



ค่าความต้องการจำเป็น (PNI^{Modified}) ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีค่าอยู่ระหว่าง 0.02-0.04 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) การศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน และ 3) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ 6 ประเด็น เป้าประสงค์ 6 ประเด็น กลยุทธ์ 7 ประเด็น และแนวปฏิบัติ 30 ประเด็น

3. การประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ อยู่ระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การวิจัยเชิงนโยบาย; ข้อเสนอเชิงนโยบาย; การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were 1) study the current conditions, desirable conditions, and the needs of personnel administration of the educational service area office, 2) create the policy recommendations for personnel administration of the Education Service Area office, 3) evaluate the policy recommendations for personnel administration of the Education Service Area Office. The study consisted of 2 phases: Phase I, Study the current conditions, desirable conditions, and the needs of personnel administration of the educational service area office. The research instrument was rating scale questionnaire with reliability coefficient of 0.945. The sample consisted of 393 participants in the Education Service Area Office by Stratified Random Sampling. Phase II, Creation and feasibility of the policy recommendations for personnel Administration of the Education Service Area office by Focus Group Discussion with 9 experts and, check the policy recommendations for feasibility administration of the Education Service Area office by 7 experts were to assess the propriety, feasibility and utility.

The results revealed that:

1. The current conditions and desirable conditions were at the highest level and the needs of feasibility administration of the educational service area office were between 0.02-0.04.



2. The policy recommendations for Personnel Administration of the Education Service Area Office consisted of vision, mission, goals, strategies, and practices.

3. The assessment of policy proposals for personnel management by the educational area office is highly appropriate, highly feasible, and highly beneficial.

Keywords: Policy Research; policy recommendations; personnel administration

1. บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประกอบกับนโยบายนายกรัฐมนตรีด้านการปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทยมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษามีแผนงานเพื่อการปฏิรูป 7 เรื่อง ดังนี้ 1) การปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยรวมของประเทศ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับใหม่ และกฎหมายลำดับรอง 2) การปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน 3) การปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 4) การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ 5) การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 6) การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายในการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา และ 7) การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล (Digitalization for Educational and Learning Reform) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาคือ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อลงสู่การปฏิบัติกระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศนโยบาย

และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย 4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล และ 7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาชาติ ซึ่งเป็นนโยบายและภารกิจเร่งด่วนและในระดับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย 4 นโยบาย คือนโยบายที่ 1 ด้านความปลอดภัย นโยบายที่ 2 ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ และนโยบายที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังกำหนดจุดเน้นจำนวน 9 จุดเน้น โดยเฉพาะจุดเน้นที่ 9 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา



(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ซึ่งจะเห็นได้ว่า การดำเนินการให้บรรลุตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นั้น ทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักที่มีภารกิจในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นที่สำคัญไว้ 11 ประการ โดยนโยบายข้อที่ 9 กำหนดให้มีการเร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญ และกำลังใจ สร้างภาวะสูงใจ แรงบันดาลใจและความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่มีความสำคัญ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยกำหนดผลผลิตตามจุดเน้นและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) บุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2) ผู้บริหาร

สามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 3) บุคลากรทางการศึกษามีขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม และ 4) องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียม และการจัดสรรครูมีความตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา บรรลุใหม่/ย้าย มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน สังคม และมีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็เช่นเดียวกัน บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร คณะกรรมการ รวมทั้งองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาคและให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งให้ออนอำนาจหน้าที่ของอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

จากสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินการมีขั้นตอนหลายขั้นตอนทำให้มีความ ลำบาก ไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน ขาดการ วางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรา กำลังระยะสั้นและระยะยาวส่งผลให้บุคลากรใน ส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการ เตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหา ในปัจจุบัน คือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งระดับสูง เดิมโตไม่ทันตามมาตรฐาน ตำแหน่งที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด เกิดช่องว่าง ในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหาทำให้ไม่ สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การ ประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงใน ตำแหน่งประเพณีวิชาการ ประเภททั่วไป เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงสนใจที่จะจัดทำวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลที่มี ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูล สารสนเทศสำหรับการ วางแผนการบริหารงานบุคคลในระดับนโยบายของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางให้สำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษานำไปกำหนดเป็นนโยบายในการ

บริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร งานบุคคลตามภารกิจให้เกิดผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหาร งานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหาร งานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการ บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิง นโยบาย (Policy Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ ที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการ บริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.89-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.44-0.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ที่ดูแลรับผิดชอบงานบริหารบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารงานบุคคล จำนวน 393 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์



ได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.89-1.00 การตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มนักวิชาการ 2) กลุ่มนักบริหารการศึกษา และ 3) กลุ่มนักปฏิบัติ โดยนำข้อมูลจาก 3 กลุ่ม มาตรวจสอบแล้วเลือกเอาข้อมูลที่ตรงกัน หลังจากตรวจสอบแล้วนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ แล้วทำการตีความ แปรความหมายและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดำเนินการตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีสภาพปัจจุบันสูงที่สุด ได้แก่ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ รองลงมา ได้แก่ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และองค์ประกอบที่มีสภาพปัจจุบันน้อยที่สุด ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดองค์ประกอบที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด ได้แก่ งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ รองลงมา ได้แก่ งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และองค์ประกอบที่มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและค่าความต้องการจำเป็น PNI^{Modified} มีค่าอยู่ระหว่าง 0.02-0.04 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุดได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) การศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนและ 3) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ดังตารางที่ 1

การบริหารงานบุคคล	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI ^{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.58	0.59	4.76	0.51	0.03	4



การบริหารงานบุคคล	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.55	0.63	4.75	0.49	0.04	1
3. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ	4.69	0.55	4.86	0.39	0.03	4
4. ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน	4.66	0.57	4.83	0.44	0.04	1
5. งานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ	4.75	0.49	4.87	0.37	0.02	6
6. จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	4.61	0.60	4.78	0.48	0.04	1
7. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา	4.75	0.50	4.87	0.38	0.02	6
ภาพรวม	4.65	0.56	4.81	0.43		

2. ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน สามารถแสดงได้ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ มุ่งบริหารงานบุคคลด้วยนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) พันธกิจ ดังนี้ (1) พัฒนารูปแบบการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ (2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีหรือเลื่อนวิทยฐานะด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (3)

พัฒนาระบบสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการ ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำอย่างมีประสิทธิภาพ (4) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (5) ปรับรูปแบบงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติให้มีประสิทธิภาพ (6) พัฒนางานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) เป้าประสงค์ ดังนี้ (1) จัดระบบการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งที่มี



ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา (2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากร (3) จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศที่เอื้อต่อการดำเนินงานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) ส่งเสริมระบบการประเมินเงินเดือนรูปแบบใหม่ที่โปร่งใสและเป็นไปตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. (5) จัดระบบสารสนเทศของงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติที่สามารถนำไปใช้งานได้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ (6) บริหารจัดการระบบงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ.อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติ

1. กลยุทธ์เสริมสร้างกลไกการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาแนวปฏิบัติ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผนในการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับเกณฑ์ที่ทาง ก.ค.ศ. กำหนด 2) ประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลังกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ก.ค.ศ.กำหนด 3) จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา 4) จัดทำแผนอัตรากำลังที่หลากหลายระดับสู่การปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 5) แต่งตั้งคณะกรรมการเสนอเกลี้ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่งและอัตรารับเงินเดือนต่ออ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และเกิด

ประโยชน์ต่อทางราชการในทุกภาคส่วน

2. กลยุทธ์สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวปฏิบัติ 1) จัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้พัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) จัดตั้งศูนย์เครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการและวิชาชีพในการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ติดต่อสอบถาม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทางวิชาการในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้แพลตฟอร์มที่หลากหลาย เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานทางวิชาการทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับชาติ และระดับนานาชาติ 4) ควรจัดทำแอปพลิเคชันหรือช่องทางประชาสัมพันธ์ตัวอย่างผลงานวิชาการที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ และจัดทำสารสนเทศให้เป็นภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กลยุทธ์เพิ่มขีดความสามารถงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแนวปฏิบัติ 1) เปิดโอกาสให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา) ได้ชี้แจงบทบาทหน้าที่ นโยบายการดำเนินงาน แนวปฏิบัติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดตั้งศูนย์ประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์



ให้เป็นไปตามกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เพื่อช่วยเหลือโดยไม่กระทบสิทธิของผู้ร้องทุกข์ 3) จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดทำรายงานประจำปี โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เสนอต่อ ก.ค.ศ.

4. กลยุทธ์พัฒนากระบวนการเลื่อนเงินเดือนด้วยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนแนวปฏิบัติ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับการบริหารเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการกำหนดปฏิทินในการเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน 2) จัดทำประกาศแนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกาศหลักเกณฑ์การบริหารเงินเดือนเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรอบของการเลื่อนเงินเดือน 3) จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้สถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างยุติธรรมและโปร่งใส 4) จัดประกวดสถานศึกษาที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการนำนโยบายการบริหารงานบุคคลสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารในสังกัดใช้หลักธรรมาภิบาลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

5. กลยุทธ์พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลอัตรากำลังให้ประสิทธิภาพแนวปฏิบัติ

1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศอัตรากำลังตามจำแนกตามรายวิชาเอกประกอบการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นปัจจุบันและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการได้ตลอดเวลา 2) สำรวจข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเกษียณอายุราชการล่วงหน้า และจัดทำแผนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทันที เมื่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดสรรอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ 3) สำรวจความต้องการวิชาเอกขาดแคลนที่ต้องการบรรจุแต่งตั้งหรือการย้ายเพื่อจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำเป็นประกาศความต้องการแยกตามรายวิชาเอก และนำข้อมูลสารสนเทศนี้ประกอบการพิจารณารับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดทำรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะลาออกจากราชการเข้าประชุมหามติที่ประชุมของ อ.ก.ค.ศ. เพื่อวางแผนกำหนดอัตราตำแหน่งว่างดังกล่าวในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

6. กลยุทธ์พัฒนาระบบข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ทันสมัยแนวปฏิบัติ 1) ปรับปรุงฐานข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ผ่านระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลาง (e-payroll) ให้เป็นปัจจุบัน 2) จัดทำช่องทางรับฟังปัญหาจากระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำของ



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดโครงการ/กิจกรรมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด 4) มีช่องทางการตรวจสอบเงินเดือนและค่าจ้างประจำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสามารถขอหลักฐานการจ่ายเงินเดือน (สลิปเงินเดือน) ในรูปแบบออนไลน์ 5) เชื่อมโยงระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำกับระบบการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. กลยุทธ์ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ในงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ แนวปฏิบัติ 1) จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยมีระบบป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ 2) จัดทำหน่วยบริการ (One Stop Service) ที่ครบทุกภารกิจของงานบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอหนังสือรับรองต่างๆ เป็นต้น

3. ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า ในภาพรวมข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น PNI^{Modified} มีค่าอยู่ระหว่าง 0.02-0.04 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุดได้แก่ 1) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 2) การศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน และ 3) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งวิธีในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและวิชาชีพให้มีความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน และมีการปรับเปลี่ยนในการประเมินผลการดำเนินงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ จึงทำให้ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเห็นว่าสำนักเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่อำนวยความสะดวกให้บุคลากร รวมถึงมีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับ Mondy & Noe (2005) ได้กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้าน



ผลตอบแทนและผลประโยชน์ กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน เป็นรางวัลสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆที่บุคลากรในองค์กรแต่ละคนได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะทำให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนอย่างพอเพียง และเสมอภาคสอดคล้องกับ Castetter (1996) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานของบุคลากร และประเมินเพื่อจัดสรรเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้บุคลากรตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Flippo (1971) ได้กล่าวถึงข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลด้านจ่ายค่าตอบแทนเป็นรางวัลผลตอบแทนที่เป็นเงินที่หน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนเองในรูปแบบของค่าจ้างที่มีการจ่ายเป็นเงิน ซึ่งจ่ายให้บุคลากร ซึ่งเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจและมีความสำคัญในทางจิตวิทยาโดยเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถวัดได้เป็นคุณค่าที่แน่นอนได้ ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกต่อค่าตอบแทนที่แต่ละคนได้รับ และพยายามเปรียบเทียบกับบุคลากรคนอื่น

2. ผลการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ 6 ประเด็น เป้าประสงค์ 6 ประเด็น กลยุทธ์ 7 ประเด็น และแนวปฏิบัติ 30 ประเด็น แสดงให้เห็นว่าข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นนั้นได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แนวทางการปฏิบัติของแต่ละกลยุทธ์ที่ทำให้เป้าหมายเป็นจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้นำใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงนโยบาย มาใช้ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อหาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ ดำเนินการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์จึงทำให้ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่และมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องกับสอดคล้องกับชรินทร์ จิตตสุโก (2560) กล่าวว่า การวิจัยเชิงนโยบายเป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอเชิงนโยบาย Majchrzak (1984) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงนโยบาย เป็นกระบวนการศึกษาปัญหาพื้นฐานทางสังคม เพื่อให้ได้ข้อเสนอที่เน้นการปฏิบัติที่เป็นไปได้ สอดคล้องกับทินกร เพ็ญสิงห์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ



เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แนวปฏิบัติ กรอบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการนำองค์กร สู่ความเป็นเลิศด้านเครือข่ายความร่วมมือ ด้านสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ด้านบุคลากรมืออาชีพ ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และด้านระบบสารสนเทศเพื่อความเป็นเลิศ และธนุ วงษ์จินดา (2556) กล่าวว่า การวิจัยเชิงนโยบายเป็นกระบวนการหรือแนวทางที่นำไปสู่การสร้างนโยบายที่ดีในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อเสนอที่สามารถปฏิบัติและมีความเป็นไปได้สำหรับผู้กำหนดนโยบายใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

3. ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า มีผลการประเมินผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาศึกษาเอกสารงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนที่ดี มีการตรวจสอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยการจัดสนทนากลุ่ม มีการทำประชาพิจารณ์ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปใช้ รวมถึงการประเมินจากหลายกลุ่ม ทำให้มีมุมมองที่หลากหลาย สอดคล้องกับจตุภูมิ เขตจัตุรัส (2565) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ว่า ผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ผลการประเมินจึงเป็นปัจจัย

สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินและก่อให้เกิดผลกระทบตามมา การเผยแพร่สารสนเทศของการประเมินถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร นักประเมินที่ดีจึงจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถวางแผนกลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ได้ เพื่อหาช่องทางการแพร่กระจายสารสนเทศไปสู่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินและสอดคล้องกับผลการวิจัยของทินกร เพียดสิงห์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก วชิระ พลพิทักษ์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในจังหวัดนครพนม ผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบาย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับครรชิต วรรณษา (2558, หน้า 21-29) ทำการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าผลการประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้มีความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน



6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้
ควรนำผลที่ได้จากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทั้ง 7 องค์ประกอบเป็นกรอบในการสร้างความตระหนักและค่านิยมร่วมกันในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยการนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

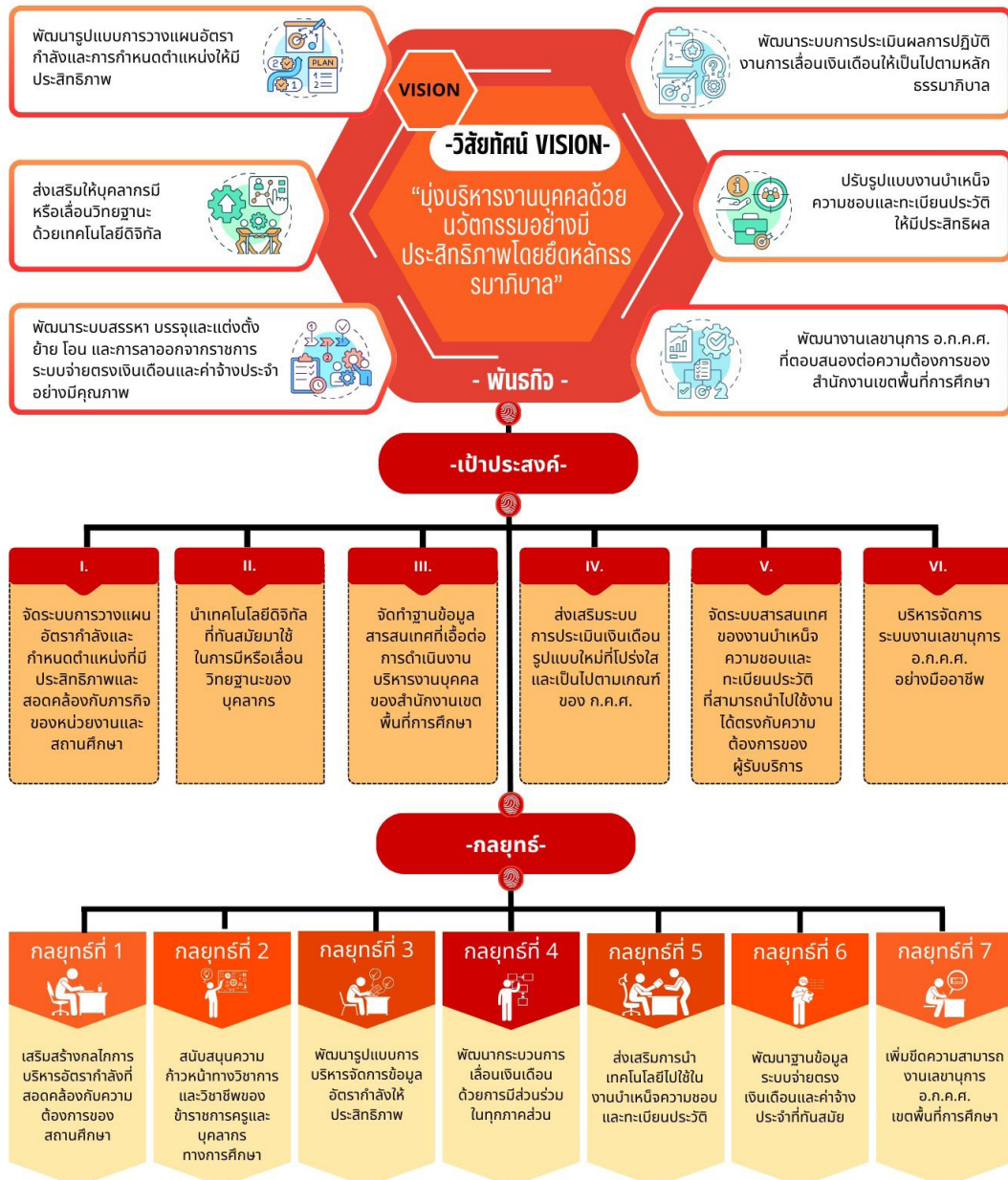
2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบวิจัยและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (R & D) โดย
การนำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเห็นว่าจำเป็นเร่งด่วนที่สุดสู่การปฏิบัติ

2.2 ควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมกัน
วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อร่วมกันสร้างกลยุทธ์ให้ครอบคลุมต่อการบริหารจัดการงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการทำวิจัยครั้งนี้ ได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ 1) เสริมสร้างกลไกการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 2) สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) เสริมสร้างกลไกการบริหารอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา 4) ปรับรูปแบบการบริหารจัดการข้อมูลอัตรากำลังให้ประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีไปใช้ในงานบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ 6) พัฒนาระบบข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ทันสมัย และ 7) เพิ่มขีดความสามารถงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- ครรชิต วรรณชา. (2558). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(1), 21-29.
- จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2565). *ระเบียบวิทยาการประเมิน*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชรินรัตน์ จิตตสุโก. (2560). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ทินกร เพ็ญสิงห์. (2564). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนมัธยมศึกษา.
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนู วงษ์จินดา. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วชิระ พลพิทักษ์. (2563). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20
ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- Castetter, W. B. (1996). *The human resource function in education administration*. (6th ed.).
New Jersey: Prentice Hall.
- Flippo, E. B. (1971). *Principles of personnel management*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Majchrzak, M. (1984). *Methods for Policy Research: Applied Social Research Methods
Series Volume 3*. California: Corwin Press.
- Mondy, R. W., & Noe, M. R. (2005). *Human Resource Management*. (9th ed.). Upper Saddle
River, New Jersey: Prentice-Hall.

