บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง 14 ธันวาคม 2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา แผนฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี) ประเทศไทยจะเผชิญกับความเสี่ยงที่ต้องเตรียมการสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ 6 ประการ ได้แก่ การบริหารภาครัฐอ่อนแอ ไม่สามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ, โครงสร้างทางเศรษฐกิจไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน, เศรษฐกิจไทยยังคงพึ่งพาเศรษฐกิจภายนอกประเทศ โครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ค่านิยมที่ดีงามเสื่อมถอยและประเพณีดั้งเดิมถูกบิดเบือน ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของประเทศมีแนวโน้มเสื่อมโทรมรุนแรง จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกายภาพ การใช้ประโยชน์, ประเทศไทยยังคงมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ทั้งที่มาจากปัญหาการก่อความไม่สงบในประเทศ ปัญหาการก่อการร้าย วิกฤตเศรษฐกิจและการแข่งขันด้านต่าง ๆ ในเวทีระหว่างประเทศ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการ

พัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง 14 ธันวาคม 2554)

ยุทธศาสตร์สำคัญที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 คือ การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 ไปสู่การปฏิบัติ การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนระดับอื่น ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพกลไกรับผิดชอบการขับเคลื่อนแผน ฯ ที่ชัดเจน สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 ในระดับประเทศและระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง 14 ธันวาคม 2554)

การที่ประเทศไทยจะก้าวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ในปี 2558 ซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ "การเป็นตลาดและเป็นฐานการผลิตเดียวร่วมกัน จะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานระหว่างประเทศในอาเซียนอย่างเสรี" นั่นคือ อาเซียน 10 ประเทศจะรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ดังนั้น การค้าขายสินค้าและบริการแต่ละประเทศสมาชิกจะขยายกว้างขึ้น แม้ภาพรวมไทยอาจจะได้ประโยชน์มากจากการเปิดเสรีภายใต้อาเซียน แต่ในอีกด้านหนึ่งบางภาคส่วนของสังคมไทย อาจจะต้องเสียประโยชน์จากการเปิดเสรี ดังนั้น ภาครัฐจะต้องทำความเข้าใจกับสังคมไทยอย่างชัดเจนถึงประโยชน์ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวกับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบเพื่อให้ไทยเดินหน้าสู่การเป็นสมาชิกของ "ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน" อย่างเต็มตัว การเตรียมความพร้อมรับมือกับประเด็นดังกล่าว จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ต้องถูกระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.)

การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยให้สามารถเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อให้ประเทศไทยสามารถดำรงความได้เปรียบเชิงแข่งขันและได้ประโยชน์บนเวทีการแข่งขันที่ขยายขอบเขตตลอดเวลา การรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2015 เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการรวมกลุ่มในภูมิภาค มีแนวโน้มที่สูงมากที่ประชาคมอาเซียนจะพัฒนาไปสู่การรวมกลุ่มหรือประชาคมที่ใหญ่ขึ้นเป็นประชาคมเอเชียตะวันออกที่รวมจีน ญี่ปุ่นและเกาหลีเข้าเป็นสมาชิกประชาคมด้วย รวมถึงในขอบเขตที่ใหญ่กว่านั้น ด้วยดารรวมเข้ากับออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ นอกจากนี้ยังมีความพยายามของประเทศสหรัฐอเมริกา รัสเซีย หรือแม้แต่สหภาพยุโรปที่จะเข้าร่วมด้วยเช่นกัน และทุกประเทศต่างก็มีการพัฒนาบุคลากรของตนเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมต่าง ๆ นี้ (สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2555)

สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดปีงบประมาณ 2553 โดยการประเมินตนเองของส่วนราชการและจังหวัด ใน 5 มิติ 17 ปัจจัย ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า (สำนักงาน ก.พ. 2554)

มิติที่ 1 มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนืองแต่ขาดการนำไปสู่การปฏิบัติ มีปัญหาอุปสรรคในเรื่อง -ภาระงานประจำมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในเรืองทีจะดำเนินการ

มิติที่ 2 มีการทำในเรืองฐานข้อมูลบุคคลและการใช้เทคโนโลยีกับงาน HR มาก การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และการวัดความคุ้มค่าในงาน HR ดำเนินการน้อย มีปัญหาอุปสรรคเรื่องกฎระเบียบและแนวการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน การวัดความคุ้มค่าด้าน HR ยังไม่มีแนวทางการวัด

มิติที่ 3 ปี 2551-2552 ดำเนินการในเรืองการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อย ปี 2553 ดำเนินการมากขึ้นแต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรืองการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายยังไม่เหมาะสม

มิติที่ 4 ปี 51-52 ดำเนินการมากในเรืองความถูกต้องของการออกคำสัง และการบริหารบุคคลแบบเปิดเผย ปี 53 ดำเนินการมากในเรืองการมีช่องทางให้ข้าราชการสอบถาม แต่ –หลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครบถ้วน ข้าราชการมีทัศนคติว่าการบริหารงานบุคคลไม่เป็นธรรม ข้าราชการไม่กล้าร้องทุกข์เรืองความโปร่งใส

มิติที่ 5 ดำเนินการในเรืองสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน และระบบงานตลอดจนการจัดสวัสดิการ แต่ขาดนำผลการสำรวจความคิดเห็นมาใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสม ข้อจำกัดในเรืองงบประมาณและกฎระเบียบ/ขั้นตอนมีมาก

แผนภาพที่ 1 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.
ที่มา สำนักงาน ก.พ. 2554.

การบริหารจัดการบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ ให้สามารถยกระดับสมรรถนะความสามารถอย่างเพียงพอที่จะยืนหยัดอยู่ได้ในสภาพการณ์ดังกล่าว จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องชัดเจนและอย่างมียุทธศาสตร์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการนำพาประเทศไทยก้าวเดินไปในเวทีแห่งการแข่งขันได้อย่างมั่นคง (สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2555)

ศูนย์วิจัย ออคิด สลิงชอท จำกัด ได้ทำการศึกษาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์กรไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 2012 พบว่าองค์กรธุรกิจของไทย ส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องเท่าไหร่นัก องค์กรเล็ก หรือใหญ่ ล้วนขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการ และแนวทางปฏิบัติของ AEC ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องช่วยกันเร่งแก้ไขเป็นอันดับแรกๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้อง เพราะการรณรงค์ที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายได้ทามานั้น ยังไม่ได้ผล และอาจส่งผลให้การวางนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรไทย ขาดประสิทธิภาพ และแหล่งข้อมูลความรู้เพื่อสร้าง ความรู้เกี่ยวกับ AEC สำหรับองค์กรไทยและผู้ประกอบการทุกระดับ ก็คือ สื่อมวลชน รวมถึงข้อมูลความรู้จากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษาภาครัฐควรมีการใช้ประโยชน์จากช่องทางต่างๆ เหล่านี้ ตลอดจนหน่วยงาน อื่นๆ อาทิ สมาคมธุรกิจ หรือชมรมที่เกี่ยวข้อง กับกลุ่มธุรกิจต่างๆ เช่นสภาหอการค้า หรือสภาอุตสาหกรรม และภาคการศึกษา เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องนั้นเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลายช่องทาง ผลสรุปของผล

วิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่าความท้าทายและปัญหาขององค์กรไทยในการรับมือกับ AEC ที่สุดก็คือ เรื่องของ “คน” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ http://www.thai-aec.com/661#more-661

จากการสำรวจตลาดทรัพยากรบุคคลในปี 2555 โดยศูนย์วิจัยออคิดสลิงชอท โดยการสัมภาษณ์ผ่านออนไลน์กับองค์กรชั้นนำกว่า 187 องค์กร ผลการสำรวจพบว่า แนวโน้มการจ้างงานในปี 2555 มีความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีนี้ 5 อันดับแรกที่องค์กรเหล่านี้ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 1.การพัฒนาหัวหน้างาน 2.การรักษาคนให้อยู่กับองค์กร 3.การบริหารคนดี คนเก่งหรือ Talent Management 4.การใช้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลยุทธ์ในการสร้างธุรกิจ และ 5.การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ส่วน 5 เรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญน้อยที่สุดในเรื่องพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ 1.การใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันหรือการจ้างจากข้างนอก 2.การปรับโครงสร้างองค์กร 3.การบริหารต้นทุนแรงงาน 4.เรื่องโกลบอลไลเซชัน หรือเขตการค้าเสรีต่างๆ ซึ่งสวนทางกับการที่ไทยกำลังก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ปี 2558 และ5.ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน http://parunnews.wordpress.com/2012/02/24/hr2555/

ในการเตรียมความพร้อมของส่วนราชการ น.ส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีได้ประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง เน้นย้ำให้หน่วยงานต่างๆ เตรียมแผนยุทธศาสตร์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแกนกลาง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบหมายให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานไปพิจารณาภารกิจเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มาตรฐานโดยใช้ภาษาอังกฤษสื่อสาร ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีนโยบายให้พัฒนาภาษาอังกฤษโดยภายใน 3 ปี คนไทยต้องรู้ภาษาอังกฤษอย่างน้อย 80% และจะเป็นเจ้าภาพจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรแกนกลาง โดยเน้นความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละประเทศเพื่อให้นำไปปรับใช้ร่วมกัน (ศูนย์ข่าวการศึกษาไทย. 17 กรกฎาคม 2555. http://www.enn.co.th/3920) แต่จากการวิจัยของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า จากการลงสำรวจพื้นที่ 10 จังหวัดในเขตรอยต่อประเทศ เพื่อนบ้าน เพื่อทำวิจัยเรื่องการเตรียมบุคลากร เข้าสู่การเปิดตลาดเสรีอาเซียนและเสรีการศึกษา พบว่าโรงเรียนยังเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนน้อยมาก (นายสมพงษ์ จิตระดับ 17 กรกฎาคม 2555. http://www.enn.co.th/3920)

นอกจากนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมากทั้งในด้านการทำให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าอันเป็นผลมาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบและกระบวนการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารอื่นๆ ได้มาก หากมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมจะทำให้การบริหารงานในระบบต่างๆ ประสบความสำเร็จตามไปด้วย ความผิดพลาดใด ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะส่งผลกว้างขวางและมีผลระยะยาวมาก คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีคุณค่าเป็นพิเศษ เพราะธุรกิจจะแพ้ชนะก็อยู่ที่คนซึ่งเป็นทั้งทรัพยากรและเป็นผู้ดำเนินกระบวนการ (Processor) ให้เกิดผล (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2550)

ดังนั้น การที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องปรับตัวครั้งสำคัญ เพื่อเตรียมจัดการศึกษาให้รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย จึงมีความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

3.เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. นโยบายขับเคลื่อนด้านการศึกษา เพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

2. การเตรียมความพร้อม

3. แนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานสากล การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขอบเขตด้านประชากร

1. การวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ผู้เชี่ยวชาญสำหรับการสนทนากลุ่ม จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 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

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระทรวงศึกษาธิการทราบถึงสภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการในสังกัด
3. กระทรวงศึกษาธิการได้องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของความพร้อมของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ เพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน อันเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับการวางแผนนโยบาย
4. ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนนโยบายการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป
5. เป็นฐานความรู้การวิจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสำหรับนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเตรียมความพร้อม หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติ หรือดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ใหสามารถสำเร็จลุลวงไปอยางมีประสิทธิภาพอันเปนผลมาจากการเตรียมตัวไวแลวสำหรับกิจกรรมนั้น

การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติหรือดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรตาม กรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ใน 5 มิติ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด ของการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะของผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการ

การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับประเทศไทยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติหรือดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. 5 มิติ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด ของการบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะของผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และความมั่นคง

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสังเกต วัด ประเมินผลและพัฒนาได้

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน (Function competency) ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

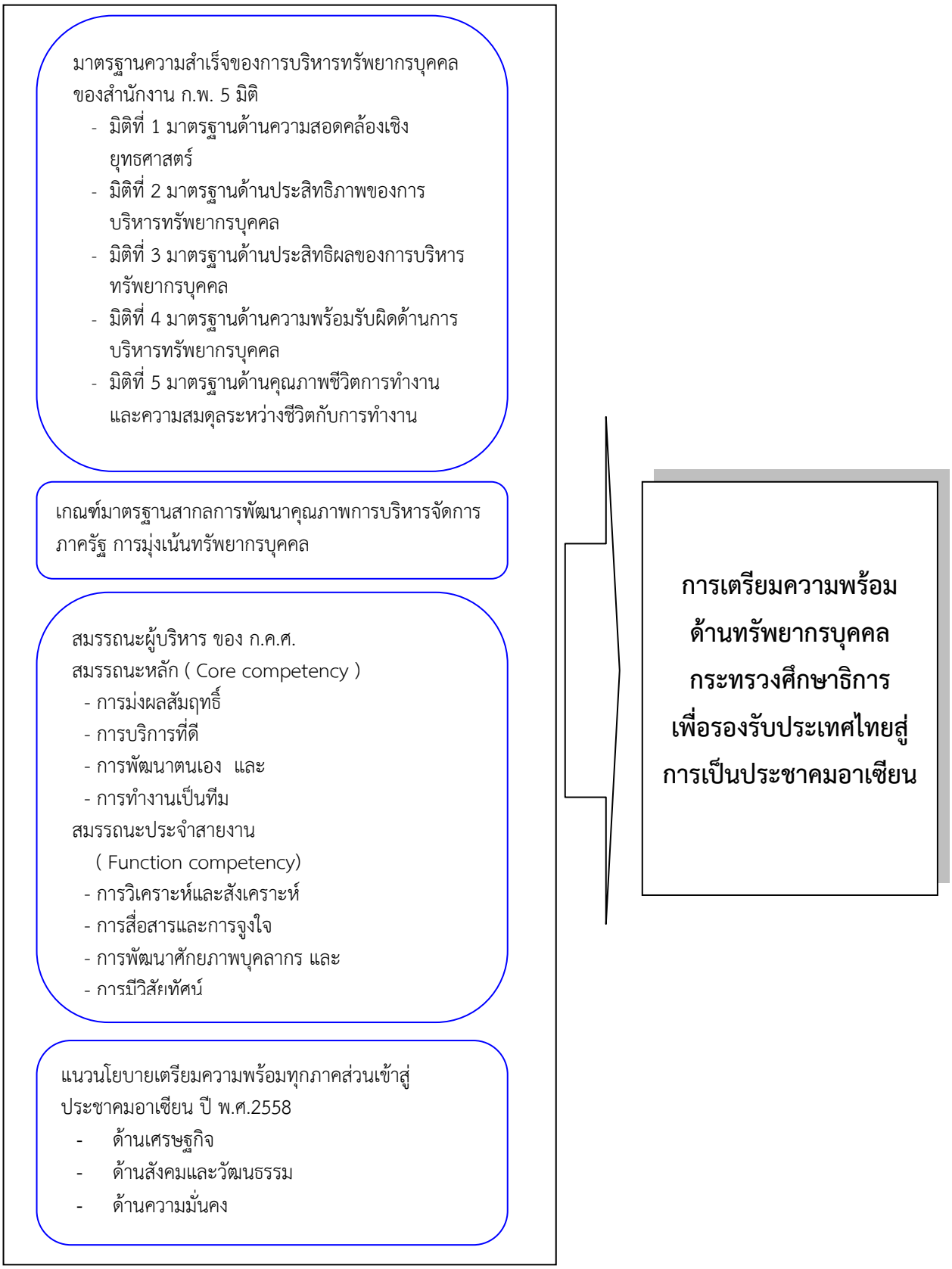
ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง การดำเนินการศึกษาตัวแปรและองค์ประกอบที่ได้จากการตรวจเอกสาร โดยยึดมิติตาม มาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ Factor Analysis ได้เป็นองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ

สมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง ช่องว่างสมรรถนะที่ได้จากการประเมินสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ประเมินตนเอง ใน 11 สมรรถนะ

องค์ประกอบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบช่องว่างสมรรถนะของผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จากการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยสถิติ Factor Analysis



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย