

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง
Policy Guidelines for Driving Organizational Performance of Trang
Provincial Education Office

ธีรพล หาญสุด* กุลภัตสรณ์ เทพทอง** จิราภรณ์ จันทร์หอม*** และ เอกกรินทร์ สังข์ทอง****
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, **, ***
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์****

Teerapon Hansud* Kulapatsorn Thepthong** Jiraporn Junhom*** and Ekkarin Sungtong****
Graduate Student of Master Degree Program in Educational Administration Program,
Faculty of Education, Prince of Songkla University*, **, ***
Lecturer, Faculty of Education, Prince of Songkla University****
Corresponding author E-mail: 06.Teerapon@gmail.com

(Received: June 22, 2021; Revised: August 21, 2021; Accepted: August 23, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยโดยใช้กรณีศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน และกลุ่มพัฒนาการศึกษา รวม 4 คน ตัวแทนบุคลากรกลุ่ม กลุ่มละ 1 คน รวม 4 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างความน่าเชื่อถือของการวิจัยโดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า การตรวจสอบระหว่างเพื่อนวิจัย ด้านจริยธรรมมีการรักษาความลับของแหล่งข้อมูล และมีการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลจากการให้ความร่วมมือในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรังสามารถสรุปเป็นประเด็นหลักตามขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยได้ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ มีข้อเสนอแนะให้มีการบริหารจัดการภายในกลุ่มงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้นและกระบวนกรเสริมสร้างขวัญกำลังใจในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 2) กลุ่มบริหารบุคคล มีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องความชัดเจนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ 3) กลุ่มนโยบายและแผนมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานในเครือข่ายสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนงาน 4) กลุ่มพัฒนาการศึกษามีข้อเสนอแนะให้มีการจัดงบประมาณที่สอดคล้องกับโครงการในบริบทของจังหวัด และ 5) กลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีข้อเสนอแนะให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในเรื่องการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การเพิ่มงบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรมีการสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศกลางทั้งจังหวัด

คำสำคัญ: ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย, สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด, การวิจัยเชิงคุณภาพ

Abstract

This qualitative case study aims to investigate policy guidelines driving organizational performance of Trang Provincial Education Office. The key informants were recruited by purposive sampling, consisting of Director of Provincial Education Office, Director of Administration, Director of Personal Management, Director of Policy and Plan, Director of Education Development, and four representatives from the mentioned departments, with a total of nine people. The tool used in this research was an in-depth semi-structured interview which was validated by experts. Content analysis techniques were employed to verify the qualitative data. The credibility of this research was determined under triangulation peer briefing. In the aspect of ethics, this research abided by confidentiality and participant's safety and security.

This results revealed that critical suggestions on policy guidelines for promoting organizational performance can be summed up as follows. 1) The Administration group proposed about internal workflow management and spirit and motivation creation 2) The Personal Management group proposed about the need of clear and effective statements and criteria on specific announcements and manage a coherent and effective regulatory framework. 3) Policy and Plan group proposed about awareness of the importance of work plan among network agencies. 4) Education Development group proposed about proper budgeting in accordance with provincial-context-based projects. 5) The Provincial Education Office group proposed that organizational performance could be improved by effective recruitment, sufficient budget, personnel's proficiency and skill development, and central provincial information database.

Keywords: Policy Guidelines, Provincial Education Office, Qualitative Research

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันภายในประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ ซึ่งจากที่กล่าวมาเกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาทั้งสิ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับประเทศไทยจากนโยบายการศึกษาของรัฐบาลเพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แสดงให้เห็นเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคนไทยและสังคมของประเทศให้ก้าวสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างรู้ทัน ท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) อย่างไรก็ตาม สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2558) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจนจะเป็นแผนแม่บทเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การกำหนดนโยบายจะปรากฏอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น แผนพัฒนาพัฒนาประเทศโดยรวม ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาเฉพาะด้าน เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่สนองแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา รับผิดชอบจัดการศึกษาดำเนินการและให้บริการทางการศึกษาสำหรับสาธารณชน ตามแนวทางที่ปรากฏใน

แผนการศึกษาแห่งชาติ ทั้งระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การอาชีวศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การศึกษาพิเศษ การศึกษาผู้ใหญ่ การควบคุมและส่งเสริมโรงเรียนเอกชนและการจัดการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียนซึ่ง อังคณา อ่อนธานี (2563) กล่าวเสริมว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา ของประเทศดังนั้นการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างป็นรูปธรรมจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการสังคมได้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจึงเป็นหน่วยงานสำคัญ ที่เป็นตัวกลางในการรับและนำนโยบายตามกรอบแผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 จากกระทรวงศึกษาธิการมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงสู่สถานศึกษา และเป็นกลไกหลักในการประสานงานร่วมกับภาคเอกชน สถานประกอบการ ภาคประชาสังคม เพื่อให้เป็นไปตามแนวนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับแก้ปัญหาการจัดการการศึกษาในระดับส่วนภูมิภาค ทั้งในด้านโครงสร้างของ องค์การ ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนา เยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ (พิสมัย ราชขมภู, ไชยา ภาวะบุตร และสุรัตน์ ดวงชาต, 2563) อย่างไรก็ตามจากการศึกษารายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 7 ประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ยังประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ที่ยังไม่มีชัดเจน ความไม่ชัดเจนของระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งยังทับซ้อนกันบางเรื่องทำให้เกิดความ ไม่เข้าใจในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านบุคลากรที่ไม่ครบตามกรอบงานทำให้บุคลากรบางท่าน ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์หรือปฏิบัติมาก่อน ด้านงบประมาณที่บางส่วนยังไม่เพียงพอและล่าช้า ด้านอาคารสถานที่ที่ยังไม่พร้อมและในเรื่องการปรับสภาพ/ปรับปรุงภายในอาคารอยู่ภายใต้ข้อจำกัด (สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 7, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ดาสิลา สหฤตพัฒน์ (2562) เสริมว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดไม่เพียงพอในการบริหารงาน งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอในการ บริหารงาน

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้ง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพ แต่ถึงกระนั้นการบริหารจัดการภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดก็ยังมีปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานอาจเป็นเหตุผลในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้ง ผู้วิจัยจึงมุ่งประเด็น ความสนใจศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้ง ซึ่งจะเป็น ประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานเชิงนโยบายได้เป็นอย่างดี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้ง

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยออกแบบการวิจัยโดยใช้กรณีศึกษา (Case Study) ซึ่งเป็นการวิจัย ที่มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะกรณี (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2559) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้ง การออกแบบงานวิจัยนี้ จะสามารถช่วยให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตั้ง และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ วางแผน การทำงานและแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposeful selection) (ชาย โพธิสิตา, 2559) ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 1 คน 2) ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ 1 คน 3) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล 1 คน 4) ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน 1 คน 5) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา 1 คน 6) บุคลากรในกลุ่มอำนวยการ 1 คน 7) บุคลากรในกลุ่มบริหารบุคคล 1 คน 8) บุคลากรในกลุ่มนโยบายและแผน 1 คน 9) บุคลากรในกลุ่มพัฒนาการศึกษา จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมีลักษณะเป็น “Information-Rich Case” คือ มีข้อมูลให้ศึกษาในระดับลึกได้มากและสามารถ สะท้อนความเป็นจริงได้ดีที่สุด ซึ่งจะมีความหมายต่อจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษามากที่สุด (ชาย โพธิสิตา, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยผู้วิจัยสร้างความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Credibility) ตามหลักวิจัยเชิงคุณภาพ (Lincoln & Guba, 1985 อ้างถึงใน เอกกรินทร์ สังข์ทอง, 2551) โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มุ่งเน้นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยตรง (Face-to-face) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้เวลาประมาณ 1.30 ถึง 2 ชั่วโมงต่อ 1 คน ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556 อ้างถึงใน จุฑามาศ แสงสุรีย์, 2561)

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556) ซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเน้นการหาประเด็นใจความสำคัญมาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่าง และจัดระเบียบการบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือถ้อยคำจากการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบนำเสนอข้อมูลทั้งหมดมาเขียนในรูปแบบความเรียงแบบพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

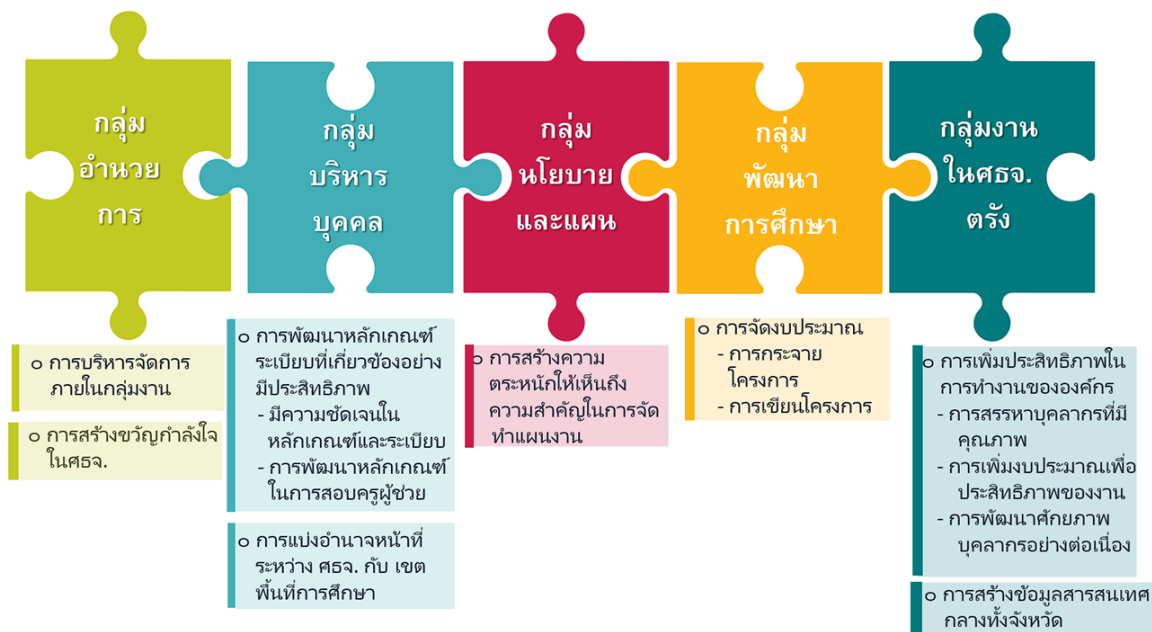
ผู้วิจัยสร้างความน่าเชื่อถือของการวิจัยโดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยใช้วิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยและเพื่อนร่วมวิจัยสัมภาษณ์ผู้รู้ / ผู้เชี่ยวชาญหลายกลุ่มในประเด็นนั้น ๆ (ชาย โพธิสิตา, 2559) 2) ผู้วิจัยและเพื่อนร่วมวิจัยมีการสังเกตอย่างจริงจัง การถ่ายทอด เล่า 3) ผู้วิจัยมีการตรวจสอบระหว่างเพื่อนร่วมวิจัย เพื่อดูความแจ่มแจ้งและพัฒนาของความเข้าใจ (รัตนะ บัวสนธ์, 2556)

ด้านจริยธรรมในการวิจัยมีการขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล มีการรักษาความลับของแหล่งข้อมูลและมีการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลจากการให้ความร่วมมือในการวิจัย (ชาย โพธิสิตา, 2559)

4. ผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรงสามารถสรุปเป็นประเด็นหลัก ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารบุคคล 3) กลุ่มนโยบายและแผนงาน 4) กลุ่มพัฒนาการศึกษา 5) กลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอในแต่ละประเด็นดังรายละเอียดดังภาพที่ 1

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศึกษาธิการจังหวัดตรัง



ภาพที่ 1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตรัง

4.1 กลุ่มอำนาจการ

4.1.1 การบริหารจัดการภายในกลุ่มงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้แบ่งงานส่วนของการเงินและพัสดุออกจากกลุ่มอำนาจการเพื่อให้การทำงานในกลุ่มอำนาจการเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 กล่าวสรุปว่า ต้องการให้ส่วนของการเงินและพัสดุ แยกกลุ่มออกไปจากกลุ่มอำนาจการ ซึ่งจะทำงานในกลุ่มอำนาจการอื่นไหลไปมากขึ้นและสอดคล้องกับงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวสรุปว่า ควรจะแยกการเงิน พักดูออกจากกลุ่มอำนาจการจะทำให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น

สรุปได้ว่าข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการภายในกลุ่มงานจะต้องเกิดความคล่องตัวให้ได้มากที่สุด เพื่อให้นโยบายที่ได้รับมาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งถ้าหากการจัดการภายในกลุ่มงานอำนาจการไม่ดีก็ย่อมส่งผลกระทบต่อกลุ่มงานอื่นด้วย

4.1.2 การสร้างขวัญกำลังใจในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิทยฐานะให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวสรุปว่า ควรมีการดูแลเรื่อง วิทยฐานะ เพราะไม่มีการดูแลเรื่องตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวสรุปว่า หัวหน้าบางกลุ่มงานไม่ได้เป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ควรส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานในเรื่องตำแหน่งความก้าวหน้าในการทำงาน

สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญหากบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยฐานะหรือขวัญกำลังใจในเรื่องอื่น ๆ ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานอันจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ

4.2 กลุ่มบริหารบุคคล

4.2.1 การพัฒนาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย มีความชัดเจนในหลักเกณฑ์และระเบียบ และการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการสอบครูผู้ช่วย โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

4.2.1.1 ความชัดเจนในหลักเกณฑ์และระเบียบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้ไม่ควรเปลี่ยนหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวกับงานบุคคลบ่อย เนื่องจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติไม่แม่นยำในระเบียบหลักเกณฑ์ เกิดความผิดพลาดต่องานได้ง่าย ดังผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวสรุปว่า ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับงานบริหารบุคคล เช่น เกณฑ์การสอบครูผู้ช่วย เกณฑ์วิทยฐานะไม่ควรเปลี่ยนแปลง เพราะผู้ปฏิบัติจะยังไม่เกิดทักษะจนเกิดความเข้าใจ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ยังกล่าวสรุปว่า ระเบียบหลักเกณฑ์เป็นสิ่งที่สำคัญ ไม่ควรปรับเปลี่ยนบ่อยจนเกิดไป เพราะบุคลากรจะเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ง่าย

4.2.1.2 การพัฒนาหลักเกณฑ์ในการสอบครูผู้ช่วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ให้มีความเป็นกลางในการสอบทั่วประเทศโดยใช้ข้อสอบกลาง ดังผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวสรุปว่า การจัดสอบครูผู้ช่วยควรใช้สนามกลาง ขึ้นบัญชีไว้ทุกเอก หากจังหวัดไหนต้องการให้ไปใช้บัญชี เพื่อให้เป็นมาตรฐานข้อสอบเดียวกัน

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนา จะต้องไม่เปลี่ยนแปลง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดทักษะ มีความแม่นยำและผิดพลาดน้อยที่สุด นอกจากนี้ควรพัฒนาหลักเกณฑ์การสอบครูผู้ช่วยที่เป็นกลาง เพื่อให้ได้บุคลากรในวงการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

4.2.2 การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่าง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้มีความชัดเจนในงานระหว่างสองหน่วยงาน โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวสรุปว่า อยากให้มีการแบ่งขอบเขตระหว่างศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวสรุปว่า ควรระบุขอบข่ายหน้าที่ให้มีความชัดเจนระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่าการแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่าง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดหลักเกณฑ์ของงานให้ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ผู้ปฏิบัติยังไม่เข้าใจงานซึ่งอาจจะเกิดปัญหาตามมาได้

4.3 กลุ่มนโยบายและแผน

4.3.1 การสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเข้าใจและตระหนักถึงกระบวนการในการจัดทำแผนงาน ทั้งในเรื่องความร่วมมือเรื่องการขอข้อมูล และให้ข้อมูลที่เป็นจริง โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวสรุปว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต้องสร้างความตระหนักให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ได้เข้าใจถึงบทบาทของภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวสรุปว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดต้องสร้างความตระหนักให้หน่วยงานในสังกัดเห็นความสำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือและบูรณาการกันมากที่สุด

สรุปได้ว่าความสำคัญของงานนโยบายและแผนงานคือการตระหนักถึงบทบาทภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร่วมมือกันจากทุกฝ่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ก็จะประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก

4.4 กลุ่มพัฒนาการศึกษา

4.4.1 การจัดงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย การกระจายโครงการ และการเขียนโครงการ โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

4.4.1.1 การกระจายโครงการ ผลวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้การกระจายโครงการหรือนโยบายควรให้อิสระแก่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้จัดทำโครงการที่สอดคล้องกับบริบทของจังหวัด โดยมีผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวโดยสรุปว่า ควรเปลี่ยนจากการใช้โครงการเดียวกันทั้งประเทศจากส่วนกลาง ให้เป็นโครงการที่สอดคล้องกับบริบทและกลยุทธ์ของจังหวัด สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวสรุปว่า นโยบายเรื่องโครงการต่าง ๆ การที่กำหนดมาให้ทำเหมือนกันหมด อาจจะทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด คิดนอกกรอบไม่ได้และไม่สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดโดยแท้จริง และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวสรุปว่า กลุ่มพัฒนาการศึกษาควรได้รับนโยบายการพัฒนาที่ตรงจุดตามบริบทของจังหวัดนั้น ๆ

4.4.1.2 การเขียนโครงการ ผลวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลยุทธศาสตร์จังหวัดกับกลุ่มพัฒนาการศึกษา เพราะประเด็นในเชิงลึกบางอย่างทางกลุ่มไม่สามารถเจาะประเด็นได้ทำให้โครงการที่เสนอไปยังทางจังหวัดไม่ผ่าน ดังเช่น ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 กล่าวสรุปว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบถึงยุทธศาสตร์ของจังหวัดซึ่งส่งผลในการคิดและการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบาย สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวสรุปว่า จังหวัดควรมีการสื่อสารถึงรูปแบบของโครงการที่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้การเสนอโครงการไปอาจไม่ตอบโจทย์ของจังหวัด

สรุปได้ว่า การพัฒนาการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอแนะว่า โครงการควรให้ความสำคัญกับบริบทของจังหวัดนั้น ๆ เพื่อให้ตอบโจทย์การศึกษาที่แท้จริง และควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลยุทธศาสตร์จังหวัดกับกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน เพราะการเขียนโครงการไม่ตอบโจทย์กับยุทธศาสตร์จังหวัดทำให้โครงการนั้นตกไปทั้งที่เป็นโครงการที่ดี

4.5 กลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

4.5.1 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การเพิ่มงบประมาณเพื่อประสิทธิภาพของงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

4.5.1.1 การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ผลวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้มีการเพิ่มบุคลากรให้ครบและมีความเชี่ยวชาญตามกรอบงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงกำหนด โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 กล่าวสรุปว่า ควรมีการจัดสรรบุคลากรที่รวดเร็วสอดคล้องกับตำแหน่งของงาน สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวสรุปว่า แนะนำวิธี 1) หาคนมาให้ตรงงานตามกรอบตำแหน่ง 2) ถ้าหาไม่ได้ให้ยกระดับคนที่มีความรู้เพิ่มขึ้น

4.5.1.2 การเพิ่มงบประมาณเพื่อประสิทธิภาพของงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้เพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวสรุปว่า ควรเพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 กล่าวสรุปว่า ควรเพิ่มงบประมาณในขั้นตอนการทำแผนงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ

4.5.1.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เสนอแนะให้มีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่มจากส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างเครือข่ายกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอื่น ๆ โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 กล่าวสรุปว่า หน่วยงานส่วนกลางควรมีการจัดอบรมแบ่งเป็นกลุ่มงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอื่นซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวสรุปว่า ควรมีโครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในกลุ่มจากส่วนกลางเพิ่มให้ก้าวทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่าข้อเสนอในภาพรวมที่ทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอคือต้องสรรหาบุคลากรที่รวดเร็ว ครบจำนวนตามกรอบงานและมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง งบประมาณควรเพิ่มให้เหมาะสมกับงานเพื่อที่จะให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดและสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานอื่นในส่วนกลาง ควรจัดโครงการกิจกรรมเพื่อที่จะให้บุคลากรในสังกัดฝึกอบรมในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มงาน

4.5.2 การสร้างข้อมูลสารสนเทศกลางทั้งจังหวัด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศข้อมูลกลางระดับจังหวัด เพื่อตอบสนองถึงการใช้งานตามวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็ว โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 กล่าวสรุปว่า ควรจัดทาระบบฐานข้อมูลของส่วนกลางให้ตอบสนองผู้ใช้ระดับจังหวัด สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 กล่าวสรุปว่า ควรจะมีฐานข้อมูลกลางเพื่อลดปัญหาการประสานงานที่เสียเวลาและความคาดเคลื่อนของข้อมูล

สรุปได้ว่าข้อมูลสารสนเทศถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาที่ตรงจุดและรวดเร็ว ซึ่งถ้าหากมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศกลางในระดับจังหวัดก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเกิดความรวดเร็ว สะดวกและเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 กลุ่มอำนวยการ

ผลการวิจัยพบว่าในการบริหารจัดการภายในกลุ่มงานจะต้องเกิดความคล่องตัวให้ได้มากที่สุด เพื่อให้นโยบายที่ได้รับมาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดจึงเสนอแนะให้ส่วนของการเงินและพัสดุ แยกกลุ่มออกไปจากกลุ่มอำนวยการ ประเด็นข้อเสนอดังกล่าวจะทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำงานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่องาน ซึ่งทำให้ไม่สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับนโยบายจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในเรื่องของขวัญกำลังใจบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดย เกวลี พวงศรี (2557) กล่าวสรุปว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา วิบูลพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่องศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญเรื่องขวัญกำลังใจและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานตามวิชาชีพ Reis and Peña (2011) กล่าวเสริมว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งที่สำคัญที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรและรักษาคุณภาพขององค์กร ดังนั้นการที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอแนะเรื่องขวัญกำลังใจบุคลากรนอกจากจะส่งเสริมความสุขของตัวบุคคลแล้วยังส่งผลต่อการทำงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพมาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

5.2 กลุ่มบริหารบุคคล

ผลวิจัยพบว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอแนะให้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจะต้องไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดทักษะ มีความแม่นยำ และผิดพลาดน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ ภรอำภรณ์ นนทพทุม (2562) กล่าวว่า แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เปลี่ยนแปลงตามผู้มีอำนาจส่งผลให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องการสั่งการไม่ชัดเจน และหากกระบวนการปฏิบัติงานมีรายละเอียดและขั้นตอนที่ไม่ชัดเจนยิ่งทำให้การดำเนินงานเกิดความคาดเคลื่อน ดังนั้น การที่ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงบ่อย นอกจากผลข้างต้นแล้วยังทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่นลดลงและอาจเป็นการเสียเวลาในการพัฒนางานด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในเรื่องของการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการสอบครูผู้ช่วย ซึ่งให้ปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ให้มีความเป็นกลางในการสอบ ทั่วประเทศโดยใช้ข้อสอบกลาง อีกทั้งมหาวิทยาลัยฝ่ายผลิตสามารถประเมินเด็กของตนได้ว่าลูกศิษย์ที่จบออกมาแล้วจะมีคุณภาพแค่ไหน (สุทัศน์ ภูมิภาค, 2562) ดังนั้นการใช้ข้อสอบกลางในการคัดเลือกตำแหน่งครูผู้ช่วยจะช่วยให้องค์กรลดภาระงานและทำให้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นยอมรับในมาตรฐานการคัดเลือกครูที่มีคุณภาพมาทำงานในการพัฒนาผู้เรียนต่อไปอีกทั้งลดความเสี่ยงในกระบวนการจัดการสอบอีกด้วย และนอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในเรื่องการแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่าง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกับเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดหลักเกณฑ์ของงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับ อติศร เนาวนนท์ (2559) กล่าวว่า กศจ. หลายแห่ง พบว่า ยังไม่มีความชัดเจนหรือมีความเป็นรูปธรรมในการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างโรงเรียนหรือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด ไม่ว่าจะเป็นการบูรณาการด้านการบริหารบุคคล

หรือการบูรณาการตามประเด็นที่เป็นเป้าหมายทางการศึกษาของจังหวัด ดังนั้นข้อเสนอแนะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่เท่าที่ควร

5.3 กลุ่มนโยบายและแผน

ผลการวิจัยพบว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอแนะให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงบทบาทภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ร่วมมือกันจากทุกฝ่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกระจายของหน่วยงานทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชนและอื่น ๆ ภายใต้การดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สอดคล้องกับ อัฐภิญญา ปัทมภาสสกุล (2562) กล่าวว่า ความตระหนัก คือ ความสำนึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ แล้วนำมาประเมินค่าต่อสิ่งเร้า สอดคล้องกับ วาสนา อุทัยแสง (2559) กล่าวเสริมว่าความตระหนักจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในทิศทางที่พึงปรารถนาทั้งต่อตนเองและสังคม ยิ่งลักษณ์ ศรีทองอ่อน (2558) ยังกล่าวเสริมอีกว่าหากเรามีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมมือกัน ทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น พิจารณา การตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติ การประเมินผล จะทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีพึ่งพากันและกัน ทางสังคม Alrayah (2018) กล่าวว่า แนวคิดการพึ่งพากันทางสังคมมี 2 ประเภท คือ เชิงบวกและเชิงลบ เชิงบวกจะเกิดขึ้นเมื่อการกระทำของแต่ละคนส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างจากเชิงลบที่มีบุคคลขัดขวางการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นหากทุกหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญของการทำแผนงาน ร่วมมือกันในเชิงบวกจะทำให้แผนงานมีทิศทางครอบคลุมภารกิจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสูงสุดและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ก็จะประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก

5.4 กลุ่มพัฒนาการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอแนะให้โครงการควรให้ความสำคัญกับบริบทของจังหวัดนั้น ๆ เพื่อให้ตอบโจทย์การศึกษาที่แท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในบริบทพื้นที่และวัฒนธรรมของแต่ละจังหวัดมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รัตนปริยานุช (2556) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ในการพัฒนาท้องถิ่นต้องทราบความต้องการในด้านต่าง ๆ ของประชาชน เพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากกระทรวงศึกษาธิการเข้าใจบริบทของพื้นที่แต่ละจังหวัดจะทำให้โครงการที่จัดขึ้นตรงตามประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้เรียนโดยตรงและเกิดการพัฒนายั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลยุทธศาสตร์จังหวัดกับกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับ ดาลีลา สหพัฒนานนท์ (2562) กล่าวว่า กรอบยุทธศาสตร์ควรคำนึงถึงความซับซ้อนของงานระหว่างหน่วยงานตลอดจนการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานตนเอง เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการประสานงานกันระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกับจังหวัดนอกจากจะเกิดความชัดเจนและลดความซับซ้อนในการทำงานแล้วยังเป็นการประหยัดงบประมาณและเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน เกิดความสามัคคีเพื่อช่วยกันขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.5 กลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะภาพรวมที่ทุกกลุ่มงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอคือต้องสรรหาบุคลากรที่รวดเร็ว ครบจำนวนตามกรอบงานและมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของฝ่ายงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากองค์กรใดที่ประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพพร้อมจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอให้มีบุคลากรที่ครบ มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่ชุมชนและประเทศชาติ

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในเรื่องของการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศกลางในระดับจังหวัดก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเกิดความรวดเร็ว สะดวกและเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรัตน์ สงวนนาม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา กรณีศึกษา: สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 พบว่า การจัดเก็บสารสนเทศร่วมกันจะทำให้เกิดความรวดเร็ว ทันต่อการใช้งาน ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ และลดความซ้ำซ้อนของการจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศ ดังนั้นการที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเสนอให้มีการจัดทำระบบสารสนเทศกลางจะทำให้องค์กรมีความคล่องตัวพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องตั้งนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรนำข้อเสนอแนะไปสู่กระบวนการปฏิบัติทั้ง 4 กลุ่มงาน อาทิเช่น เรื่องขวัญกำลังใจ การจัดทำโครงการที่สอดคล้องต่อบริบทของจังหวัด เป็นต้น ทั้งนี้ให้มีการกำกับติดตาม ทบทวน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาในเชิงปฏิบัติการเพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ อาทิเช่น การแยกส่วนของการเงินและพัสดุ แยกออกจากกลุ่มอำนวยการ ซึ่งอาจจะศึกษาถึงผลที่ตามมา ประสิทธิภาพการทำงานเมื่อแยกจากกันแล้ว และนำผลจากงานวิจัยไปพัฒนาฝ่ายงานต่าง ๆ ให้เกิดผลในเชิงพัฒนา

6.2.2 ควรมีการศึกษาถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการดำเนินงานตามนโยบายส่วนกลางเพื่อให้เห็นความสอดคล้องระหว่างปัญหาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6.2.3 ควรมีการสอบถามบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรในโรงเรียน ถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อให้เกิดการมองในหลายแง่มุมซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกวลี พวงศรี. (2557). *การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป (งานค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- จุฑามาศ แสงสุรีย์. (2561). *การดำเนินงานสู่มาตรฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขระดับเพชร กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- ชาย โปธิสิตา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้ง.
- ดาลีลา สหฤตมานนท์. (2562). *การดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกลุ่มพัฒนาการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.
- นิภาพร รัตนปริยานุช. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาชุมชนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- พิสมัย ราชชนก, ภูไชยา ภาวะบุตร, และสุรัตน์ ดวงชาทม. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(2), 83-97.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2559). *แนวทางเพื่อการเรียนรู้การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภรอักษร นนทปทุม. (2562). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติ ตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (งานค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/315>
- ยิ่งลักษณ์ ศรีทองอ่อน. (2558). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารในโรงเรียนกับงานวิชาวิชาการโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- วาสนา อุทัยแสง. (2559). *การตระหนักรู้การบริหารความเสี่ยงและนำการบริหารไปปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นจาก http://www.plan.msu.ac.th/system/research/fileupload/fulltext_file/20160309ngl63gp.pdf
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2558). วิวัฒนาการของนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวกับเด็กต่างด้าว. *OJED an Online Journal of Education*, 10(3), 452-466. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/35571>
- สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 7, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในเขตตรวจราชการที่ 7 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษาธิการภาค 7, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก http://www.reo6.moe.go.th/web/images/stories/summary_PEO60.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2* (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทัศน์ ภูมิภาค. (2562). “โมเดลใหม่” สอบครูผู้ช่วย ชุดเดียวทั้งปท.-สทศ.ออกข้อสอบ ภาค ก และ ข. สืบค้นจาก <https://www.kruupdate.com/3271/>
- อดิสร เนาวนนท์. (2559). *ปฏิรูปการศึกษาส่วนภูมิภาค 6 เดือน กศจ.ไปต่ออย่างไร?* สืบค้นจาก <https://www.kroobannok.com/80170>
- อังคณา อ่อนธานี. (2563). มุมมองในการพัฒนาหลักสูตรผ่านแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. *Journal of Education Naresuan University*. 22(1), 366-380.
- อัจฉรัตน์ สงวนงาม. (2554). *ปัญหาการจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา กรณีศึกษา: สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2* (งานค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

อัฐิภิญญา ปัทมภาสกุล. (2562). ปัจจัยความตระหนักเรื่องสิ่งแวดล้อม สุขภาพ รูปลักษณ์ภายนอก ความรู้เรื่องนิเวศวิทยา และอิทธิพลระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติ และความตั้งใจซื้อเครื่องสำอางธรรมชาติของสตรีใน กรุงเทพมหานคร (งานค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2551). ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐในสามจังหวัดชายแดนใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.

ภาษาอังกฤษ

Alayah, H. (2018). The Effectiveness of Cooperative Learning Activities in Enhancing EFL Learners' Fluency, *English Language Teaching*, 11(4), 21-31.

Reis, D. & Peña, L. (2011). Reengineering the Motivation to Work. *Management Decision*, 39(8), 666-675.