

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

A Model of Personnel Management Based on the Principles of Morality and Transparency for the Primary Education Service Area Office

¹พงษ์สยาม มาสุข, ชวนคิด มะเสนะ และ นเรศ ขันธะรี

¹Pongsayam Masuk, Chuankid Masena and Naret Khuntaree

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Education Administration, Faculty of Education, Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: pongsayam.mG64@ubru.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 222 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 คน และผู้แทนจากคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1. หลักการของรูปแบบ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และหลักการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางการยกระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน 3. วิธีดำเนินการของรูปแบบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านงานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและงานวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และองค์ประกอบย่อยประกอบด้วย 1. ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 2. ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 3. ด้านการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม 4. ด้านการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน 5. ด้านการปรับปรุงกลไก

การทำงานให้มีความโปร่งใส 4. การประเมินผลรูปแบบ ได้แก่ การประเมินกระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกที่ดีขององค์กร การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร การตรวจสอบข้อมูลและขั้นตอนดำเนินงาน การพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยีโดยใช้แพลตฟอร์มที่หลากหลาย ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.91$, S.D.= 0.30) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.= 0.36)

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; บริหารงานบุคคล; หลักคุณธรรมและความโปร่งใส; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The research article aimed at the following objectives: 1) investigating the current conditions and needs for the personnel management based on the principles of morality and transparency by the Primary Educational Service Area Office; and 2) creating a model of personnel management based on the principles of morality and transparency by the Primary Educational Service Area Office. The study employed a mixed-method research approach. The sample group included educational administrators and personnel under the Primary Educational Service Area Office in the Northeastern Region, totaling 222 individuals selected by stratified random sampling. The target group consisted of 4 individuals selected through purposive sampling from the Educational Service Area Office and organizations with best practice. 3 directors of Educational Service Offices with best practices in personnel management and 1 representative of the Provincial Anti-Corruption Commission were interviewed. The tools used were a questionnaire with a 5-point Likert scale with a reliability of 0.97 and a structured interview form. The data were analyzed using percentage, mean and standard deviation.

From the study, the following results were found: 1) Opinions about the current conditions and needs for the personnel management based on the principles of morality and transparency by the Primary Educational Service Area Office were overall at a high level; and 2) A model of personnel management based on the principles of morality and transparency by the Primary Educational Service Area Office consists of (1) model principles, namely the principles of morality, transparency, effective communication, and the creation of shared organizational values; (2) model objectives, i.e. guidelines for improving the efficiency of personnel management based on the principles of morality and transparency and guidelines for the Educational Service Area Office to apply a model of personnel management based on the principles of morality and transparency that is suitable for their organizations; (3) model procedure, i.e. the first component refers to workforce planning by defining posts and academic works based on the principles of morality and transparency, the second component refers to recruitment and appointment based on the principles of morality and transparency,

the third component refers to protection and reward based on the principles of morality and transparency. The subcomponents include (3.1) disclosure of useful news and information, (3.2) convenient gaining access to news and information, (3.3) appropriate self-behavior, (3.4) verification of accuracy and clarity, and (3.5) improvement of the working mechanism with the goal of transparency; (4) model evaluation, i.e. the evaluation of the personnel management process based on the principles of morality and transparency, as well as satisfactory evaluation of a model; and (5) conditions for success, i.e. raising positive awareness of the organization, shared responsibility and participation, using technology in communication, verifying information and procedures, and developing technology system by using various platforms. From evaluating the propriety and feasibility of a model, the results showed that both were at the highest level, with propriety at $\bar{X}=4.91$, S.D.=0.30, and feasibility at $\bar{X}=4.84$, S.D.=0.36.

Keywords: Management Model; Personnel Management; Principles of Morality and Transparency; Northeastern Region

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาลของการบริหารบ้านเมืองที่ดี" เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับและได้รับการส่งเสริมให้นำมาใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การบริหารจัดการขององค์กรหรือหน่วยงานของรัฐเป็นการบริหารงานที่ดีหรือไม่ มีความถูกต้องและความรับผิดชอบต่อประชาชนหรือสังคมมากน้อยเพียงใดนั้น และการบริหารงานบริษัทเอกชนมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าหรือผู้ถือหุ้นมากน้อยแค่ไหน ล้วนเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับแนวทางของหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีดังกล่าว ดังนั้นหลักธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด และได้รับการส่งเสริมให้มีการนำมาใช้ในภาครัฐและเอกชนอย่างแพร่หลายซึ่งถือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานภาครัฐและกระบวนทัศน์ใหม่นี้ได้ก่อให้เกิดประเด็นที่สำคัญจำนวนมากซึ่งได้กลายมาเป็นประเด็นหัวข้อในการอภิปรายทั้งในเวทีทางการเมืองและในสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบัน

จากผลการสำรวจจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(ทีดีอาร์ไอ 2564) ผลการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน หรือ CPI ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ระบุว่า ปี 2563 ประเทศไทยได้คะแนน 36 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จะเห็นได้ว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาเรื้อรังที่นานาชาติรวมถึงไทยเองต้องเฝ้าติดตามอยู่ตลอด แต่ปัญหานี้ก็ยังคงเกิดขึ้นทุกแห่งทุกหน่วยงานในประเทศที่ยังต้องแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ลดลงต่อไป นอกจากนี้ความรุนแรงของการทุจริตในกระบวนการงบประมาณยังคงสร้างความเสียหายอย่างมาก โดยมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ การทุจริตจัดซื้อจัดจ้างและการยกยอกทรัพย์สินของทางราชการอย่างไรก็ตาม การทุจริตสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกขั้นตอนในกระบวนการงบประมาณ หากเป็นขั้นตอนการจัดหาและอนุมัติงบประมาณส่วนใหญ่จะหาหลักฐานการตรวจสอบได้ยาก (Congressional Budget Office, 2021) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบของการทุจริตในประเทศไทย จึงได้ศึกษากรอบแนวคิดเพื่อสร้างเครื่องมือวัดระดับการทุจริตและเพื่อพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใส และได้เริ่มนำร่องทดลองใช้เครื่องมือดัชนีวัดความโปร่งใสในการของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index) ซึ่งถือเป็นการ

ยกระดับให้มีการประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต โดยมุ่งหวังจะให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ในการประเมินการดำเนินงานนั้นและนำมาปรับปรุงไปใช้พัฒนาหน่วยงานภาครัฐของตนให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมปลอดและปราศจากการทุจริตต่อไป (Nakhon Pathom Rajabhat University, 2018)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญของการเตรียมการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริตมาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศชาติ เพื่อมุ่งที่จะวางรากฐานการปลูกจิตสำนึกแก่ทุกคน มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ใช้ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการบริหารบ้านเมืองที่ดีมีคุณธรรมและโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานใช้แนวทางดังกล่าว และนำผลการประเมินนั้นไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด (Office of the Basic Education Commission, 2019)

ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประเด็นการตีความและนำไปปฏิบัติแตกต่างกัน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในบางเรื่องและการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินงานค่อนข้างมาก รวมทั้งยังไม่มีคู่มือแนวทางในการปฏิบัติงานในบางเรื่องส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวไม่มากเท่าที่ควร ไม่สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจและวิธีการที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้เกี่ยวข้องยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเด็นการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ซึ่งมีรายละเอียดจำนวนมากและละเอียดอ่อน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งปัญหาบางอย่างไม่สามารถตัดสินโดยคณะกรรมการได้ทันที เนื่องจากอาจเกิดความผิดพลาดได้จึงทำให้เกิดความล่าช้า (Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office, 2021) ปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งที่ 19/2560 พ.ศ. 2565 เนื่องจากการกำหนดมาตรการและกลไกเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคที่มีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน ซึ่งมาตรการและกลไกดังกล่าวมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ กศจ. ทั้งอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ อำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่ออำนาจในการจัดการบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นอำนาจของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในระดับเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาเพื่อให้คุณให้โทษต่อบุคลากร ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของชาติถูกลดทอนลง ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องปัญหา เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณและเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดอย่างรุนแรงและขาดการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์กร (Royal Gazette, 2022) นอกจากนี้จากผลการปฏิรูปการศึกษารอบแรกได้พบปัญหาในด้านบริหารบุคคลที่ยังพบว่ามี การรวมศูนย์อำนาจไว้ในส่วนกลาง (Chulalongkorn University, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาการพัฒนาการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน การบริหารยังส่งผลต่อการศึกษาสภาพการบริหารจัดการที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารที่ยังขาดคุณธรรมและโปร่งใสในการบริหารบ้านเมืองที่ดีของส่วนการบริหารงานบุคคล โดยพบว่าในส่วนของการโยกย้ายแต่งตั้งนั้น ยังไม่เป็นธรรมเพราะผู้บริหารยังไม่มีอำนาจในการพิจารณาโยกย้าย การพัฒนาบุคลากรมักทำตามกระแสและการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่องจึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้ล้วนชี้ให้เห็นถึงการขาด

การบริหารบ้านเมืองที่ดีขาดคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น (Charoensuk, Kongthiang, Ekphet, and Rinthaisong, 2009)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารการศึกษาที่รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลได้พบเห็นปัญหาของการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานที่ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารงานบุคคลที่ต้องเป็นไปตามหลักคุณธรรมและมีความโปร่งใส จึงได้สร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย มี 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการบริหารงานบุคคลหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใส สรุปสาระสำคัญจำแนกและเรียบเรียงรายการตามแบบวิเคราะห์เอกสารแล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารงานบุคคลและวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 539 คน ตัวอย่าง จำนวน 222 คน โดยกำหนดขนาดของตัวอย่าง (เปิดตารางของ Krejcie and Morgen) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตัวอย่าง จำนวน 222 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 25 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 197 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางของการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใส ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Selection) จำนวน 3 คน และผู้แทนจากคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัด

จำนวน 1 คน รวมจำนวน 4 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใส เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หากคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารตรวจสอบประเด็นคำถาม ความถูกต้อง เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อบันทึกหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ตามสถานที่ที่นัดหมาย และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สรุปวิเคราะห์ข้อมูลโดยอุปนัยข้อมูล หรือการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปประเด็นสาระสำคัญๆ เรียงลำดับตามความถี่

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการยกร่างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใส และนำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณานำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Selection) ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อวิพากษ์รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 6 คน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบตามองค์ประกอบของร่างรูปแบบ ซึ่งผ่านการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำคู่มือประกอบการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 6) บรรณานุกรม นำประเด็นการสนทนาที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Selection) ประเมินความเหมาะสมของคู่มือพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประเด็นที่เกี่ยวกับ 1) ความชัดเจนของหลักการและเหตุผล 2) ความชัดเจนของเนื้อหาที่นำเสนอในคู่มือ 3) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 4) ความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ 5) ความเหมาะสมของการเรียงลำดับเนื้อหา 6) การจัดรูปแบบการพิมพ์มีความเหมาะสม 7) คู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่ายและสะดวกในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง 8) เป็นแนวทางในการนำคู่มือไปใช้อย่างเหมาะสม 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นสามารถนำคู่มือไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและขอรับกลับด้วยตนเอง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบ ซึ่งเป็นดำเนินการบริหารงานบุคคลจะต้องเกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่วนองค์ประกอบของหลักคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่า มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 2) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 3) การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม 4) การตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน 5) การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านงานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ส่วนด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการของรูปแบบ ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หลักการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านงานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและงานวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 2) ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม 4) ด้านการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน 5) ด้านการปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส

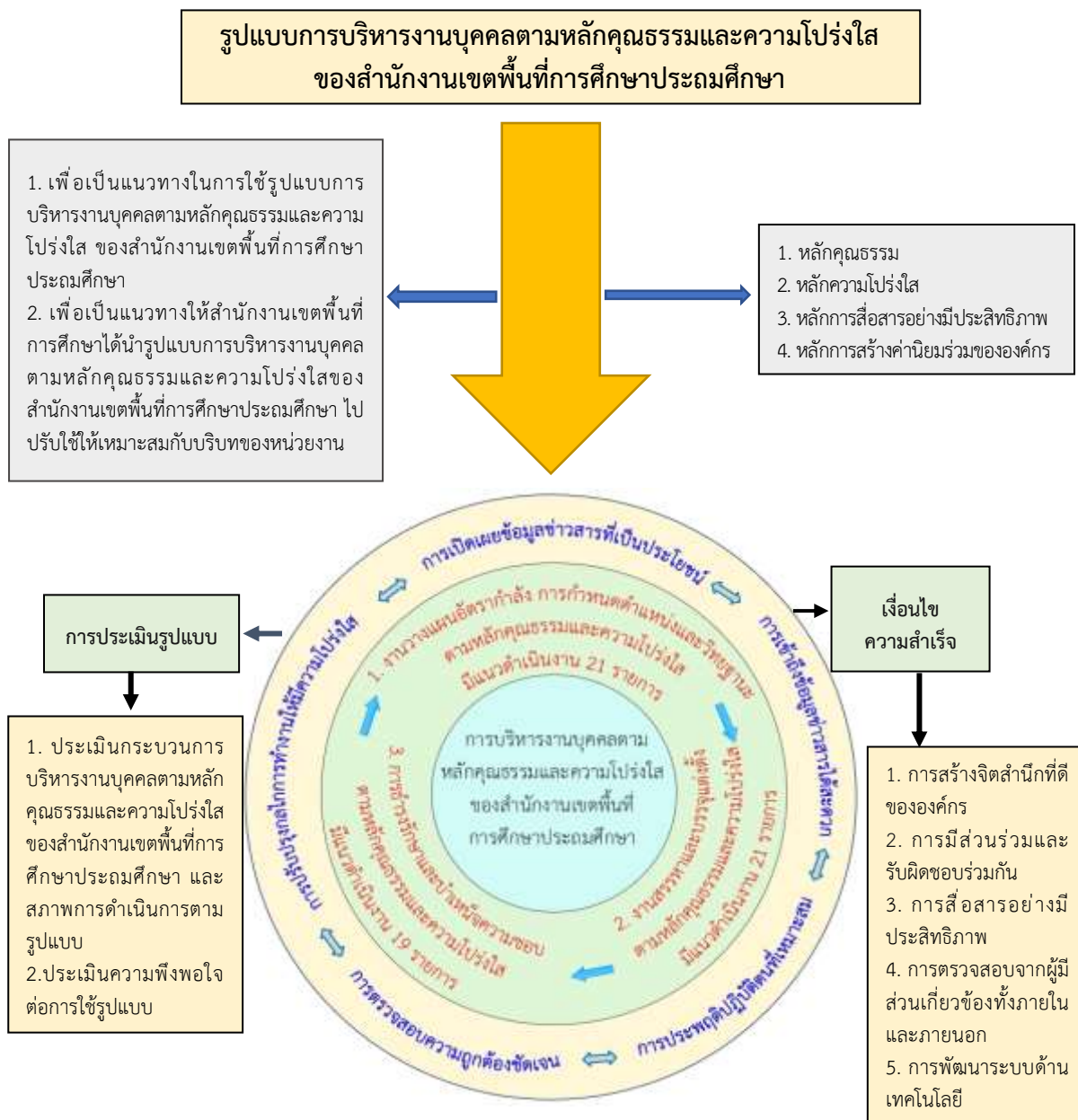
4) การประเมินผลรูปแบบ ประกอบด้วย การประเมินกระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสภาพการดำเนินการตามรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ

5) เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย การสร้างจิตสำนึกที่ดีขององค์กร การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร และการสื่อสารขององค์กรในทุกระดับต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบข้อมูลและขั้นตอนดำเนินงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก การพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยี โดยใช้แพลตฟอร์มที่หลากหลายในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

2. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.30) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.36)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แสดงดังภาพที่ 1



Picture 1: The Model of Personnel Management According to Morality and Transparency of Primary Educational Service Area Office

จากแผนภาพข้างต้น ประกอบด้วย 5 ส่วน มีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการของรูปแบบ ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ

1. หลักคุณธรรม หมายถึง หลักการดำเนินงานด้านความถูกต้องดีงามของคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนำคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มี ความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย และการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ยึดหลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ หลักความเป็นกลางทางการเมือง ยึดกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และค่านิยมหลักขององค์กรเพื่อให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส

2. หลักความโปร่งใส หมายถึง หลักการดำเนินงานด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก มีกระบวนการตรวจสอบที่ถูกต้องและชัดเจน

3. หลักการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การสื่อสารในหน่วยงานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการติดต่อและการทำงานร่วมกันของบุคคลในหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและจะต้องใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีควบคู่ไปด้วยจึงจะทำให้การสื่อสารนั้นประสบผลสำเร็จ การสร้างระบบการสื่อสารที่ดีในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างมาก รวมทั้งการนำเทคโนโลยีแพลตฟอร์มที่หลากหลายมาใช้ในการสื่อสารซึ่งจะทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาดหรือปัญหาอุปสรรคในการสื่อสาร

4. หลักการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง การสร้างกรอบความคิดที่แสดงความเชื่อขององค์กรที่ดีร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรโดยปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะไปให้สุดจุดหมายในทิศทางเดียวกัน และเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้กับคนในองค์กรเพื่อใช้ในการทำงานหรือการตัดสินใจในการทำงานพัฒนามาตรฐานการทำงานและสร้างวัฒนธรรมร่วมขององค์กรที่ดี

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้นำรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการของรูปแบบ

องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านงานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและงานวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส
องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 2) ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม 4) ด้านการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน 5) ด้านการปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส

ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ

1. ประเมินกระบวนการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสภาพการดำเนินการตามรูปแบบ

2. ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

1. การสร้างจิตสำนึกที่ดีขององค์กร ดำเนินการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรู้สึกได้ว่าเป็นธรรมและเป็นแรงจูงใจในการร่วมพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป
2. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินงานโดยองค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถตรวจสอบความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร และการสื่อสารขององค์กรในทุกระดับต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การตรวจสอบข้อมูลและขั้นตอนดำเนินงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก มีการพัฒนางานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้น มีข้อมูลที่เพียงพอมาใช้ในการตัดสินใจ สรุปผลการดำเนินงานก่อนรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ
5. การพัฒนาระบบด้านเทคโนโลยี โดยใช้แพลตฟอร์มที่หลากหลายในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการบริหารงานบุคคล และองค์ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบ ซึ่งเป็นดำเนินการบริหารงานบุคคลจะต้องเกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่วนองค์ประกอบของหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีองค์ประกอบ 5 ด้าน 1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 2) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 3) การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม 4) การตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน 5) การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านงานวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ส่วนด้านงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชื่อมั่นที่มีต่อระบบการสรรหาบุคลากรของหน่วยงานโดยเฉพาะภาครัฐไม่เป็นที่ไว้วางใจสอดคล้องกับ Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 (2021) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า การปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาการทุจริตการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันการทุจริตเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Parameechai (2018) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวางแผนงานบุคคล และให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรเลือกสรรบุคคล สอบคัดเลือกและคัดเลือก

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Chankan (2020) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน คือ ควรมีการสำรวจความขาดแคลนของบุคลากร ควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์การทำงานของบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นวิทยากรแก่สาธารณชน การเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรควรพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรมและควรประเมินผลงานควบคู่กับคุณธรรม

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ แนวทางดำเนินการ 21 รายการ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ แนวทางดำเนินการ 21 รายการ และองค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ และแนวทางดำเนินการ 19 รายการ คู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 4) การประเมินผลรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ 6) บรรณานุกรม ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่ามีการประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุดทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน มีคู่มือและแนวทางในการปฏิบัติ มีความโปร่งใสทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ Khonsangiam, and Phetsombat (2021) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Saram, and Petchsombat (2020) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Thadakukulwong, Anannawee, and Jiraro (2021) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษา ของโรงเรียนเอกชน พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน การปฏิบัติงานของสภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) ด้านการวางแผนบุคลากร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เรื่องการขาดการจัดทำแผนอัตรากำลังคนที่ดี และการขาดการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา 2) ด้านการสรรหาและแต่งตั้ง ส่วนใหญ่ไม่มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน

สรุป

รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินการของรูปแบบ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส 3) ด้านการดำรงรักษาและบำเหน็จความชอบตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน 1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ 2) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 3) การประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม 4) การตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน 5) การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในยุคของการเปลี่ยนแปลง

2.2 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นไปอย่างหลักคุณธรรมมากยิ่งขึ้น

References

- Act Amendment to the Order of the Head of the National Council for Peace and Order No. 19/2017. Subject: Education Reform in the Regions of the Ministry of Education, dated 3 April B.E. 2517 B.E. 2022. (2022). *Royal Gazette*. Volume 139, Chapter 69 A, Page 18, 8 November 2022.
- Chankan, P. (2020). Personnel Management of Schools in the Educational Quality Development Network Center, Nong Bun Mak 2, Nong Bun Mak District, Nakhon Ratchasima Province. *Journal of MCU Nakhondhat*, 7(6), 295-296.
- Charoensuk, B., Kongthiang, S., Ekphet, Ch., & Rinthaisong, I. (2009). Development of School Administrative Models According to Good Governance in Basic Educational Institutions in the Southern Provinces. Upper Part, 12th National Graduate Research Conference, 218-222.

- Chulalongkorn University. (2010). *Good Management According to Good Governance Principles, Good Governance*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House, 18.
- Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. (2021). *Analysis Report, Merit Assessment and Transparency in the Operations of the Online Education Service Area Office Annually Budget 2020, Chumphon Primary Educational Service Area Office, Region 1*. Chumphon: Chumphon Primary Educational Service Area Office 1.
- Congressional Budget Office. (2021). *Guidelines for Preventing and Reducing Budget Losses from Corruption*. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives.
- Khonsangiam, S., & Phetsombat, P. (2021). Personnel Management of School Administrators under the Office of Nakhon Nayok Primary Educational Service Area. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(5), 211-212.
- Nakhon Pathom Municipality. (2018). *Integrity and Transparency Assessment Report of Local Government Organizations by Unit (Integrity and Transparency Assessment: ITA) Mueang District, Nakhon Pathom Province for the Year Budget 2017*. Nakhon Pathom: Nakhon Pathom Municipality.
- Office of the Basic Education Commission. (2019). *Report on the Analysis of the Evaluation Results of Merit and Transparency in the Operations of Government Agencies (Integrity and Transparency Assessment: ITA) Fiscal Year 2019*. Bangkok: Office of the Commission Basic Education.
- Parameechai, T. (2018). *Personnel Management According to the Principles of Good Governance of School Administrators under the Office Kalasin Primary Educational Service Area 2*. (Master's Thesis). Mahamakut Buddhist University. Nakhon Pathom.
- Saram, W., & Petchsombat, P. (2020). Personnel Management of Educational Institution Administrators in Pathumthani Primary Educational Service Area. *Pathumthani University Academic Journal*, 12(1), 142-143.
- Thadakukulwong, N., Anannawee, P., & Jiraro, P. (2021). Management Style Development Personal Jobs for Bilingual Schools of Private Schools. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(2), 373-376.
- Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2. (2021). *Personnel Management Report under the Office of Ubon Ratchathani Primary Education Service Area 2 for the Year Budget 2021*. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2.