

บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2562)

รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

จรัญ น้อยพรม, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร. มาลี ไชยเสนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน อัสวภูมิ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัย ครั้งนี้เป็น การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่พัฒนาขึ้น โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 99 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลพัฒนาขึ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ จำนวน 15 คน และกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1.) สภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.) รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3.) ผลการประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผล ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้านและกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหารงานบุคคล, ประสิทธิภาพ

Received: April 24, 2018, Accepted May 17, 2018

An Effective Personnel Administration Model under Educational Service Area Office of Lower-Northeastern Region

Jarun Noiphrom, Doctor of Philosophy Program in Regional Development Strategies, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Associate Professor.Dr. Malee Chaisana, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Associate Professor.Dr. Sman asawaphum, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research and development (R&D) were 1) study of the personnel administration of the Education Service Area Office of Lower-Northeastern Region 2) develop an effective management model of the Education Service Area Office of Lower-Northeastern Region 3) evaluate the

developed human development model. This research was divided into three phases: the first phase was concerned with the A studying of human resource management of the Education Service Area Office of Lower-Northeastern Region. The population and samples were 99 directors and deputy directors of the Education Service Area Office and directors of human resources management and group of 7 experts in the interview. The second phase was concerned with the develop an effective human resources management model of the Education Service Area Office of Lower-Northeastern Region and group of 9 experts in the interview. The third phase was concerned with evaluate the model of human development and group of 15 experts in evaluate the model and population and samples were 168 directors. The research instruments were a Document Analysis, questionnaire, interview, evaluation form and satisfaction questionnaire. The data were analyzed by average scores and standard deviation.

The results of the study 1.) The personnel administration of the Education Service Area Office of Lower-Northeastern Region at the moderate level. 2.) The human resource management model of the Education Service Area Office of Lower-Northeastern Region consists of 6 main components, 23 sub-elements. The suitability and possibility of the model was generally and specifically determined as Excellent. 3.) Evaluation results showed that the human resource management model effectiveness through all criteria and evaluation and satisfaction with the overall model was at the highest level..

Keywords: Effective Personnel Administration Model

คำขอบคุณ: งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักที่มีภารกิจในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประภในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้กำหนดนโยบายที่สำคัญไว้ 11 ประการ โดยนโยบายข้อที่ 9 กำหนดให้มีการเร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจและความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559 : 1 – 2) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายที่มีความสำคัญ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาคคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยกำหนดผลผลิตตามจุดเน้นและตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) บุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2) ผู้บริหารสามารถบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 3) บุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม และ 4) องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและการจัดสรรครุมีความตระหนักและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม และมีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559 : 4 – 15)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลคือปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลัก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป การบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้คุณภาพและมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรบุคคลนั้น ต้องอาศัยรูปแบบ

ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การปฏิบัติได้ แต่พบว่าในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างประสบปัญหาหลายประการที่ไม่สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานได้เท่าที่ควร งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาที่ผ่านมาเป็นการศึกษาในมิติของครูหรือไม่ก็ผู้บริหารของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อให้ได้แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักการและมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่จะส่งผลไปถึงความมีคุณภาพในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและประเทศต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีองค์ประกอบอะไรบ้างและมี การปฏิบัติการอยู่ในระดับ
2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมี องค์ประกอบอะไรบ้างแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างผ่านเกณฑ์การประเมินหรือไม่อย่างไร

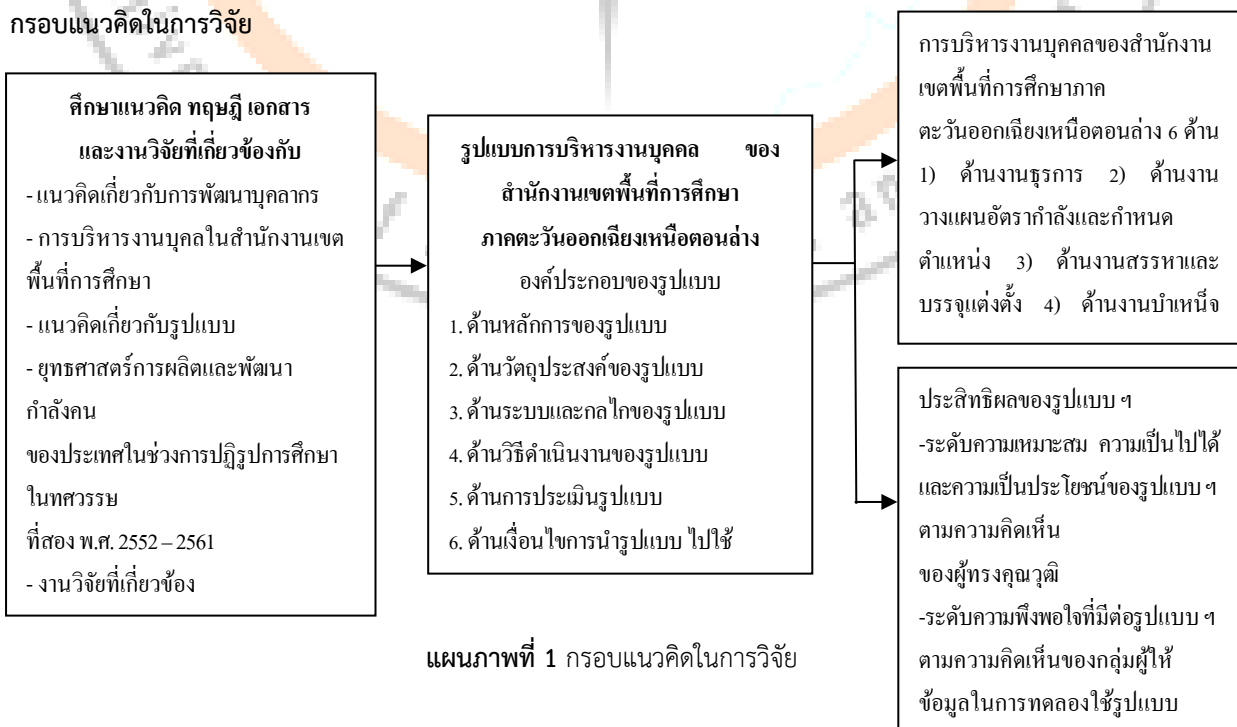
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ความสำคัญของการวิจัย

ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมาเป็นแนวทางและยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนความมีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการ การตัดสินใจเพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วไปที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสอบถาม

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ จำนวน 15 คน โดยใช้แบบประเมิน และกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 168 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทุกเขต จำนวน 225 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทุกเขต จำนวน 225 คน และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการทุกเขต จำนวน 225 คน รวมทั้งสิ้น 675 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างทุกเขต จำนวน 33 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบกลุ่มการบริหารงานบุคคลทุกเขต จำนวน 33 คน และผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างทุกเขต จำนวน 33 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 43) รวมทั้งสิ้น 99 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 3) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 4) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเบื้องต้น 5) แบบประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ 6) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสาขาวิชา ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีส่งไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระยะของการวิจัยโดยการส่งไปทางไปรษณีย์และและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้ส่งเครื่องมือกลับคืนตามวัน เวลาที่ระบุ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

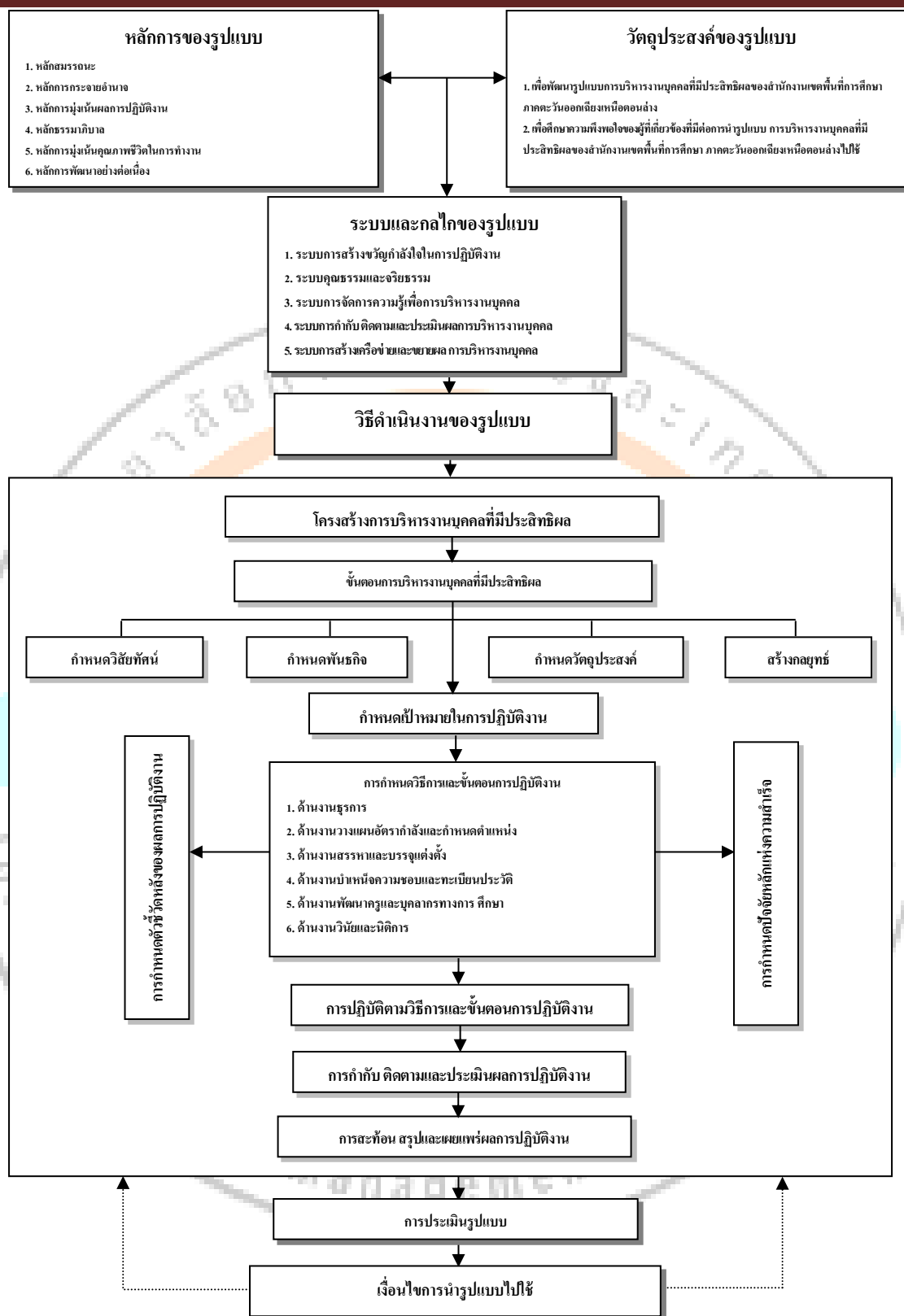
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ประกอบด้านหลักการของรูปแบบ มี 6 องค์ประกอบย่อย 2) องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ มี 2 องค์ประกอบย่อย 3) องค์ประกอบด้านระบบและกลไกของรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบย่อย 4) องค์ประกอบด้านวิธีดำเนินงานของรูปแบบมี 5 องค์ประกอบย่อย 5) องค์ประกอบด้านการประเมินรูปแบบ มี 5 องค์ประกอบย่อย และ 6) องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้มี 5 องค์ประกอบย่อย โดยผลการตรวจคุณภาพของรูปแบบพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเบื้องต้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างพบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้





ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ว่า “เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างยังมีการดำเนินงานในด้านต่างๆ อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และบางงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการดำเนินการโดยเฉพาะการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อการบริหารงานบุคคล ทั้ง 6 ด้าน การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในภาพรวมยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำราญ หงส์กลาง (2547: 103-108) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ว่า “เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 23 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบด้านหลักการ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านระบบและกลไก ด้านวิธีดำเนินงาน ด้านการประเมิน และ 6) ด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยก่อนจะสร้างและพัฒนารูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา 4 ขั้นตอนย่อย นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยการระดมความคิดเห็น จากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านส่งผลให้โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องกันมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มีความเชื่อมโยงกันที่เป็นรูปธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีระ ญูเจริญ (2550 : 12) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญ ของรูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไก ของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบของสมาน อัสวภูมิ (2537 : 66) และ Willer (1986 : 83) สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ เป็นกระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้ คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน 2) การตรวจสอบ/ทดสอบรูปแบบ และ 3) ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้สมบูรณ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชภูมิ สีชมพู (2548 : 180-190) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ เขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการบริหารจัดการมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมากทุกรูปแบบ

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างพบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบอย่างเป็นระบบ ก่อนจะนำไปประเมินรูปแบบและก่อนนำไปทดลองใช้ โดยองค์ประกอบของรูปแบบที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ ด้านหลักการของรูปแบบ ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบด้านระบบและกลไกของรูปแบบด้านวิธีการดำเนินงานของรูปแบบ ด้านการประเมินรูปแบบ และด้านเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้มีความชัดเจนเหมาะสมและเกิดประโยชน์สามารถพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น นอกจากนี้ก่อนดำเนินการทดลองใช้รูปแบบผู้วิจัยได้มีการประชุมชี้แจงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามรูปแบบอย่างถูกต้องและ ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการตรวจสอบหรือการทดสอบแบบรูปแบบที่สังเคราะห์จากอุทุมพร จามรมาน (2541 : 23) และ Keeves (1988 : 589 - 560) ที่สรุปว่า การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบมีเป้าหมายสำคัญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยแบ่งการทดสอบรูปแบบที่สำคัญได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1) การทดสอบ โดยการพิสูจน์หรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งมักจะใช้ในการทดสอบรูปแบบทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และ 2) การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจทดสอบโดยวิธีการทางสถิติ หรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้ และแนวคิดของ สมานอัสวภูมิ (2550 : 9) ได้เสนอแนวทางในการตรวจสอบรูปแบบที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบไว้ 3 วิธี ดังนี้ คือ 1) การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2) ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา และ 3) ตรวจสอบโดยการทดลองโดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ

ที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลองตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความเห็น ต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทอดชาติ ชัยพงษ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่พบว่าผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและรูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อาศัยในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนัก ให้ ความสำคัญและปฏิบัติตามองค์ประกอบของรูปแบบอย่างเคร่งครัดหรืออาจประยุกต์ใช้รูปแบบตามความเหมาะสมและให้ สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานแต่ละแห่ง

2. จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ผ่านการทดลองใช้และทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการ ทดลองใช้รูปแบบมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่ การศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการทดลองรูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยใช้สถิติขั้นสูงเป็นกระบวนการวิจัย

รายการอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.

2559. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ธีระ รุณเจริญ. (2550). “รูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ,” เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสัมมนาการบริหาร การศึกษา. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สมาน อัครภูมิ. (2537). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.

สำราญ หงส์กลาง. (2547). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรม อาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครราชสีมา.

Keeves, P. J. 1988. Educational Research, Methodology, and Measurement : An International Handbook. Oxford: Pergamon Press.

Willer, D. 1986. Scientific Sociology: Theory and Method. New Jersey: Prentice-Hall.