



การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

โดย

นางสาวดวงดาว จิตไธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

โดย
นางสาวดวงดาว จิตไธ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE GOOD GOVERNANCE APPLICATION OF ADMINISTRATOR AND PERSONNEL
ADMINISTRATION IN MUNICIPALITY SCHOOLS UNDER THE LOCAL EDUCATION
REGION V**

**By
Dujdao Jitsai**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้หลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 5” เสนอโดย นางสาวดวงดาว จิตใส เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์
2. อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธุ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)

...../...../.....

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

...../...../.....

50252303 : สาขาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร / การบริหารงานบุคคล

จุดดาว จิตใต้ : การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และ อ.ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว. 141 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 จำนวน 48 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล 1 คน และพนักงานครู 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตามหลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สถิติที่ใช้ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2.

50252303 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD: GOODGOVERNANCE APPLICATION OF ADMINISTRATOR / PERSONNEL
ADMINISTRATION

DUJDAO JITSAI : THE GOOD GOVERNANCE APPLICATION OF
ADMINISTRATOR AND PERSONNEL ADMINISTRATION IN MUNICIPALITY SCHOOLS
UNDER THE LOCAL EDUCATION REGION V. THESIS ADVISORS :ASST. PROF.
PRASERT INTARAK, Ed.D. AND VORAKARN SUKSODKIEW,Ph.D. 141 pp.

The purposes of this research were to know 1) the good governance application of administrator in Municipality Schools under the Local Education Region 5. 2) the personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5 and 3) the relationship between applying the good governance application of administrator and the personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5. The samples were 48 in Municipality Schools under the Local Education Region 5. The respondents consisted of a school administrator, an assistant personnel administrator and two teachers, with the total of 192 respondents. The research instrument used was a questionnaire concerning the principles of good governance according to the Policy Statement of Parliament 1999., and Principles of personnel administration in Municipal Schools under the Local Education. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follow:

1. The good governance of administrator in Municipality Schools under the Local Education Region 5, as a whole and as individual, were at a high level.
2. The personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5, as a whole and as individual, were at a high level.
3. There was significantly relationship between the good governance application of administrator and personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5 at .01 level.

Department of Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University, Academic Year 2011

Student's singnature.....

Thesis Advisors' singnature 1.....2.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว ประธานและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำสนับสนุน และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร ชูชาติ กรรมการและเลขานุการ หลักสูตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี นายมนัส นาคา ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองกาญจนบุรี นางสาวสมเพ็ชร หล้าเงินชัย รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล๑ (วัดเทวสังฆาราม) จังหวัดกาญจนบุรี นางโสรัจจ์ แสนคำ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล๕ (พหลโยธินรามินทรภักดี) จังหวัดราชบุรี และนางวดีพร ทศกุล มหาบัณฑิต สาขาการมัธยมศึกษา การสอนภาษาไทย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวก ในการจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ ครอบครัวกิจชนากำจร และเพื่อนร่วมงานทุกคน ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 27 ที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาระดับบัณฑิต อย่างดีเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ข้อคำถามของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	8
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
ธรรมเนียมปฏิบัติ	16
ความหมายของธรรมเนียมปฏิบัติ	16
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติ	20
ความสำคัญของธรรมเนียมปฏิบัติ	23
องค์ประกอบของธรรมเนียมปฏิบัติ	27
การบริหารงานบุคคล	32
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	32
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	37
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	38
การบริหารงานบุคคลของเทศบาล	47
การจัดการศึกษาของเทศบาล	49
การบริหารการศึกษาของเทศบาล	50
อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาท้องถิ่น	51

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
สรุป	65
3 การดำเนินการวิจัย	66
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	66
ระเบียบวิธีวิจัย	67
แผนแบบการวิจัย	67
ประชากร	67
กลุ่มตัวอย่าง	68
ตัวแปรที่ศึกษา	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	73
สรุป	75
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล	
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	78
ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล	
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	88
ตอนที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงาน	
บุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5.....	95
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	97
สรุปผลการวิจัย	97
การอภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	114

	หน้า
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ	
รายนามผู้เชี่ยวชาญ	115
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ รายชื่อโรงเรียนขอทดลอง	
เครื่องมือ	118
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	121
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	126
ภาคผนวก จ เครื่องมือในการวิจัย	130
ประวัติผู้วิจัย	141

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน	69
2	แสดงสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม	78
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักนิติธรรม	79
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักคุณธรรม	81
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความโปร่งใส	82
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความมีส่วนร่วม	84
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความรับผิดชอบ	85
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความคุ้มค่า	86
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม	88

11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	89
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร	90
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการรักษาระเบียบวินัย	92
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	94
15	แสดงค่าความสัมพันธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้าน กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้าน	96

บทที่ 1

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และความเจริญทางเทคโนโลยีที่รุดหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศต่างๆ ทั่วโลกมากกว่าอดีตที่ผ่านมา ประเทศใดที่มีการเตรียมความพร้อมย่อมสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง ดังนั้นจึงพบว่าในเวลานี้และในอนาคตข้างหน้าประเทศต่างๆ กำลังให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศชาติของตนในอันที่จะสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกได้ทันสถานการณ์¹

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) หรือ ธรรมาภิบาล นับเป็นมิติของกระบวนการทัศน์ใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูง ตามที่ประชาชนต้องการ สนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีคุณภาพด้วยระบบ “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชน ที่ต้องอาศัยการปรับตัวและเตรียมความพร้อมของประชาชนและผู้บริหารในทุกระดับ² เป็นไปตามหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามมาตรา 78 (4) ระบุว่า พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ³

¹วิภาส ทองสุทธิ, การบริหารจัดการที่ดี, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินทกาศ, 2551), 1.

²ไชยวัฒน์ คำชูและคณะ, ธรรมาภิบาล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์น้ำฝนจำกัด, 2545), 25.

³“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124, ตอนที่ 4 ก (24 สิงหาคม 2550) : 22.

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรขององค์กรมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังนี้ 1. หลักความเป็นอิสระของท้องถิ่น 2. หลักคุณธรรม 3. หลักประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล 4. หลักความโปร่งใส 5. หลักการมีส่วนร่วม 6. หลักการรับผิดชอบต่อส่วนรวม ให้เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี⁴ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ต้องพัฒนาข้าราชการไทยไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี คือ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรมคุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก รับผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตยและทำงานมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องมาจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 วางหลักการและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ตามหลักการการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังปรากฏตาม มาตรา 80 (4) ระบุว่า “ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพ

⁴สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, “บันทึกการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, ครั้งที่ 1/2544 และครั้งที่ 2/2544,” 18 มกราคม 2544 และ 7 กุมภาพันธ์ 2544.

⁵สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร, “การปฏิบัติงานราชการยุคใหม่และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์” เอกสารประกอบการอบรม เล่ม 1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานราชการ, 2550, 6.

การศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ”⁶ สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรทางการศึกษาก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย ตามมาตรา 74 ระบุว่า “บุคคลผู้เป็นราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”⁷

ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) ได้กำหนดให้การพัฒนาคือเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของชาติ กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขทั้งใจและกาย โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน เมื่อประชาชนได้รับการพัฒนา การพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านก็จะประสบความสำเร็จไปด้วย⁸

สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว และมีอิสระในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐาน และได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีมาตรการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายมีคุณภาพและมาตรฐาน พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะ และศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

⁶“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา, 24.

⁷เรื่องเดียวกัน, 20.

⁸กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, รายงานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่นปี2550 (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550), 11.

รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรให้กับท้องถิ่น⁹

ปัจจัยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพราะกลุ่มคนเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่¹⁰ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา¹¹ เป็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นอันดับแรก พร้อมทั้งแสวงหาวิธีการพัฒนาคนในท้องถิ่นให้ได้รับการศึกษา และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถต่อไป¹²

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พร้อมด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาททำให้กระบวนการของสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลย่อมทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่งประสิทธิผลให้ผู้รับการศึกษามีคุณภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้

⁹สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551 (กรุงเทพมหานคร : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2553), 2.

¹⁰กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 1.

¹¹เรื่องเดียวกัน, 6.

¹²กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, รายงานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่นปี 2550, 47.

ปัญหาของการวิจัย

การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การดำเนินการบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษา 3) การดำเนินการด้านวิชาการ 4) การดำเนินการด้านงบประมาณ¹³ และกำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาดังนี้ 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การจัดการศึกษาให้ความรู้ด้านอาชีพ 4) การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน 5) การจัดการงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น¹⁴ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีการบริหารแบบองค์รวมและเป็นระบบ เน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการพัฒนาเทคโนโลยี และด้านการประสานงาน มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานต่างสังกัดได้เป็นอย่างดี¹⁵ อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้เป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นลำดับแรก บุคคลในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาองค์กรของการทำงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความคิด¹⁶

แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีโอกาสที่เป็นปัจจัยส่งเสริมต่อการจัดการศึกษาอยู่หลายประการและมีระบบการบริหารงานตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี แต่ก็มีข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค และข้อควรพัฒนาในการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับการบริหารจัดการศึกษาของสังกัดอื่นๆ

¹³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การวิจัยเพื่อพัฒนนโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรุงเทพมหานคร:บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด ,2550), 22.

¹⁴เรื่องเดียวกัน, 20-21.

¹⁵เรื่องเดียวกัน, 35.

¹⁶กระทรวงมหาดไทย, สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย,โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2552 (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552), 1.

โดยเฉพาะด้านผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จากการรายงานผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบปัญหาด้านผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ปัญหาการขาดคุณธรรม กล่าวคือ การใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรม และมีการใช้ระบบอุปถัมภ์

2. การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่เกิดประโยชน์ไม่คุ้มค่า คือ ครูและบุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และครูได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจน้อยเกินไป¹⁷

จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการใช้หลักคุณธรรม ขาดความโปร่งใส ขาดความยุติธรรมในการสรรหาบุคลากร และขาดการส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ไม่เห็นความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลอย่างไม่เกิดประโยชน์ ตามหลักความคุ้มค่า

สอดคล้องกับรายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. ปัญหาด้านความรับผิดชอบในการบริหารงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ยังขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง กล่าวคือ ขาดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และขาดการนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

2. การสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรม มีการใช้ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงทางการเมือง¹⁸

แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรับผิดชอบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา และไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาด้วย

นอกจากผลการศึกษาวิจัยที่พบปัญหาในการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขาดหลักการบริหารงานที่ดีแล้ว ยังปรากฏข่าวจากหนังสือพิมพ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่าง

¹⁷สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 64.

¹⁸สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551, 71,74.

กรณีข่าวเรื่อง อาหารเสริม (นม) ของโรงเรียนบ้านปากเลข ตำบลพะโต๊ะ อำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ไม่ได้คุณภาพ ทั้งที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นกรรมการตรวจรับนมด้วยตนเอง โดยจากเนื้อหาข่าวระบุว่า นักเรียนไม่ยอมดื่มนม นำนมไปทิ้งที่บ้าน ทำให้ชาวบ้านเกิดความสงสัย และมีการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากันไป¹⁹

กรณีข่าวผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล2 (วัดเสนหา) เทศบาลนครนครปฐม ทำร้ายร่างกาย นักเรียนหญิงคนหนึ่งซึ่งกำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 ด้วยการบีบคอ และตีหลังอย่างแรง เนื่องจากเกิดความโมโห ขาดสติ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ ที่นักเรียนวางรองเท้าไม่เรียบร้อย ทำให้ผู้ปกครองเข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.เมืองนครปฐม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้ปกครองรับไม่ได้กับการกระทำในครั้งนี้ มองว่า ผู้บริหารขาดคุณธรรม ขาดจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในเหตุการณ์ดังกล่าวผู้อำนวยการโรงเรียนก็แสดงความเสียใจในการกระทำของตนเองและยอมรับผิดต่อผู้ปกครอง²⁰

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เป็นที่น่าสังเกตว่า หากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีหลักในการบริหารงานที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมาย ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของสถานศึกษา และการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของผู้รับการศึกษาจากสถานศึกษานั้นๆ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักในการบริหารงานที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความดี มีความถูกต้อง รู้จักรับผิดชอบ เคารพความคิดเห็นส่วนมาก เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพราะบุคคล คือองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จผู้บริหารจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อครองคน และครองงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

¹⁹ไทยรัฐ, 17 กุมภาพันธ์ 2552

²⁰คมชัดลึก, 30 กรกฎาคม 2552

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อยู่ในระดับใด
3. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักการและกระบวนการบริหาร เพื่อจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ประสิทธิภาพสำเร็จตรงตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงลักษณะระบบการจัดการของสถานศึกษาว่าสถานศึกษามีลักษณะการจัดการเชิงระบบ กล่าวคือ โรงเรียนมีปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพและผลผลิตเช่นเดียวกับระบบอื่นๆ ซึ่งแคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) มีแนวคิดว่าลักษณะขององค์การเชิงระบบ ประกอบด้วยระบบย่อยๆภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะรับปัจจัยนำเข้า (input) มีกระบวนการ (process) ที่เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (output) และมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา²¹ การบริหารงานในทุกองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร ปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร มีอยู่ 4 ประการ เป็นที่รู้จักกันในนามของ 4M's คือ คน (man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน เงิน (money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานทุกส่วนในองค์กร วัสดุสิ่งของ (materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ และการจัดการ (management) ได้แก่ การบริหารงานโดยผู้บริหาร²²

สำหรับกระบวนการ (process) เป็นตัวที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ กระบวนการมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดระบบการบริหารงาน โดยนำปัจจัยนำเข้าต่างๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และปัจจัยที่สำคัญคือตัวผู้บริหารจะต้องมีหลักการในการบริหารกิจการงานที่ดีเพื่อทำให้กระบวนการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งมีนักวิชาการ และหน่วยงานต่างๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ หลักการบริหารกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลไว้ เช่น จรัส สุวรรณเวลา กล่าวถึงหลักการปกครองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ขององค์การมหาชนว่า การปกครองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล ต้องมีหลักสำหรับยึดเหนี่ยว ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ของการปกครอง หลักการของการปกครองที่ดีขององค์การที่เป็นอิสระนั้น พอจะแยกได้ดังนี้ 1) องค์การมีสัมฤทธิ์ผลตามพันธกิจ 2) องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน 3) องค์การมีการ

²¹ Daniel Katz and Robert L.Kahn, The Social Psychology of Organizations, 2nd ed. (NewYork : John Wiley & Son, 1978), 20.

²² จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์, 2545), 21.

ดำเนินงานอย่างสมเหตุสมผล 4) องค์การมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส 5) องค์การมีการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 6) องค์การมีการกระจายอำนาจและการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน 7) การมีส่วนร่วมของประชาคมในองค์การ 8) การมีดุลแห่งอำนาจในองค์การ²³

คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nation Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) ได้ให้ลักษณะของธรรมาภิบาล ไว้ว่ามีลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) การปฏิบัติตามกฎ (Rule of law) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) ความรับผิดชอบ (Responsiveness) 5) ความสอดคล้อง (Consensus oriented) 6) ความเสมอภาค (Equity and inclusiveness) 7) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) และ 8) ความมีการตรวจสอบได้ (Accountable)²⁴

กระทรวงมหาดไทย องค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทย มี 11 องค์ประกอบคือ 1) การมีส่วนร่วม 2) ความยั่งยืน 3) สิ่งที่ชอบธรรม 4) มีความโปร่งใส 5) ส่งเสริมความเป็นธรรมและความเสมอภาค 6) ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ 7) ความเสมอภาคทางเพศ 8) ความอดทนอดกลั้นและการยอมรับ 9) หลักนิติธรรม 10) ความรับผิดชอบ และ 11) การเป็นผู้กำกับดูแลแทนการควบคุม²⁵

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติบนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม 2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม 3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ 4) หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ 5) หลัก

²³ จรัส สุวรรณเวลา, “จุดบอดบนทางสู่ธรรมาภิบาล บทบาทของบอร์ดองค์การมหาชน” (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 41-54.

²⁴ UNESCAP. What is good governance. [Online], accessed 23 May 2009. Available from [http://www.unescap.org.th/pdd/prs/Project activities/ongoing/gg/governance.asp](http://www.unescap.org.th/pdd/prs/Project%20activities/ongoing/gg/governance.asp)

²⁵ สุดจิต นิमितกุล, “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี,” การปกครองที่ดี (Good Governance) (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2543), 24 .

ความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในหน้าที่ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อสังคม และกล้าที่จะยอมรับผลกระทบจากการกระทำของตน 6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน²⁶

การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากผู้บริหารมีหลักการในการบริหารงานที่ดีในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคคลทุกคนในองค์กร หลักการบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีแนวทางในการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรของตนเอง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้ สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) หลักความเสมอภาพ (Equity) หลักการข้อนี้ หมายความว่า การที่บุคลากรจะได้เข้าทำงานในหน่วยงานใดนั้น ผู้ที่มีคุณสมบัติและคุณวุฒิอย่างเดียวกัน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) หลักความสามารถ (Competence) ระบบคุณวุฒิถือความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะฉะนั้นในหลักการจึงมีแนวความคิด ที่จะสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถมากที่สุด เลือกให้ได้คนดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด 3) หลักความมั่นคง (Security) หลักการข้อนี้ หมายถึง การรับราชการตามระบบคุณวุฒินั้น ข้าราชการจะได้รับความคุ้มครอง โดยกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่แน่นอน 4) ความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) หมายถึง ข้าราชการไม่ผูกพันพรรคการเมืองที่เข้ามาเป็นรัฐบาล 5) มีองค์การจัดระเบียบควบคุม องค์การกลางเช่นว่านี้ มีหน้าที่จัดระเบียบกำหนดกฎเกณฑ์ และควบคุมการบริหารงานบุคลากร²⁷

ส่วนหน้าที่การบริหารงานบุคคล ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า หน้าที่การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการปฏิบัติที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆที่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ดังนี้ 1) การออกแบบการและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน 2) การวางแผนกำลังคน 3) การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน 4) การปฐมนิเทศ บรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การอบรมและพัฒนา 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์ และ 8) การใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล²⁸

²⁶“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542): 15.

²⁷สมยศ นาวิการ, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ , 2544), 14-16.

²⁸ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์= Human Resource Management, พิมพ์ครั้งที่ 11 (กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง, 2545), 50-52.

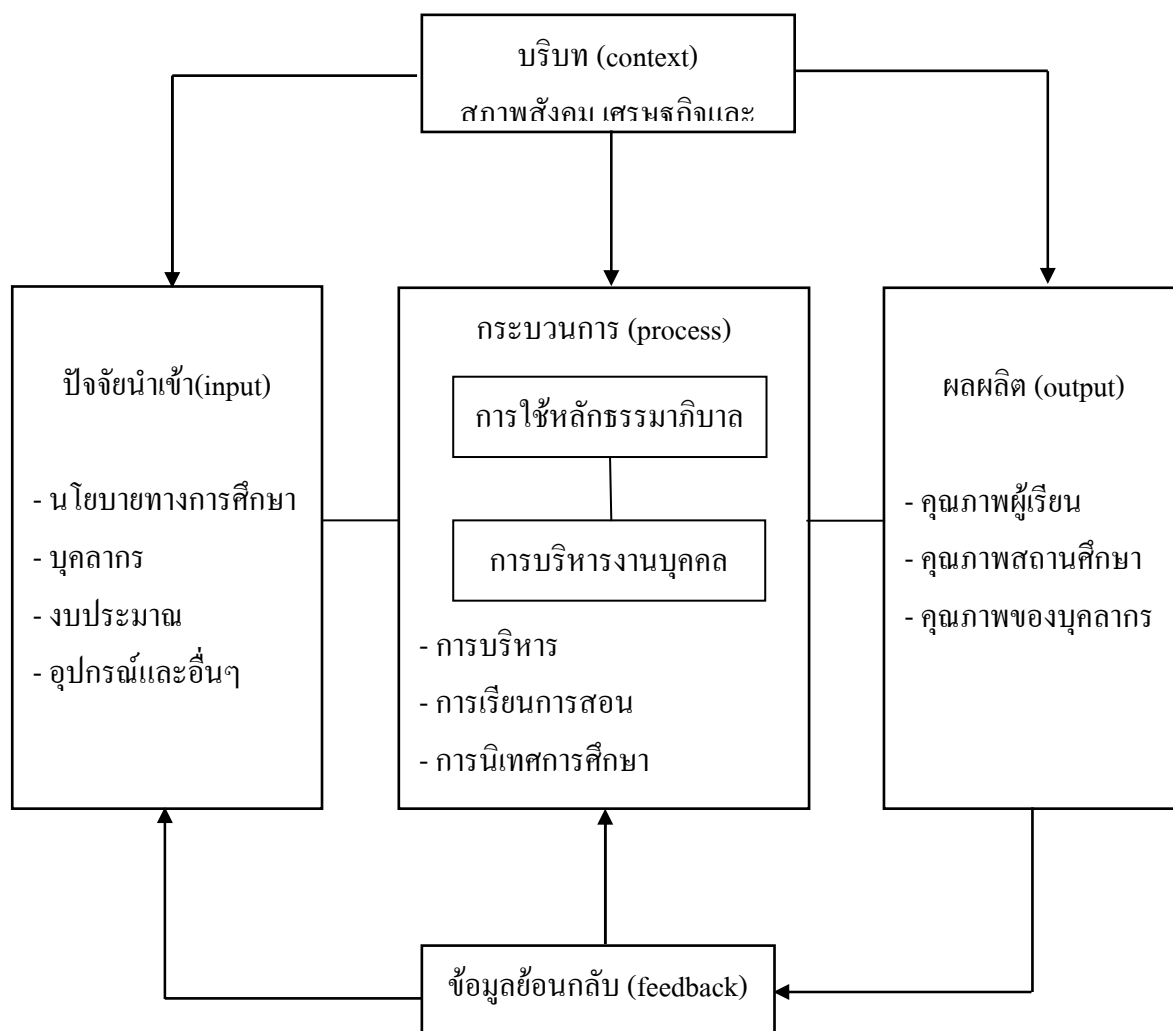
สมคิด บางโม กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม บางคนเรียกว่า ระบบคุณวุฒิ หรือระบบคุณความดี หรือ ระบบความสามารถ ไม่ว่าจะเรียกชื่อใดก็ตามระบบนี้มี หลักการอยู่ 4 ประการดังนี้ 1) หลักความเสมอภาค (equality of opportunity) เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้าทำงานก็ต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเสมอภาค 2) หลักความสามารถ (competence) คนดีที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะเข้ามาทำงานได้และมีโอกาสก้าวหน้า 3) หลักความมั่นคง (security on tenure) ในระบบคุณธรรมมีการให้หลักประกันว่าเมื่อเข้ามาทำงานจะไม่ถูกออกจากการงานง่ายๆ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality) งานราชการประจำเป็นงานที่ต้องกระทำต่อเนื่องกันไป จึงต้องมีหลักประกันว่าข้าราชการจะไม่ถูกบีบบังคับจากอิทธิพลของฝ่ายการเมืองที่อาจพลัดเปลี่ยนกันเข้ามาบริหารประเทศ และมีกระบวนการจัดการงานบุคคลอาจแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนบุคลากร แยกออกเป็น การวางแผนกำลังคน และการกำหนดตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน 2) การสรรหาและคัดเลือก ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุ 3) การชำระรักษาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาบุคคล 6) การให้พ้นจากงาน²⁹

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรีได้วาง ขอบข่ายหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) การ เสริมสร้างประสิทธิภาพและชำระรักษาบุคลากร 3) การรักษาระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน³⁰

จากแนวคิด หลักการบริหารงาน และการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น เป็น กระบวนการบริหารงานหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อส่งผลให้ผลผลิต คือ เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ และสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ต่อไป ปรากฏดังแผนภูมิที่ 1

²⁹สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่3 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด, 2550), 145-147.

³⁰กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น, กองการศึกษาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี, การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาสังกัดเทศบาล เมืองกาญจนบุรี (กาญจนบุรี: กองการศึกษา, 2551), 7.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

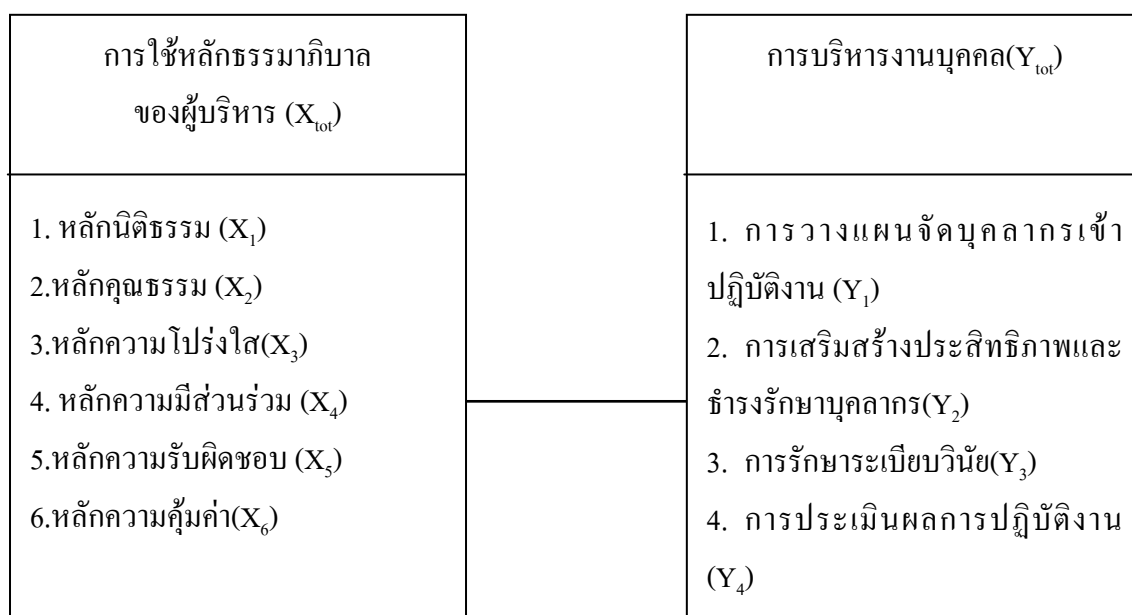
ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978) , 20.

: “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542) : 15.

: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, กองการศึกษาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี, *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี* (กาญจนบุรี: กองการศึกษา, 2551), 7.

ขอบเขตของการวิจัย

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานราชการไว้ดังนี้ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความ 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า และหลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาล แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร 3) การรักษา ระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 แสดงขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542):15.

: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, กองการศึกษาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี, การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี (กาญจนบุรี: กองการศึกษา, 2551), 7.

นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง วันที่ 10 สิงหาคม 2542 ซึ่งมี 6 หลัก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 1) การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร 3) การรักษาระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารกิจการสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปสัมพันธ์กับงานชุมชน และงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 หมายถึง สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ประกอบด้วย 6 จังหวัด คือ กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม และสุพรรณบุรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และสาระสำคัญต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ หลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

เนื่องจากการใช้คำเรียกที่แตกต่างกันเช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ สุประศาสนการ ประชารัฐ การปกครองที่ดี การบริหารบ้านเมืองที่ดี และ อื่นๆ ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ซึ่งมีนักวิชาการและองค์กรระหว่างประเทศได้ให้คำนิยามและความหมายของธรรมาภิบาลไว้ ดังต่อไปนี้

ธรรมาภิบาล (Good Governance) มาจากคำว่า ธรรมะ + อภิบาล หมายถึงการปกครองด้วยคุณความดี ซื่อสัตย์ต่อกัน มั่นคงในสัญญาที่มี สัญญาที่ว่า หมายถึง กฎ กติกา มารยาท ที่ทำร่วมกัน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ¹

ชวลิต น้าพา ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไว้ว่า หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์การบริหารงานการปกครองที่ดี เหมาะสมและเป็นธรรมที่ใช้ในการธำรงรักษาสังคมบ้านเมืองและสังคม อันหมายถึงการจัดการบริหารทรัพยากรและสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้านและทุกระดับรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรของ

¹ จรวยพร ธรณินนทร์,12 ไม้เด็ดสูตรสำเร็จข้าราชการ, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: อินสปายร์ สำนักพิมพ์ในเครืออนันมีบุ๊คส์, 2552), 227.

รัฐ องค์การเอกชน ชุมชนและสมาคมต่าง ๆ นิติบุคคล เอกชน ภาคประชาสังคม²

เชื้อ อ้นจินดา ได้กล่าวถึง พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 6 ระบุไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่การบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ³

ระพี สาคริก ให้ความหมายธรรมาภิบาลไว้ว่า หมายถึง การปกครองโดยใช้หลักธรรมเป็นพื้นฐาน การใช้หลักธรรมคุ้มครองรักษา เป็นสิ่งที่หลายคนกำลังต้องการ⁴

องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือการมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้และให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลเพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส⁵

คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nation Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) หลักการของธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ตามที่ UN ESCAP กำหนดไว้ มี 8 หลักการคือ การมีส่วนร่วม (participatory) การปฏิบัติตามกฎหมาย (rule of law) ความโปร่งใส (transparency) ความรับผิดชอบ (responsiveness) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness)

²ชวลิต น้าพา, “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.”, ยุทธศาสตร์การพัฒนา 30, 7 (พฤษภาคม 2547) : 53.

³เชื้อ อ้นจินดา, รวมกฎหมายระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับ อบต (กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2547), 122.

⁴ระพี สาคริก, “ธรรมาภิบาล”, วิถีชุมชนเพื่อชีวิตชุมชนไทย 10,1 (ตุลาคม 2547) : 38.

⁵สถาบันพระปกเกล้า, ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2544), 7.

การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) และการมีเหตุผล (accountability)⁶

กลุ่มยุทธศาสตร์การงบประมาณ ให้ความสำคัญขรรมาภิบาล ว่าเป็นคำมาจาก ภาษาอังกฤษ good governance มีความหมายกว้างขวาง คือ เป็นกระบวนการที่ผู้ปกครองหรือชนชั้นผู้ปกครองได้มาซึ่งสิทธิในการปกครอง และ กระบวนการในการสร้าง การยอมรับ การใช้ หรือการบังคับใช้ หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และสถาบันสาธารณะต่างๆ และเป็นวิธีการหรือลักษณะของการใช้อำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศ⁷

โซเรน (Soren) และคณะได้ให้ความหมายของคำว่า การดูแลกำกับที่ดี (good governance) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางอำนาจและการใช้อำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการต่างๆอยู่ในสังคมได้ การกำกับดูแลที่ดีอาจจะดำเนินการได้ในหลากหลายวิธีและมีแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดความสัมพันธ์ทางภาครัฐ ในด้านกระบวนการการดำเนินการ มีการประเมินผลของการกำกับดูแล⁸

ประเทศไทยได้มีองค์กรที่เกี่ยวข้องและบุคคลที่สนใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้ ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

สุจิต นิมิตรกุล กล่าวถึง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของคำนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญ

⁶สุัทสนา สุทธิคุณสมบัติ , ผู้แปล, ธรรมาภิบาลคืออะไร[ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อวันที่

12 พฤศจิกายน 2552. เข้าถึงได้จาก [http:// www.unescap.org](http://www.unescap.org)

⁷กลุ่มยุทธศาสตร์การงบประมาณ, “ธรรมาภิบาล : การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี,” วารสารการงบประมาณ 7,19 (ม.ค.-มี.ค. ,2553) : 58.

⁸Andrea Galina, Soren Villadsen , “good governance,Decentralisation and Local Economic Development” New challenges and opportunities for local development, social cohesion and innovation (Italy: Via Catania, December 2007),111.

ของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน⁹ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติ สำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา¹⁰

บวรศักดิ์ อุวรรณโน ได้ให้ความหมายของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึงระบบโครงสร้าง และกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจการเมือง และสังคมของประเทศเพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สันติสุข¹¹

เกษม วัฒนชัย ให้ความหมายธรรมาภิบาลว่า เป็นคำแปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า good governance ซึ่ง “good” แปลว่า “ดี” “governance” แปลว่า “การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี” ธรรมาภิบาล หรือ good governance จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี¹²

จากการนิยามความหมายของธรรมาภิบาลที่แตกต่างกันแต่เห็นได้ชัดว่าต่างมีแนวคิดพื้นฐานและหลักการที่ใกล้เคียงกัน จึงสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการปฏิรูปการบริหารการปกครองประเทศให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกฝ่าย ทุกระดับ ร่วมกันพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมของกฎหมายมีเสถียรภาพ มีโครงสร้าง และกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

⁹สุดจิต นิมิตรกุล, “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี,” การปกครองที่ดี (Good Governance) (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2543), 24 .

¹⁰ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์ , “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี,” การปกครอง ที่ดี (Good Governance) (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2543), 13.

¹¹บวรศักดิ์ อุวรรณโน, การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546), 18-19.

¹²เกษม วัฒนชัย, ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546), 51.

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

อภิบาลเป็นแนวคิดการปกครองที่มีมาแต่สมัยเพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์หลายท่านได้พยายามที่จะค้นหารูปแบบการปกครองที่ดี แต่ก็ยังไม่ได้ความหมายและขอบเขตที่ชัดเจน อาจกล่าวได้ว่าวิวัฒนาการของรูปแบบอภิบาลที่ดีเกิดขึ้นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตกของประเทศที่เพิ่งได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคมและสามารถช่วยฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายภายหลังสงคราม ซึ่งต่อมารูปแบบการปกครองดังกล่าวผสมผสานกับระบบราชการของ Weberian ได้ถูกนำไปใช้ในประเทศต่างๆทั่วโลก อย่างไรก็ตามรูปแบบของ Weberian ยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้และสานต่อเนื่องจากการขยายตัวของระบบราชการทำให้ยากต่อการจัดการและขาดความยืดหยุ่นในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริหารที่ดีขึ้น¹³ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตที่น่าสนใจประการหนึ่งเกี่ยวกับธรรมาภิบาล คือการมีรัฐบาลที่มาจากการประชาธิปไตยนั้นเป็นพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนให้นำไปสู่การมีธรรมาภิบาลได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะได้ผลดีนั้นต้องเป็นการบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านการเมือง และเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติการในทุกระดับ¹⁴ และธนาคารโลกได้มีความเห็นไปในแนวเดียวกันที่ว่า การใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อควบคุมสังคมโดยสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ให้มีความชอบธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติการ จะเป็นตัวตัดสินว่าการจัดการนั้นดีหรือไม่¹⁵

องค์การสหประชาชาติมีแนวคิดในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใสธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมที่เท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้¹⁶

¹³Sam Agere, Promoting Good Governance : Principles, Practices and Perspective (London :Commonwealth Secretariat,2000), 25.

¹⁴United Nation , Building Partnership for Good Governance (New York : United Nation Press, 2000), 15.

¹⁵Sam Agere, Promoting Good Governance: Principles, Practices and Perspective , 26.

¹⁶บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล, สถาบันพระปกเกล้า. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544), 7.

กิลลิแรนด์ (Michael Gillirand) ได้ให้ความเห็นว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับคุณค่าที่มีลักษณะในเชิงสถาบัน เช่น (1) ความเป็นประชาธิปไตย (2) การเคารพสิทธิมนุษยชน (3) การรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (4) ความโปร่งใส (5) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการ¹⁷

บวรศักดิ์ อุวรรณโน ได้เสนอแนวคิดตามเป้าหมายโครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาลและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (1) เป้าหมายของธรรมาภิบาล คือ การพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีจุดหมาย และโครงสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาสังคม (2) โครงสร้างและกระบวนการของธรรมาภิบาล ธรรมาภิบาลเชิงโครงสร้าง แบ่งเป็น โครงสร้างหลัก และโครงสร้างย่อย โครงสร้างหลักเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน การกำหนดนโยบาย การกระงานอำนาจ ฯลฯ โครงสร้างย่อยอาจ เป็นองค์อิสระ เช่น องค์การเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมการคุ้มครองผู้บริโภค ธรรมาภิบาลเชิงกระบวนการประกอบด้วย (1) การร่วมรับรู้ในกระบวนการจัดการ เช่น สิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สิทธิรับรู้ข้อมูล และคำชี้แจงเป็นต้น (2) สิทธิในการร่วมให้ข้อมูล หรือความคิดเห็น เช่น ประทําประชาพิจารณ์ (3) สิทธิในการร่วมคิด สิทธิในการตัดสินใจ ร่วมทำและร่วมรับผล (4) สิทธิในการร่วมตรวจสอบ¹⁸

นฤมล พัทธมพล ได้อธิบายแนวคิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจากรัฐเป็นใหญ่ไปสู่ความเป็นธรรมาภิบาล ไว้โดยสรุปดังนี้

1. มิติทางอำนาจ (Power) ในระบบรับที่เป็นใหญ่ มีรัฐบาลเป็นศูนย์กลางของอำนาจโดยมีนักการเมือง และข้าราชการชั้นสูง ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนนโยบายนั้นไปปฏิบัติ ซึ่งรัฐบาลเรียกว่าเป็นการให้บริการประชาชน ในขณะที่ระบบธรรมาภิบาลเป็นระบบที่ต้องการเพิ่มบทบาทของประชาชนในการควบคุมการปกครองรัฐมากขึ้น ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองรัฐบาลกลางสู่พลเมืองโดยอาศัยองค์การในระบบราชการย่อย ซึ่งในที่สุดรัฐบาลกลางจะมีอำนาจลดลง ทั้งนี้มาตรการหลักที่จะทำให้รัฐบาลลดอำนาจลงได้ เช่น การลดขนาดของราชการ ซึ่งจะทำให้ค่าใช้จ่ายบุคลากรลดลง การแปรรูปวิสาหกิจจากการผูกขาดโดยรัฐให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการมากขึ้น

2. มิติทางองค์การ (Organization) รัฐบาลในการปกครองที่มีรัฐเป็นใหญ่มีโครงสร้างองค์กรเป็นแบบปิรามิด ประกอบด้วย กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการต่างๆ โดยมีรัฐมนตรี และ

¹⁷บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล, 8.

¹⁸บวรศักดิ์ อุวรรณโน, การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546), 47.

ข้าราชการชั้นสูงเป็นผู้บริหาร แต่สำหรับธรรมาภิบาล องค์กรจะต้องเปลี่ยนเป็นองค์กรที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม โดยมีระบบการบริหารที่หลากหลาย เช่น ทำสัญญาจ้างบริหาร บริหารงานแบบมืออาชีพ แบบภาคเอกชน องค์กรเพื่อสังคม และองค์กรเอกชน เพื่อทำหน้าที่น่านโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับปรุงองค์กรเพื่อการบริการที่ดีสู่ประชาชน ในกรณีนี้โดยผู้บริหารไม่ต้องอยู่ภายใต้กำกับการดูแลของรัฐมนตรี โดยนโยบายของรัฐจะบรรลุสำเร็วจนนั้น จะต้องอาศัยเครือข่ายขององค์กรการปกครองที่จัดตั้งขึ้นเอง

3. มิติการตรวจสอบ (Accountability) ในความหมายของ รูปแบบที่รัฐเป็นใหญ่ ข้าราชการชั้นสูง และนักการเมืองใช้อำนาจรัฐโดยไม่มีการตรวจสอบภายนอก ซึ่งหมายความว่าประชาชนไม่มีสิทธิ์มีเสียงใดๆ ในขณะที่ธรรมาภิบาล จะสนับสนุนให้ประชาชนควบคุมและตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล โดยสื่อมวลชน กลุ่มที่สนใจ สมาคมวิชาชีพ องค์กรอิสระและประชาชนทั่วไป เพื่อให้รัฐบาลที่โปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับกลไกการตรวจสอบจากภายนอกมากกว่ากลไกการตรวจสอบจากหน่วยงานที่รัฐจัดตั้งขึ้น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สุดท้ายแล้วหน่วยงานต่างๆภายในระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ จะต้องตรวจสอบกันเอง เป็นโครงข่ายการตรวจสอบ ทั้งนี้ปัจจุบันได้ออกกฎหมายต่างๆเพื่อรองรับหลักความโปร่งใส เช่น พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยเรื่องต่างๆ กฎหมายวิธีพิจารณาทางปกครอง กฎหมายศาลปกครอง เป็นต้น

4. มิติความยุติธรรม (Fairness) ในระบบรัฐที่เป็นใหญ่ ความยุติธรรมขึ้นอยู่กับดุลพินิจของข้าราชการ สำหรับในระบบธรรมาภิบาล ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคจะต้องตัดสินโดยประชาชน โดยเป็นเรื่องเกี่ยวกับความถูกต้องเป็นธรรมในสังคม โดยทุกคนมีความเสมอภาคกัน ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมาย ไม่มีช่องว่างระหว่างคนรวยคนจน ซึ่งสรุปได้ว่า ตามแนวทาง ธรรมาภิบาลจะสร้างให้เกิดองค์กรรูปแบบรับแนวใหม่ ที่มีการบริหารโดยคำนึงถึงความยุติธรรมต่อประชาชนเป็นหลัก ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่มีการบริหารงานที่หลากหลาย¹⁹

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศไทยที่ควรกล่าวถึง คือ การผลักดันให้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบในสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่าย

¹⁹ นฤมล พัทธมพล, “แนวคิดวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ”,” ใน ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย (กรุงเทพฯ: สถาบันวิจิตรศิลป์, 2546), “ไม่ปรากฏเลขหน้า”

วิชาการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดความยั่งยืน²⁰

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลครั้งนี้ผู้วิจัย พบว่าองค์การ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่วนใหญ่เน้นการนำธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศ และการสร้างแนวทางในการพัฒนาประเทศด้วยหลักธรรมาภิบาล ประเด็นสำคัญเกิดจากการเปลี่ยนแปลงธรรมาภิบาลในภาคเอกชน การปราบปรามคอร์รัปชัน ธรรมาภิบาลกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ตัวชี้วัด คุณภาพของชีวิตและการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาลกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ธรรมาภิบาลกับการพัฒนาคน เป็นต้น

โดยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่ดีเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมสังคมประชาธิปไตยในประเทศไทย จึงมีการเสนอและกล่าวถึงแนวคิดนี้อย่างกว้างขวางอีกทั้งมีความพยายามที่จะให้มีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติ มีการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และเป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่า ถ้าระบบการบริหารราชการมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากจะมีส่วนร่วมให้รัฐบาลมีเสถียรภาพแล้วยังสร้างความเชื่อถือทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสามารถนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศได้ ในประเทศไทยได้มีองค์กรของราชการ เช่น สำนักงาน ก.พ. กระทรวงมหาดไทย และสถาบันการศึกษาได้เริ่มนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่ายังอยู่ในช่วงของการใช้ได้ไม่นานนัก ซึ่งต้องติดตามเพื่อประเมินผลความสำเร็จของธรรมาภิบาลต่อไปในอนาคต แม้แต่กฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันก็ได้มีบทบัญญัติที่กล่าวถึงรัฐบาลกับธรรมาภิบาลในประเด็นสำคัญ เช่น ความโปร่งใส การมีการตรวจสอบความมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทำนองเดียวกับรัฐธรรมนูญฉบับที่กำลังจะถูกประเมินถึงข้อดีและข้อเสีย เพื่อมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนต่อไปจึงเป็นเรื่องที่ต้องติดตามว่าหลักธรรมาภิบาลที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญจะถูกเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขประการใดในอนาคต

ความสำคัญของธรรมาภิบาล

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ให้มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการประเทศอย่าง

²⁰ สำนักนายกรัฐมนตรี, “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 “ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 , ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม พ.ศ. 2542) : 15.

แท้จริง เพราะธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยเสริมให้การปกครองระบอบประชาธิปไตยมีลักษณะเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยม มีความเป็นธรรมให้กับทุกภาคส่วนมากขึ้น โดยประสบการณ์ของนานาประเทศพบว่า ประเทศที่มีความเป็นประชาธิปไตยมากหรือมีลักษณะเปิดทางการเมืองสูง จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เกิดกระบวนการรวมตัวของประชาชน สร้างค่านิยมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องความเป็นธรรม ความเสมอภาค และประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่สร้างความเป็นธรรม และความสันติสุขในสังคม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศจะมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุกกลุ่มทุกภาคส่วนของสังคมไทย ให้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ยึดมั่นใน “คุณธรรม” มีความซื่อสัตย์สุจริต และ “ความรอบรู้” อันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่าง “มีเหตุมีผล” รู้จักสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทยตามเข้มแข็ง มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น²¹

นับเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมต่างๆ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งหมด จะเห็นว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งจะกล่าวเป็นข้อๆดังนี้

1. การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง ทำให้สังคมเป็นสังคมเสถียรภาพและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสร้างความเข้มแข็งให้ประชาชน และเพิ่มการมีส่วนร่วม²²

2. เป็นหลักในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่

²¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฯ, 2552), 117-118.

²² บรรศักดิ์ อุวรรณ โณ, การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546), 30.

ว่าคนรวยหรือคนจนในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น²³

3. ธรรมนูญบาลช่วยลด บรรเทา หรือแก้ปัญหา ถึงแม้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีความรุนแรงก็ยังช่วยบรรเทาความรุนแรงลงไป และปัญหาที่ไม่รุนแรงก็อาจจะไม่เกิดขึ้นอีก อีกทั้งยังทำให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้านทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรม และทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะมีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุขและความเอื้ออาทรต่อกัน มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไปด้วยฐานอันมั่นคง²⁴

4. ธรรมนูญบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต²⁵

5. ธรรมนูญบาลเป็นแนวคิดเกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนที่เกี่ยวข้องในองค์กร²⁶

6. ธรรมนูญบาลจะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ²⁷

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 กำหนดให้จัดโครงสร้างระบบและกระบวนการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสำคัญและสอดคล้องกับหลักธรรมนูญธรรมนูญเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นส่วนเสริมความ

²³ อานันท์ ปันยารชุน, “ธรรมนูญบาลในมหาวิทยาลัย,” การสัมมนาวิชาการประจำปี 2542 ของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ คณะคุรุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542, 47. (อัดสำเนา)

²⁴ อานันท์ ปันยารชุน, ปาฐกถา, “ธรรมนูญกับอนาคตของประเทศไทย” (25 มีนาคม 2541) อ้างถึงใน นฤมล ทับจุมพล “แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมนูญแห่งชาติ”.” ในเอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เนื่องในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), 3, 17.

²⁵ ยุทธ วรรณิธร, “ธรรมนูญในการบริหารองค์กร,” วาสนานักบริหาร 21 (กรกฎาคม-กันยายน, 2544) : 8-11.

²⁶ บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ลี, รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมนูญบาล, 2-3.

²⁷ เรื่องเดียวกัน, 4.

เข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ หน่วยงานทางการศึกษา เป็นองค์กรหลักที่สำคัญยิ่งในสังคม จำเป็นต้องได้รับการ ปฏิรูปที่ดีกว่าเดิม การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการ เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องตระหนักในเรื่องนี้ สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหาร ได้มีความพยายามนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ยึดแนวทางธรรมาภิบาลมาใช้ทุกระดับองค์กรในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวหลายประการ คือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ทุกหน่วยราชการยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประการที่ 2 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้กับหน่วยราชการทั่วไป ภาครัฐและหน่วยงานในกำกับของรัฐ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ (1) จัดส่วนราชการใหม่ โดยบูรณาการกิจ เพื่อกำหนดแผนบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (2) พัฒนาการจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการปฏิบัติในแนวทางเดียวกันและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ สอดคล้องกับมาตรา 3 (1) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังนั้น สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระกฤษฎีกาฉบับดังกล่าว

ประการที่ 3 การดำเนินการบริหารจัดการฐานโรงเรียนให้สอดคล้องรับกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ประการที่ 4 ตามที่พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่บัญญัติไว้ว่า “กำหนดให้กระทรวงกระจายการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การบริหารจัดการจะเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษาจึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และเป้าหมายตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา²⁸

ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม

²⁸ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : บริษัทข่าว ฟาง จำกัด, 2546), 49.

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

องค์ประกอบของธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวกับกรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในที่นี้ได้พิจารณาจากการนำแนวนโยบายและหลักเกณฑ์การปฏิบัติไปปรับใช้ เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ได้แก่

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงกล้าให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วย การแสดงความเห็น การได้สวนสาธารณะประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยตรงกล้าให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์

ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน²⁹

กระทรวงมหาดไทย องค์กรประกอบในการเสริมสร้างการบริการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทย มี 11 องค์กรประกอบคือ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ ความอดทนอดกลั้น หลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นผู้กำกับดูแล จะเห็นได้ว่า องค์กรประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยกระทรวงมหาดไทยเน้นด้านการบริหาร การปกครอง การพัฒนาและการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นสายงานที่กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบโดยตรง

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศน์ และทรัพยากรธรรมชาติ

3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่างๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ที่ชัดเจน

6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องรับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

²⁹สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย, “หลักการบริหารราชการแนวใหม่ การวางแผนกลยุทธ์และบทความวิชาการ,” ใน เหลียวหลังแลหน้าผู้บริหารมัธยมศึกษาต่อการปฏิรูปการศึกษา , เล่มที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย, 2544), 51-52.

7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากดูรวมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9. การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยเป็นธรรม

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญ ในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11. เป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างให้องค์กรท้องถิ่น ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้องค์กรดำเนินงานแทน³⁰

จรัส สุวรรณเวลา กล่าวถึงหลักการปกครองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ขององค์การมหาชนว่า การปกครองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล ต้องมีหลักสำหรับยึดเหนี่ยว ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ของการปกครอง หลักการของการปกครองที่ดีขององค์การที่เป็นอิสระนั้น พอจะแยกได้ดังนี้

1. องค์การมีสัมฤทธิ์ผลตามพันธกิจในการที่จะพิจารณาว่าองค์การมีการ ปกครองที่ดีหรือไม่ ต้องพิจารณาให้ดีว่าองค์การนั้นมีวัตถุประสงค์หลักอย่างไร และสามารถปฏิบัติจริงเป็นผลสัมฤทธิ์ตามที่พึงประสงค์ขององค์การนั้นเพียงใด

2. องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การปกครองมีบทบาทในการวางยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้กระทำ และมีหน้าที่กำกับติดตามความก้าวหน้ารวมทั้งแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหาและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดผลสูงสุด โดยประหยัดที่สุดหรือใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

3. องค์การมีการดำเนินงานอย่างสมเหตุสมผล ในการดำเนินงานขององค์การ ผู้มีอำนาจต้องตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งหมายความว่ามิเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจ โดยมีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นฐาน

³⁰สุดจิต นิมิตรกุล, “กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี,” การปกครองที่ดี (Good Governance), 24 .

4. องค์การมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตลอดจนถึงการแสดงผลการดำเนินงานและทรัพยากรที่ใช้ รายงานประจำปี รายงานการเงินและรายงานผู้สอบบัญชีเป็นเอกสารแสดงผลการดำเนินงานที่องค์กรสาธารณะต้องเปิดเผยให้ผู้สนใจทราบได้

5. องค์การมีการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การสร้างและรักษาความซื่อสัตย์สุจริตนั้น สามารถทำได้โดยการเลือกสรรคนการวางข้อบังคับ กฎและ ระเบียบต่าง ๆ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การติดตาม ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงาน รวมถึงการรับเรื่องราวร้องทุกข์และการสอบสวนกรณีผิดกติกาต่าง ๆ

6. องค์การมีการกระจายอำนาจและการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน การกระจายอำนาจทำให้ผู้บริหารสูงสุดทำงานที่จำเป็นได้มากขึ้น ทำให้มีการตัดสินใจและ ปรับปรุงคุณภาพของงานในทุกระดับ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การจัดแบ่ง บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนจะช่วยลดความสับสน ซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง ทำให้สามารถ ประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนได้

7. การมีส่วนร่วมของประชาคมในองค์กร องค์การจะดำเนินงานเป็นผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรนั้น ดังนั้นการที่บุคคลในองค์กรมีความรู้เป็นเจ้าของรักองค์กรและมุ่งสร้างความเจริญให้องค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ การปกครองที่ดีต้องพยายาม ใ้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกิจการต่างๆ โดยสามารถให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานขององค์กร

8. การมีดุลแห่งอำนาจในองค์กร ดุลแห่งอำนาจในองค์กรเป็นปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสูงสุดกับองค์คณะบุคคล ซึ่งหมายถึง การกำกับดูแลไม่ให้ ผู้บริหารกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องอันเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับธรรมาภิบาลหรืออาจเป็นปฏิสัมพันธ์ในลักษณะการเสริมบทบาทของกันและกัน การมีองค์คณะบุคคลที่เลือกสรร มาอย่างดีประกอบด้วยผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และคุณธรรมเข้ามาช่วยผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น รอบคอบยิ่งขึ้น และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์การดำเนินงานได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคงยิ่งขึ้น³¹

คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก(United Nation Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) ธรรมาภิบาล มีลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ คือ การมีส่วนร่วม(Participation) การปฏิบัติตามกฎ (Rule of law) ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบ(Responsiveness) ความสอดคล้อง (Consensus oriented)

³¹ จรัส สุวรรณเวลา, “จุดบอดบนทางสู่ธรรมาภิบาล บทบาทของบอร์ดองค์การมหาชน” (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 41-54.

ความเสมอภาค (Equity and inclusiveness) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Accountable)

1. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของทั้งผู้ชายและผู้หญิงเป็นหลักสำคัญของธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมกระทำได้โดยตรง หรือผ่านองค์การ หรือผ่านตัวแทน

2. การปฏิบัติตามกฎ ธรรมาภิบาลต้องการกฎระเบียบที่ยุติธรรม และต้องการปกป้องสิทธิมนุษยชน

3. ความโปร่งใส ความโปร่งใส หมายถึง การตัดสินใจตามกฎระเบียบ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีและเพียงพอ

4. ความรับผิดชอบ ธรรมาภิบาลต้องการให้องค์การและกระบวนการทำงานตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนภายใต้กรอบเวลาที่สมเหตุสมผล

5. ความสอดคล้องธรรมาภิบาลต้องการสื่อกลางประสานความเห็นประโยชน์ที่ต่างกันให้ถึงซึ่งความสอดคล้องของสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน อันเป็นผลจากความเข้าใจบริบทประวัติศาสตร์วัฒนธรรม และสังคมในชุมชน

6. ความเสมอภาค การเป็นอยู่ที่ดีของสังคมขึ้นกับการทำให้มั่นใจว่าทุกคนมีผลประโยชน์และไม่รู้สึกเป็นคนแปลกแยกในสังคม มีโอกาสที่ปรับปรุงหรือรักษาการเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง

7. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ธรรมาภิบาลหมายความว่ากระบวนการและองค์การผลิตสิ่งต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมด้วยการทำให้ทรัพยากรมีประโยชน์คุ้มค่าที่สุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และปกป้องสิ่งแวดล้อม

8. ความสามารถตรวจสอบได้ การตรวจสอบได้เป็นหลักที่สำคัญของธรรมาภิบาล นั่นคือสาธารณะหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถตรวจสอบว่าโปร่งใสหรือปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือไม่³²

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) มีหลักการ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม อีกทั้งมีหลักการ

³² สุทัศนาศุทธิคุณสมบัติ, ผู้แปล, ธรรมาภิบาลคืออะไร[ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อวันที่

12 พฤศจิกายน 2552. เข้าถึงได้จาก [http:// www.unescap.org](http://www.unescap.org)

ปฏิบัติ คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน กฎหมายที่ยุติธรรม ความเปิดเผยโปร่งใส การมีฉันทามติ ร่วมกันในสังคม กลไกการเมืองที่ชอบธรรม ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผล³³

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง วันที่ 10 สิงหาคม 2542 หน้า 15 ซึ่งมี 6 หลัก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า³⁴

การบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว อีสร่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

สักรินทร์ อยู่ผ่อง กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของ หน่วยงานเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัย ด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อ เป้าหมายของหน่วยงาน³⁵

³³เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “ธรรมนูญภาคเมือง: บทบาทภาคีเมือง,” รัฐสภาสาร, 46 , 7 (มิถุนายน 2541) : 13.

³⁴ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542,” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542) :15.

³⁵สักรินทร์ อยู่ผ่อง, “การวิเคราะห์งานสำหรับการบริหารงานบุคคลใน สถาบันอุดมศึกษา”, RMUTT Global Business and Economics Review (คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553) : 32.

สมาน รังสิโยภยกุล กล่าวถึง การบริหารงานบุคคล เป็นคำที่แปลมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “ Personnel administration” หรือ “Personnel management” ซึ่งหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน³⁶

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การหนึ่ง ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การโอน และการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว³⁷

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยแนวความคิดที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยเฉพาะการกำหนดหลักการการบริหารงาน ต้องเป็นที่ยอมรับระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานและถูกต้องตามกฎหมายมนุษยธรรม เป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์การไม่มีองค์การใดจะแสวงหาบุคคล สร้างบุคคลในลักษณะเช่นเดียวกันได้ทุกองค์การ หลักองค์การได้พัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้³⁸

เสนาะ ตีเขาว์ กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบ และดูแลบุคคล เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขัน และได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุด และระดับต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินงานต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้น³⁹

³⁶สมาน รังสิโยภยกุล, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 21 (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544), 1.

³⁷สมยศ นาวิการ, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2544), 2.

³⁸บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) (กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์, 2543), 16.

³⁹เสนาะ ตีเขาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), 11.

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีกระยะภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ⁴⁰

เสน่ห์ จุ้ยโต ได้อธิบายว่าการบริหารงานบุคลากร หมายถึงการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร พร้อมทั้งสอดคล้องกับการจัดการสมัยใหม่ ปรับเข้าสู่การบริหารทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม โปร่งใส มีหลักฐาน ตรวจสอบได้ ใช้ระบบผลงานเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน⁴¹

หวน พินธุพันธ์ ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคลากรว่าหมายถึง เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น⁴²

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้สรุปความหมายของการบริหารบุคลากรอีกอย่างหนึ่ง ครอบคลุมไปถึงเรื่องต่าง ๆ คือ การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการ การบรรจุ⁴³

วิชัย โสสุวรรณจินดา ให้ทัศนะว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้

⁴⁰กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 51.

⁴¹เสน่ห์ จุ้ยโต, “องค์การทริปเปิ้ลเอช : ดันแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ”, ก.ธ. สัมพันธ์ 2, 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2553) :3.

⁴²หวน พินธุพันธ์, นักบริหารมืออาชีพ, พิมพ์ครั้งที่ 1(กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 11.

⁴³มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารงานบุคลากร (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543), 571.

ปฏิบัติในงานองค์กร พร้อมทั้งมีการพัฒนา บำรุงรักษา ให้สมาชิกในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข⁴⁴

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล กล่าวถึงความหมายของการบริหารบุคคลากรว่า การบริหาร บุคคลากร หมายถึงการใช้คนหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง⁴⁵

นัชศุคนธ์ (Nuchasukon) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการสรรหาและ คัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาบุคคลและให้พ้นจากงาน โดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพของผลผลิตหรือบริการขององค์กรเป็นสำคัญ⁴⁶

ริคดี (Reddy) ให้ความหมายการบริหารบุคคลไว้ว่า การจัดการบุคคลากรคือ ขั้นตอนของ การจัดการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและการใช้ บุคคลากร มี วิธี เครื่องมือ และ เทคนิคการออกแบบ และใช้การธำรงรักษาให้แก่บุคคลากรแทนการใช้เป็นแรงงาน⁴⁷

บีช (Beach) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางนโยบาย และโครงสร้าง เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การควบคุมอัตราค่าจ้าง การ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีใน การปฏิบัติงานของบุคคลากรในหน่วยงาน⁴⁸

ไนโกร (Nigro) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นศิลปะในการเลือกสรร คนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและการบริการจากบุคคลเหล่านั้นทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้คนที่มี ความสามารถตามที่หน่วยงานต้องการ
2. การบริหารบุคคลมีงานและขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การคัดเลือกเข้าสู่ หน่วยงานและการพ้นจากการปฏิบัติ

⁴⁴วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ : โฟร์เพช, 2546), 2.

⁴⁵ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย- ญี่ปุ่น, 2544), บทนำ.

⁴⁶Nuchasukon, การบริหารงานบุคคล [Online], accessed 1 December 2008. Available from <http://kookkikpk.multiply.com>

⁴⁷Reddy R. Jayaprakash, Personnel Management (India : S.B. Nangia, 2004), 1.

⁴⁸Beach S. Dale, Personnel : The Management of People at Work (New York : Mc Millan, 1965), 54.

3. พิจารณาในหน่วยงาน การบริหารบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องตั้งแต่การวางแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การพัฒนา การกำหนด สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่⁴⁹

อาร์มสตรอง และโลเร็นท์เซน (Armstrong and Lorentzen) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ วิธีการจัดหาบุคคล การวางตัวบุคคลและการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาตามที่ประสงค์ของการบริหารงาน พร้อมกับการพัฒนารูปแบบและบรรยากาศขององค์การเป็นการพยายามส่งเสริมการร่วมมือ ร่วมใจให้งานมีประสิทธิภาพ กับช่วยให้บุคคลอยู่ในระเบียบข้อบังคับสอดคล้องกับสังคม ทำให้บุคคลได้รับสวัสดิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน⁵⁰

สตาห์ (Stahl) กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ ผลรวมของความเกี่ยวข้องของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันให้เกิดประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุดเพราะการบริหารเป็นวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย⁵¹

ฟลิปโป (Flippo) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาให้ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์กรเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่างๆ ขององค์กร⁵²

จากความหมายของนักวิชาการที่ให้ไว้ ตามทัศนะของแต่ละคน สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการวางแผน อัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามศักยภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

⁴⁹Nigro A.Felix, Public personnel Administration (New York : Henry Holf, 1958), 86.

⁵⁰Armstrong Micheael and Lorentzen F. Johm, Handbook of Personnel Management , 2nd ed. Engwood Cliffs(New Jersay : Prentice Hall, 1982) ,3.

⁵¹Stahl, O. G. , Public Personnel Administration (New York : Harper and Row, 1971), 25.

⁵²Flippo, B. Edwin, Principle of Personnel Management, 3rd ed. (New York : McGraw – Hill, 1971), 4-7.

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การจัดการเกี่ยวกับบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา งานพัฒนาองค์กร ตลอดจนไปถึงการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง องค์กรทุกองค์กรล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยกล่าวได้ว่าความสำเร็จและ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และมีคุณค่า เสมอ ดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อชักจูงให้บุคคลเหล่านั้นทำงานอย่างกระตือรือร้น ทุมเท กำลังกายใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานแก่ องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็แนวทางในการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด กล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจของการบริหาร ดังนั้นไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากงานบริหารบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลงานจะดีจะเล็ยจึงอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานชั่วไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้ การบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ⁵³ มีนักการศึกษา หลายท่านอธิบายความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ กล่าวว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่อง เกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นที่เรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงาน นั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์ และ วัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผล สมตามความมุ่งหมาย⁵⁴

สมยศ นาวิการ กล่าวถึง ความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สดีปัญญา

⁵³ ศุภชัย ยาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : จุฑทอง, 2548), 3.

⁵⁴ สมาน รังสิโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 21 (กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544), 2.

เท่านั้นไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ดังนั้นในการบริหารองค์การ เรื่องเกี่ยวกับตัวคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้จะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดการและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลเพียงพอ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไร้สมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติอยู่ในวินัยที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมดังความมุ่งหมาย⁵⁵

ศุภชัย ขาวะประภาส กล่าวว่า มนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากรแต่มนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) หรือเป็นทุน (Capital) ให้แก่องค์การ องค์การใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์การ หรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า “การบริหารงานบุคคล” นั่นเอง⁵⁶

ณรงค์วิทย์ แสนทอง ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ทุกหน่วยงานอยากได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงาน ทุกหน่วยงานอยากพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้นและทุกหน่วยงานต้องการดูแลและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับหน่วยงานนานๆ เพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน⁵⁷

จากแนวคิดของนักวิชาการ เห็นได้ชัดว่า การบริหารงานบุคคลถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะ เมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นกรอบดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย การวางแผนงาน การเตรียมบุคลากร การพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังนี้

สักรินทร์ อยู่ผ่อง กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายอย่างกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานพิจารณาในแง่กระบวนการการบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่

⁵⁵ สมยศ นาวิการ, หลักการบริหาร, 5.

⁵⁶ ศุภชัย ขาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, 9.

⁵⁷ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, “ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่ยาวนานและมีผลงานดี”, การบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ 25, 1 (สิงหาคม 2547) :63-65.

ตั้งแต่การวางแผนนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลควรจะบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถาบันการศึกษา
 2. การบริหารงานบุคคลเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง
 3. เป้าหมายที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจูงใจและคุณภาพชีวิตงาน (Quality of Work Life)
 4. การบริหารงานบุคคลควรคำนึงถึงค่านิยมที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ความเสมอภาคทางสังคม การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ประชาธิปไตย และจริยธรรม
 5. การบริหารงานบุคคลควรสอดคล้องกับนโยบายของรัฐแต่ละด้านที่สำคัญของประเทศ
 6. การบริหารงานบุคคลควรให้ความสำคัญของการฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และค่านิยม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ⁵⁸
- กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังนี้
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 4. วินัยและการรักษาวินัย
 5. การลาออกจากราชการ⁵⁹

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรีได้วางขอบข่ายหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

⁵⁸ สักกรินทร์ อยู่ผ่อง, “การวิเคราะห์งานสำหรับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, *RMUTT Global Business and Economics Review*, 32-33.

⁵⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.), 2546), 51-63.

1. การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน การพิจารณาบุคคลเป็นรายบุคคลในด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ การกำหนดหน้าที่และมอบหมายงาน การจัดแผนภูมิการบริหารงานโรงเรียน

2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การพร้อมกับการนิเทศงาน การเลื่อนตำแหน่งการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคลากร เกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนตระหนักในการประพฤติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎ และระเบียบวินัย ตลอดจนแนวทางป้องกัน การสอบสวน การลงโทษ การพักราชการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดวินัยในตนเอง การใช้มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัยและการปฏิบัติเมื่อเกิดการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นยังรวมถึง การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ในโรงเรียนเทศบาล

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึงการดำเนินการเพื่อตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร ให้พัฒนางานด้านต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม โดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการแจ้งหลักเกณฑ์ คำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน ตามเวลาที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ⁶⁰

อูษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) 2) การสรรหา (Recruitment) 3) การคัดเลือก (Selection) 4) การบรรจุพนักงาน (Placement) 5) การอบรมและพัฒนา (Training and Development) 6) การประเมินผลงาน (Performance Appraisal) 7) การให้ค่าตอบแทน (Compensation) 8) การธำรงรักษาพนักงาน (Maintenance)⁶¹

⁶⁰สำนักงานเทศบาลเมืองกาญจนบุรี, กองการศึกษา, การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี (กาญจนบุรี: กองการศึกษา, 2551), 7.

⁶¹อูษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, การบริหารงานบุคคล ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2548), 21-22.

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรกำลังคน 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การแนะนำเข้าทำงาน และการปฐมนิเทศ 5) การฝึกอบรมและการพัฒนา 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง 8) การพ้นจากงาน⁶²

การบริหารงานบุคคลในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหมวดการบริหารงานบุคคล ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การบรรจุและการแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ⁶³

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิชาการ อาจสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรมีองค์ประกอบ ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การประเมินผลปฏิบัติงาน การออกจากราชการอันจะเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นเรื่องของการวางแผนซึ่งการวางแผนบุคคลนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะถือว่า การวางแผนงานบุคคล

⁶²สมยศ นาวิการ, หลักการบริหาร, 45.

⁶³สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (กรุงเทพมหานคร : สโตร์ครีเอทีฟเฮ้าส์ จำกัด, 2551), 28-72.

เป็นการกำหนดล่วงหน้าด้านบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีแนวคิดดังนี้

การวางแผนอัตรากำลัง เป็นองค์ประกอบแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งที่จะให้หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในอนาคต ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

เสนาะ ดิยาวี กล่าวว่าการวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้คน ที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และรวมถึงการคาดคะเนความต้องการบุคลากร การเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะรับเข้ามาในช่วงเวลาต่าง ๆ⁶⁴

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล ได้อธิบายความหมายของการวางแผนกำลังคนว่า หมายถึง กระบวนการเตรียมชุดของการตัดสินใจสำหรับการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือจะขยายในอนาคต เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป⁶⁵

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้สรุปความหมายของการวางแผนงานบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของคนในองค์การเป็นการล่วงหน้าว่า ต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไรและเมื่อใด⁶⁶

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผนอัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ มีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลังก็จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การบรรลุตามเป้าหมาย

⁶⁴เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, 63.

⁶⁵ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่, 121.

⁶⁶วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, 20.

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ไพบุลย์ คุณชมพู่ กล่าวว่า การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญมากโดยต้องมีการวางแผน มีขั้นตอนในการสรรหาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและตามความต้องการของบุคคล ส่วนการพิจารณาจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่เป็นผู้ดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ เพื่อสามารถจัดบุคลากรได้ตรงกับงานและความพอใจของทุกฝ่าย⁶⁷

สมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง จะเกิดขึ้นในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

1. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเมื่อผู้นั้นผ่านการสอบแข่งขันได้และผู้ที่ได้คะแนนสอบดีที่สุดจะได้รับการบรรจุก่อน
2. การบรรจุผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เช่น นักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ
3. การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ
4. การบรรจุผู้ที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นขอโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
5. การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วในกรณีต่าง ๆ ให้กลับเข้ารับราชการใหม่

ส่วนการแต่งตั้งจะหมายถึง การมอบหมายสั่งการให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งและข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและมีสิทธิที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ⁶⁸

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารบุคคลเพราะจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความมั่นใจในตนเองพร้อมที่จะทำงานให้หน่วยงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานในที่สุด โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

⁶⁷ไพบุลย์ คุณชมพู่, “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลาพูน”(การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545), 16.

⁶⁸สมศักดิ์ คงเที่ยง, การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพและสตีวดีโอ, 2548), 50-51.

เย็นใจ เลาหวนิช ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิธีการหลากหลายตั้งแต่การพัฒนาแบบลองผิดลองถูก ลอกเลียนแบบ ลอกเลียนและปรับปรุง อาศัยหลักการหรือทฤษฎีแล้วนำมาประยุกต์ ตลอดจนการวิจัยค้นหาผลที่เกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน⁶⁹

วันชัย ปานจันทร์ ได้สรุปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดี และสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ในอนาคต⁷⁰

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่ามีความหมายกว้างไกลกว่าการฝึกอบรมอย่างที่เราได้รับรู้และเข้าใจกัน การพัฒนาบุคลากรมีความหมายรวมถึงการให้การศึกษา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผน ระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงาน⁷¹

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้อธิบายว่า เมื่อพนักงานใหม่ได้เข้าทำงานในองค์กรแล้ว จำเป็นต้องมีการจัดปฐมนิเทศและฝึกอบรม เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานจึงมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร⁷²

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ⁷³

⁶⁹เย็นใจ เลาหวนิช, “ประสบการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารไทย 118 (เม.ย.- มิ.ย. 2554) : 84.

⁷⁰วันชัย ปานจันทร์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยใช้ฐานความรู้” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2,1 (2549) : 3.

⁷¹ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่, 136 – 137.

⁷²วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, 65.

⁷³กองวิชาการบริหารงานบุคคล, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 [Online], accessed 30 August 2008. Available from <http://www.moe.go.th/webtcs/prb.htm>

การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร⁷⁴

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม โดยพัฒนาเป็นรายบุคคลและกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย

วินัย คือ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และแบบธรรมเนียมที่กำหนดให้ปฏิบัติตาม หรือค่านิยมการปฏิบัติ วินัยนั้นเป็นเครื่องมือสำหรับใช้รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยเฉพาะหมู่คณะ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัย จะได้รับโทษเช่นเดียวกับการละเมิดกฎหมาย ซึ่งได้แก่ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวินัย ดังนี้

กลุ่มงานกฎหมาย ให้ความหมาย ของวินัยข้าราชการพลเรือน หมายความว่า กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนพึงควบคุมตนเอง และควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลทั่วไป⁷⁵

เสนาะ ดิยาว์ กล่าวว่า วินัย คือ เป็นเครื่องมือของผู้นำในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้⁷⁶

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า วินัย คือ ปทัสถานของสังคมอันเป็นเครื่องประดับความประพฤติของบุคคลบางหมู่คณะให้อยู่ในกรอบแห่งความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความถูกต้อง

⁷⁴สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, การพัฒนาบุคลากร [Online], accessed 30 August 2008. Available from <http://www.ismed.or.th/>

⁷⁵กลุ่มงานกฎหมาย, “บทความเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย เรื่อง วินัยข้าราชการพลเรือน” สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มีนาคม 2553). 1.

⁷⁶เสนาะ ดิยาว์, การบริหารงานบุคคล, 23.

จากความหมายเกี่ยวกับวินัยที่นักวิชาการกล่าวไว้พอสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง ระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติสำหรับคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและบรรลุปเป้าหมายที่กำหนด⁷⁷

กล่าวโดยสรุป วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติ หรือ ข้อกำหนดเชิงพฤติกรรม สำหรับข้าราชการพึงควบคุมตนเอง และผู้บังคับบัญชา ให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การออกจากราชการ

การออกจากราชการหมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 หมวด 8 การออกจากราชการ มาตรา 107 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
4. ถูกสั่งให้ออก
5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ⁷⁸

สรุปว่าการออกจากราชการหมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

⁷⁷ สมยศ นาวิการ, หลักการบริหาร, 132.

⁷⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551, 72-73.

การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น สมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสม และเป็นธรรม สมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นไว้ด้วยตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไว้ดังนี้

หมวด 2 การบริหารงานบุคคลในเทศบาล (มาตราที่ 23-24)

มาตรา 23 เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

2. หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนด ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

3. ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

3.1 ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้น คัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

3.2 นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเอง จำนวนสองคน

3.3 ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือก กันเองจำนวนสองคน

4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่

ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา 13 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานเทศบาลนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

1. กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการพนักงานเทศบาลนั้น
2. กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการพนักงานเทศบาล
3. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
4. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานเทศบาล
5. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการพนักงานเทศบาล

มาตรา 24 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะหนึ่งประกอบด้วย

1. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง มหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
2. ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงานปรมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมการปกครอง

3. ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคน และ ปลัดเทศบาลจำนวนสามคน

4. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล⁷⁹

การจัดการศึกษาของเทศบาล

เทศบาลในประเทศไทยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 จัดอยู่ในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจะขอนำเสนอในรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารเทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ราษฎรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการในท้องถิ่นของตนเอง โดยตนเอง และเพื่อตนเอง ตามหลักการกระจายอำนาจมากที่สุด ปัจจุบันยึดพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เป็นหลักในการบริหารเทศบาล โดยมีสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ยังมีพนักงานเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด มีปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานเจ้าหน้าที่รองจากเทศมนตรี หน้าที่ของเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ต่างก็มีหน้าที่หลักสองประการ คือ

ประการแรก หน้าที่ที่ต้องกระทำ ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การรักษาความสะอาด การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง การให้ราษฎรได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

ประการที่สอง หน้าที่ที่อาจจัดทำ ได้แก่ การจัดให้มีตลาด การจัดให้มีท่าเรือ และเทศพาณิชย์ เป็นต้น

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 281 รัฐให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองท้องถิ่นตามหลักการแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

⁷⁹ “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542”, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 , ตอนที่ 120 ก (29 พฤศจิกายน 2542) :4,8-9.

และตามมาตรา 283 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุป การบริหารเทศบาลเป็นหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งความรับผิดชอบเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดูแลในเรื่องความสะอาด การจัดการศึกษา และการบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

การบริหารการศึกษาของเทศบาล

กระทรวงมหาดไทยได้เสนอหลักการและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้ยึดหลักการเดียวกันกับรัฐบาล ได้ใช้การกำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นทำ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1 หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ให้ไปอยู่ในราชการส่วนท้องถิ่น

1.2 หลักการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน

1.3 หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตัวเองไม่ได้

2. วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่น เป็นไปโดยความเหมาะสม ทางราชการจึงได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาของหน่วยงานท้องถิ่น และให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงาน

การกระจายการศึกษาไปสู่ท้องถิ่นเป็นวิธีการที่จะทำให้ประชาชนได้มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น และทำให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้นด้วยแนวคิดดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยการปกครองส่วนกลางและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้ คือ

1. กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลงสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และช่วยเหลือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ปัญหาบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ทั้งนี้ อยู่ในการควบคุมดูแลของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและส่งเสริมด้านวิชาการ มาตรฐาน การศึกษา การผลิตครู และการควบคุมมาตรฐานจำนวนครู การกำหนดหลักสูตรแบบเรียน แนวการ สอนตลอดจนการวัดผล และช่วยเหลือในด้านการนิเทศการศึกษา

3. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางแผนนโยบายด้านการ บริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง และวินัยของพนักงานครูท้องถิ่น

กรรมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของ เทศบาลไว้ดังนี้

1. มีหน้าที่จัดการการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาภาคบังคับ
2. จัดเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล
4. ควบคุมและบริหาร โรงเรียนเทศบาลในเขตของตนเอง

บุคลากรของเทศบาลที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา แบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ

1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพนักงานประจำ มีปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา พนักงานประจำ และนักบริหารการศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้ากอง หรือหัวหน้าฝ่ายการศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาเทศบาล

2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายนโยบาย มีคณะเทศมนตรี ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมบริหาร การศึกษาท้องถิ่นในเขตเทศบาล และปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลประจำทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและพิจารณางบประมาณการศึกษา รวมทั้งควบคุม การบริหารงานของคณะเทศมนตรี⁸⁰

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาท้องถิ่น คือ

1. การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
2. การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุล ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม
3. การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ

⁸⁰กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษา ท้องถิ่น, สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2550 (กรุงเทพมหานคร: สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, 2550), 2-5.

5. สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ⁸¹

วิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาท้องถิ่น

จัดการศึกษาทุกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ⁸²

โรงเรียนเทศบาลเป็นสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินการ โดยเทศบาลได้รับงบประมาณในการดำเนินงานของโรงเรียนจากเงินอุดหนุนการศึกษาเทศบาล ของงบประมาณแผ่นดิน และมีงบประมาณการศึกษาของเทศบาลแต่ละสมัยสนับสนุนด้วย เพื่อให้ การจัดการศึกษาของเทศบาลบรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาเทศบาล จึงได้จัดตั้ง หน่วยงานขึ้นหน่วยงานหนึ่งเรียกว่า “กองการศึกษา” “สำนักการศึกษา” เพื่อทำหน้าที่ในการจัด การศึกษาของเทศบาล โดยอยู่ในการควบคุมของปลัดเทศบาลและคณะเทศมนตรี ทั้งนี้ การที่จะ กำหนดส่วนงานฝ่ายการศึกษาให้เป็นสำนักแผนก หรือฝ่าย ย่อมขึ้นอยู่กับปริมาณหรือคุณภาพของ งาน รวมทั้งความจำเป็นของเทศบาล ฐานะของเทศบาล และต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ พนังงานเทศบาล

โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ประกอบด้วย 6 จังหวัด 12 เทศบาล แบ่งเป็นดังนี้

1. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีเทศบาล 2 แห่งที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ 1) เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ 2) เทศบาลเมืองหัวหิน
2. จังหวัดเพชรบุรี มีเทศบาล 2 แห่งที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ 1) เทศบาลเมือง เพชรบุรี 2) เทศบาลเมืองชะอำ

⁸¹ สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548 – 2551) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สำนักประสานและการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 25549), 7.

⁸² เรื่องเดียวกัน, 12.

3. จังหวัดราชบุรี มีเทศบาล 3 แห่งที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ 1) เทศบาลเมืองราชบุรี 2) เทศบาลเมืองบ้านโป่ง 2) เทศบาลเมืองโพธาราม

4. จังหวัดกาญจนบุรี มีเทศบาล 1 แห่งที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ 1) เทศบาลเมืองกาญจนบุรี

5. จังหวัดสุพรรณบุรี มีเทศบาล 2 แห่งที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ 1) เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี 2) เทศบาลเมืองสองพี่น้อง

6. จังหวัดสมุทรสงครามมีเทศบาล 2 แห่งที่มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คือ 1) เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม 2.) เทศบาลตำบลอัมพวา

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาจนถึงก่อนอุดมศึกษา มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสิ้น 34,877 คน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,811 คน⁸³

⁸³ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น, สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2550, 181-204.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

นักวิชาการการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การใช้หลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานบุคคล ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สุวรรณ ทองคำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก 2) วิสัยทัศน์ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งอยู่มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ⁸⁴

ไพบุลย์ คุณชมภู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนพบว่า ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจน มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย และสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากร และจัดบุคลากรไม่ตรงความรู้ความสามารถ ขาดการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน และขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรมและมีข้อเสนอแนะคือ ควรจัดสรรอัตราครูให้เพียงพอให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้บ่อยขึ้นโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่ในรูป

⁸⁴สุวรรณ ทองคำ, “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2545), บทคัดย่อ.

ของคณะกรรมการและควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนโดยควรมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้วย⁸⁵

สัญญา ชาวไร่ เรื่องการศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า⁸⁶

ศรินทร นันทวัฒน์กริย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม หลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ที่ผ่านระดับคุณภาพการมีความตระหนักถึงความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์⁸⁷

สมพร ใจคำป็น ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรในเรื่องมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีแผนการควบคุมกำลังบุคลากรอย่างชัดเจนและมีการวางแผนกรอบอัตราบุคลากรไว้ล่วงหน้า มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม

⁸⁵ไพบุลย์ คุณชมภู, “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545), 45-46.

⁸⁶สัญญา ชาวไร่, “การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2546), 97.

⁸⁷ศรินทร นันทวัฒน์กริย์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547), บทคัดย่อ.

อบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้ความสามารถ บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ขาดการวางแผนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะคือควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด⁸⁸

เฉลิมชัย สมท่า ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ “มาก”เรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส⁸⁹

มฤดี งามสมโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทย” ของพนักงานการรถไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดต่อแนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทยอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และครอบครัว ตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยเพศ สถานภาพสมรส และการติดตามข่าวสารบ้านเมืองไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นแนวคิดธรรมาภิบาลนอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมและรณรงค์ในการใช้หลักความคุ้มค่าในการปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น⁹⁰

⁸⁸สมพร ใจคำป็น, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาด จังหวัดเชียงใหม่”(การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547), 47-55.

⁸⁹เฉลิมชัย สมท่า , “ การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1” (รายงานการศึกษอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), บทคัดย่อ.

⁹⁰มฤดี งามสมโต “แนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทยศึกษาจากความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟฟ้ามกษณขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547), บทคัดย่อ.

รับขวัญ ภาคภูมิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ .01⁹¹

ชัยภูมิ สีชมภู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน⁹²

สุทธทัย เบ็ญจศิริวรรณ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่า การจัดการบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้านการกำหนดความต้องการบุคลากร และด้านการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศบุคลากร ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

⁹¹รับขวัญ ภาคภูมิ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2547), 90.

⁹²ชัยภูมิ สีชมภู, “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548), บทคัดย่อ.

โรงเรียนด้านมุงงาน มีความสัมพันธ์กับการกำหนดความต้องการบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹³

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ในระดับมาก และมีระดับพฤติกรรมในกลุ่มพฤติกรรมพัฒนาตนเอง กลุ่มพฤติกรรมการดำรงตนให้เหมาะสมกับฐานะ และกลุ่มพฤติกรรมการประพฤติตนจากมากไปน้อยตามลำดับ พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹⁴

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครไม่มีความแตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังสูงกว่าการปฏิบัติ⁹⁵

ศิริยา โฉแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิสุทธิวิทยา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิสุทธิวิทยาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

⁹³ สุดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกทม.” (สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548), 68-70

⁹⁴ นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร, “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549), 136.

⁹⁵ ไพศาล ตั้งสมบูรณ์, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 88.

หลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ในขณะที่ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิทย์วิทยาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนพบว่ามีความแตกต่างกัน และที่แตกต่างกันมากที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม และแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม 3) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิทย์วิทยาที่พบคือ นักเรียน ครู และผู้ปกครองยังขาดระเบียบไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งครูไปอบรมหรือจัดอบรมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้ดียิ่งขึ้น และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน⁹⁶

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณ⁹⁷

อรวรรณ เอียนชาศรี ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น

⁹⁶ศิริยา โธแก้ว, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ”(ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2549), บทคัดย่อ.

⁹⁷ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ” (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549), 44-50.

พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการเสริมสร้างการในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ⁹⁸

ไพฑูรย์ บัวชิด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักการมีส่วนร่วม⁹⁹

ทองสุข มาตย์คำมี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม¹⁰⁰

สุริยา สว่างบุญ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่1-4 สังกัดสำนักงานเขต

⁹⁸อรรณณ เอี่ยมชาศรี, “แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 109 - 110.

⁹⁹ไพฑูรย์ บัวชิด, “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 2”(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2550), บทคัดย่อ.

¹⁰⁰ทองสุข มาตย์คำมี, “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550), บทคัดย่อ.

พื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการออกจากราชการ¹⁰¹

ประชากรต้น โนนทวนวงษ์ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นพบว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมแล้ว มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาระเบียบวินัย¹⁰²

งานวิจัยต่างประเทศ

บลูเมล คริสตินา เอ็ม (Blumel, Christina M) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ,ความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้(ประเทศเคนยา) การวิจัยนี้พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือ ต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆ, ส่วนปัจจัยอื่นๆที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา(Kenya)ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ท้ายที่สุดนักสังคมสงเคราะห์ จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ที่มี

¹⁰¹สุริยา สว่างบุญ, “ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ,2550),บทคัดย่อ.

¹⁰²ประชากรต้น โนนทวนวงษ์, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,2551),บทคัดย่อ.

จำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ๆ โดยการนำกิจกรรมและความมีส่วนร่วมต่างๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ¹⁰³

อนานิ (Anani) ได้ศึกษาการติดตามการเมืองของการดำรงชีวิตที่ยั่งยืนเน้นการบริหารจัดการในประเทศกานา พบว่า ผู้นำของคนในชุมชนที่อาศัยอยู่ในชนบทที่มีส่วนในการจัดสรรทรัพยากร จึงทำให้มีความสนใจในธรรมาภิบาลในชุมชนชนบท และยุทธศาสตร์ในการสร้างธรรมาภิบาลคือ ความคิดริเริ่มในการวิจัยสถาบัน มีการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณค่า หลักการ วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการออกแบบสถาบัน¹⁰⁴

คราค วิคกี คลิเนล เบริกซ์ (Clarke , Vicki Clinell Burge) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกานา พบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดยุทธการพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือป็นกุญแจสำคัญการใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแต่ก็ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกพ้อง¹⁰⁵

มิเชล (Michael) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มุมมองของผู้บริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรของผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงานที่รับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ด้านการบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป¹⁰⁶

¹⁰³Christina M. Blumel, “Foreign aid,donor coordination and the pursuit of good governance(Kenya)” (PhD. Dissertation, University of Maryland, 2000), 25.

¹⁰⁴ Anani, K. V. The pursuit of politics of sustainable livelihood : Focus on governance in Ghana. Doctoral dissertation, (University of Guelph,2000), Abstracts.

¹⁰⁵Vicki Clinell Burge . Clarke, “In search of good governance: Decentralization and democracy in Ghana” (PhD.Dissertation, Northern Illinois University , 2001), 35.

¹⁰⁶Michael,Thomas. Thought the eyes of school personnel administration : What Matters In selecting elementary school principle. (Thesis (Ed.D) Drake University, 2001), Abstracts.

มอร์เรน (Morren) ได้ศึกษาวิจัยแนวคิดสังคมพลเมืองภายในธรรมาภิบาลและนโยบายทุนทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมแนวคิดทางสังคม พลเมืองจะช่วยเป็นอย่างมากในการช่วยปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาและประชาธิปไตย การแยกแยะระหว่างการเป็นมหาชนและเอกชน¹⁰⁷

เอ็ดเวิร์ด (Edward) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจในการใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคลอย่างเหมาะสม¹⁰⁸

เจนีท เซงไล (Jenet cheng lian) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารในมหาวิทยาลัย โดยส่วนร่วมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม 3 ด้าน คือ การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และการประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง อีก 2 ด้านที่เหลือ คือ การอบรม และการศึกษาต่อ อยู่ระดับปานกลาง¹⁰⁹

คิมเมท ฟิลิป (Kimmet, Philip) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศงานวิจัยนี้พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในปี 2004

¹⁰⁷ Morren, T. Conceptualizing civil society within good governance and social capital policies. (Master's Thesis, Dalhousie University, 2001), Abstracts.

¹⁰⁸ Scott, Edward. Northern California School Superintendents, Perceptions Regarding Conflicts with Board Member in the Area of Human Resource Administration. (Thesis (Ed.D) University of La verne, 2001), Abstracts.

¹⁰⁹ Jenet cheng lian, The Influence of Human Resource Management of Australian Organization : An Empirical Study ,Doctoral Thesis, 2004, Abstracts

ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูปรูปแบบการปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอน และเศรษฐกิจถดถอย เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมือง การปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง¹¹⁰

เทเนคส์ เฮนดริก จูสต์ (Tennekes, Hendrik Joost) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสังคม สงเคราะห์และหลักธรรมาภิบาลมาใช้วิเคราะห์แนวโน้มนโยบายในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมนี พบว่า หลังจากสงครามเย็นผ่านไปแล้วประเทศทั้งสองได้กำหนดนโยบายในการดูแลประเทศในโลกที่สาม โดยนักสังคมสงเคราะห์ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของประเทศทั้งสองแต่ยังขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการประเมินเพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการการจัดทำนโยบายมีการแยกย่อยออกเป็นส่วนๆ มากเกินไปและยังขาดความเข้าใจในความหมายของธรรมาภิบาล¹¹¹

มาร์เซลลา (Marcella) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารปกครองด้านการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ของ โมรอนโก (Morongo) มลรัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยนี้ พบว่า การรับรู้ของผู้มีส่วนร่วมซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปกครองทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโมรอนโก ข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่ทำการศึกษาค้นคว้า ได้จัดหัวข้อที่สอดคล้องกันเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ไปสู่การเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารเหล่านี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้ง การวิจัยครั้งนี้ยังได้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้นำในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาความทุ่มเท เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

¹¹⁰ Philip. Kimmet, "The Politics of Good Governance in the Asean 4" (Master Degree, Griffith University, 2005), 32.

¹¹¹ Hendrik Joost. Tennekes, " Donors and Good Governance: Analysis of a policy discourse in the Netherlands and Germany" (PhD. Dissertation, Universiteit Twente, 2005), 27.

และระดับความสำเร็จที่สูงขึ้นนำไปสู่การปรับโครงสร้าง และปรับเปลี่ยนในสิ่งที่จะเป็น เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด¹¹²

สรุป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 การใช้หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) มีความสำคัญยิ่งต่อวงการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา และมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงการใช้หลักธรรมาภิบาลยังมีความสำคัญเพิ่มขึ้นเพราะความสำเร็จของงาน คือการที่ผู้บริหารรู้จักใช้หลักการบริหารในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานราชการ และสถานศึกษาได้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ตามหลักการดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความ 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ที่สำคัญคือการบริหารจัดการศึกษาต้องได้มาตรฐานตามการศึกษาของชาติ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาตามศักยภาพสูงสุดให้แต่ละบุคคลจะนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร 3) การรักษาระเบียบวินัย 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะคนคือกำลังสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักคิดในการบริหารองค์กร เพื่อเป็นการประกันเรื่องความไม่มีความยุติธรรมไม่มีคุณธรรม ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการและหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพได้ผลผลิต คือ นักเรียนที่มีประสิทธิผล เป็นกำลังทุนของสังคม และเป็นอนาคตของชาติ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นเครื่องมือในการบริหารต่อไป

¹¹² Marcella, Casey-Cooper, Educational Governance of the Morongo Unified School District (California University, 2005), abstract [online]. accessed 1 July 2008. Available from <http://proquest.umi.com/pqd web>

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานครู การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยการศึกษาเอกสารตำรา บทความต่างๆ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำโครงร่างงานวิจัยเสนอต่อภาควิชาเพื่อนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุงเครื่องมือ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

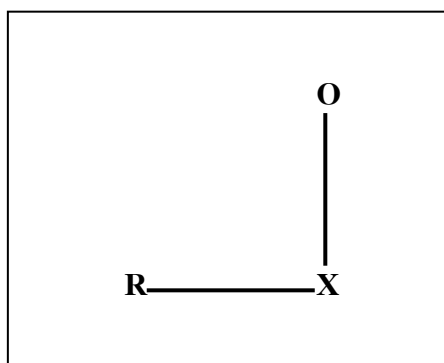
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one – short, non experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ

R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 รวมทั้งสิ้น 54 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรี 5 โรงเรียน จังหวัดเพชรบุรี 13 โรงเรียน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 10 โรงเรียน จังหวัดราชบุรี 10 โรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม 8 โรงเรียน และ จังหวัดสุพรรณบุรี 8 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มมาจากระชากรตามขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan¹ ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 48 โรงเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

แบ่งขนาดของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 จำแนกเป็นรายจังหวัดทุกจังหวัดโดยแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)² ได้โรงเรียนขนาดใหญ่ 17 โรงเรียน ขนาดกลาง 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 21 โรงเรียน รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 48 โรงเรียน

ในการแบ่งขนาดของโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ถึงเกณฑ์การแบ่งขนาดของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 400 คน
2. โรงเรียนขนาดกลางเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 – 800 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป³

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน พนักงานครู จำนวน 2 คน รวมเป็น 4 คน ต่อ 1 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 192 คน ดังตารางที่ 1

¹ Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน มาเรียม นิลพันธุ์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 120.

² เรื่องเดียวกัน, 129.

³ กระทรวงมหาดไทย, “หนังสือที่มท.0312.2/ว.858 เรื่อง การประกวดโรงเรียนดีเด่น หน่วยการปกครองท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย,” 10 ตุลาคม 2543.

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน จังหวัด	ประชากร (โรงเรียน)				กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
กาญจนบุรี	3	-	2	5	3	-	2	5	10	10	20
เพชรบุรี	3	5	5	13	3	4	4	11	22	22	44
ประจวบคีรีขันธ์	2	-	8	10	1	-	7	8	16	16	32
ราชบุรี	7	3	-	10	6	3	-	9	18	18	36
สมุทรสงคราม	1	2	5	8	1	2	4	7	14	14	28
สุพรรณบุรี	3	1	4	8	3	1	4	8	16	16	32
รวม	19	11	24	54	17	10	21	48	96	96	192

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และอายุราชการประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง

2. ตัวแปรต้น ได้แก่ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (ธรรมาภิบาล) ประกอบด้วย

2.1 หลักนิติธรรม (X_1) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ

2.2 หลักคุณธรรม (X_2) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม

2.3 หลักความโปร่งใส (X_3) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร โดยปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา

2.4 หลักความมีส่วนร่วม (X_4) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

2.5 หลักความรับผิดชอบ (X_5) หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลกระทบบจากการกระทำของตน

2.6 หลักความคุ้มค่า (X_6) หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

3. ตัวแปรตาม ได้แก่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล (Y_{tot}) ตามหลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

3.1 การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (Y_1) หมายถึง การกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน การพิจารณาบุคคลเป็นรายบุคคลในด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ การกำหนดหน้าที่และมอบหมายงาน การจัดแผนภูมิการบริหารงานโรงเรียน

3.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร (Y_2) หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3 การรักษาระเบียบวินัย (Y_3) หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บุคลากร เกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนตระหนักในการประพฤติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวินัยในตนเอง การใช้มาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัยและการปฏิบัติเมื่อเกิดการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นยังรวมถึง การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ในโรงเรียนเทศบาล

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) หมายถึงการดำเนินการเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบต่อไป โดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการแจ้งหลักเกณฑ์ คำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน ตามเวลาที่กำหนด อย่างเป็นธรรมและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และอาชวราชการประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวิจัยของ ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ วิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร⁴

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวิจัยของ ประชาธรัตน์ โนนทวนวงษ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น⁵

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁶

โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักเป็น 1 ถึง 5 คะแนน ตามลำดับ

ระดับ 1 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

⁴ไพศาล ตั้งสมบูรณ์, “การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 113 - 118.

⁵ประชาธรัตน์ โนนทวนวงษ์, “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2551), 115 - 120.

⁶William M.K. Trochim.All Rights Reserved.Reserch Methods Knowledge Base Last Revised:10/20/2006[Online].Avaiiable5/02/2010from<http://www.socialresearchmethods.net/kb/scallik.php>

ระดับ 2 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานบุคคล แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)⁷ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร อีก 3 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน พนักงานครู จำนวน 2 คน รวมเป็น 4 คน ต่อ 1 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการ

⁷ มาเรียม นิลพันธุ์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 161.

ของ ครอนบาค (Cronbach)⁸ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำบันทึกถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 รวม 6 จังหวัด คือ กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานครูผู้สอนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
2. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งเครื่องมือทางไปรษณีย์ แบบลงทะเบียนไปยังผู้บริหาร และขอรับคืนทางไปรษณีย์
3. ประสานงาน ติดตามการตอบแบบสอบถามทางโทรศัพท์
4. รับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมา
2. จัดระบบข้อมูลตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

⁸ Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3 rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1984), 161.

2. การวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁹ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา / การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

⁹ John W. Best, Research in Education (New Jersey : Prentice – Hall, 2006), 190.

สรุป

การวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2) เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น คือ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ตัวแปรตาม คือ หลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเทศบาล โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวนประชากรในการวิจัย 54 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล 1 คน พนักงานครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 สถิติที่ใช้ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 จำนวน 48 โรงเรียนโดยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล 1 คน และพนักงานครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ตอนที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานครู เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน (ในตำแหน่งปัจจุบัน) โดยหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	32.81
หญิง	129	67.19
รวม	192	100.00
2. อายุ (นับจำนวนปีเต็มบริบูรณ์)		
ไม่เกิน 25 ปี	2	1.04
26-35 ปี	33	17.19
36-45 ปี	54	28.12
46 ปีขึ้นไป	103	53.65
รวม	192	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	118	61.46
ปริญญาโท	72	37.50
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.04
รวม	192	100.00
4. ตำแหน่ง / หน้าที่		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	48	25.00
รองผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายบุคคล	48	25.00
พนักงานครู	96	50.00
รวม	192	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (ในตำแหน่งปัจจุบัน)		
ไม่เกิน 10 ปี	50	26.04
11-20 ปี	69	35.94
21-30 ปี	33	17.19
31 ขึ้นไป	40	20.83
รวม	192	100.00

จากตารางที่ 2 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.65 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ตำแหน่งพนักงานครู จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าสถานศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 ประสบการณ์ในการทำงาน 31 ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ผลการวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3 – 9 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. หลักนิติธรรม (X_1)	4.17	0.41	มาก
2. หลักคุณธรรม (X_2)	4.22	0.45	มาก
3. หลักความโปร่งใส (X_3)	4.21	0.46	มาก
4. หลักความมีส่วนร่วม (X_4)	4.14	0.48	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ (X_5)	4.32	0.50	มาก
6. หลักความคุ้มค่า (X_6)	4.10	0.49	มาก
รวม(X_{tot})	4.19	0.46	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลใช้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.41) หลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลดังตารางที่ 4 – 9

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักนิติธรรม

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักนิติธรรม			
1. มีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหาร	4.18	0.63	มาก
2. มีการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใช้ภายในโรงเรียน	4.19	0.64	มาก
3. มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อใช้ภายในโรงเรียน	4.08	0.69	มาก
4. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้นมีความเป็นธรรมถูกต้องทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ	4.14	0.64	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักนิติธรรม			
5. บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับที่นำมาใช้ในโรงเรียน	4.10	0.65	มาก
6. บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียน กำหนดขึ้น	4.12	0.58	มาก
7. ผู้บริหารปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	4.35	0.62	มาก
รวม	4.17	0.41	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการใช้หลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. =
0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อยดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ มีการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใช้ภายในโรงเรียน
($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.64) มีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบและ
ข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.63) กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่โรงเรียน
กำหนดขึ้นมีความเป็นธรรมถูกต้อง ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.64) บุคลากรใน
โรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. =
0.58) บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ ระเบียบ และ
ข้อบังคับที่นำมาใช้ในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.65) และ มีการประชุมคณะกรรมการ
สถานศึกษาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อใช้ภายในโรงเรียน ($\bar{X}$ =
4.08, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักคุณธรรม

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักคุณธรรม			
1. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในความ ถูกต้องดีงาม โดยบุคลากรในโรงเรียนได้รับ ความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียม กัน	4.29	0.74	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่โดยยึด มั่นในความถูกต้องดีงาม	4.15	0.61	มาก
3. มีการเสริมสร้างการปฏิบัติตาม หลักธรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรใน โรงเรียน	4.16	0.68	มาก
4. มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็ง ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.11	0.73	มาก
5. เมื่อมีปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูสามารถใช้ความอดทน ปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.31	0.65	มาก
6. ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีงาม แก่บุคลากร	4.33	0.67	มาก
7. โรงเรียนมีความมั่นคงในการจัดการศึกษา และผู้บริหาร ครู บุคลากร อยู่ร่วมกันอย่าง สงบสุข	4.19	0.63	มาก
รวม	4.22	0.45	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการใช้หลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูสามารถใช้ความอดทนปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยบุคลากรในโรงเรียนได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) โรงเรียนมีความมั่นคงในการจัดการศึกษา และผู้บริหาร ครู บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) มีการเสริมสร้างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.68) บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.61) และมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความโปร่งใส

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักความโปร่งใส			
1. ผู้บริหารมีความโปร่งใส ในการบริหารงาน และสามารถตรวจสอบได้	4.40	0.61	มาก
2. การทำกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการ ไปตาม แผนปฏิบัติการประจำปี	4.33	0.63	มาก
3. มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่โรงเรียน ได้รับให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเป็น ระยะๆ	4.23	0.62	มาก
4. มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความ ดีความชอบให้บุคลากรทราบ	4.16	0.74	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักความโปร่งใส			
5. มีการตรวจสอบการดำเนินงานของ โรงเรียน ด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ ภายในของโรงเรียน	3.99	0.76	มาก
6. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียนให้บุคลากรได้ทราบอย่าง สม่ำเสมอ	4.15	0.69	มาก
รวม	4.21	0.46	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการใช้หลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการบริหารงาน และสามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การทำกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆที่โรงเรียนได้รับให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.62) มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74) มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.69) และมีการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน ด้วยคณะกรรมการตรวจสอบภายในของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความมีส่วนร่วม

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักความมีส่วนร่วม			
1. มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อ ใช้เป็นข้อมูลในการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรม ของโรงเรียน	4.06	0.74	มาก
2. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการ จัดทำแผนปฏิบัติการและได้ประเมินผลการ จัดทำแผนปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.71	มาก
3. บุคลากรมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนด้วยความ ร่วมมือกัน	4.23	0.69	มาก
4. บุคลากรมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม ดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน	4.13	0.69	มาก
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์ และปัญหาของโรงเรียน	4.10	0.65	มาก
6. บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความ พร้อมเพรียง	4.20	0.67	มาก
รวม	4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการใช้หลักความมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =
4.14, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนด้วย

ความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพรียง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.67) บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการและได้ประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) บุคลากรมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์และปัญหาของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.65) และมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความรับผิดชอบ

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักความรับผิดชอบ			
1. ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อโรงเรียนและสังคม	4.36	0.67	มาก
2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน	4.38	0.65	มาก
3. ผู้บริหารใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.31	0.71	มาก
4. ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	4.35	0.72	มาก
5. ผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	4.26	0.75	มาก
6. ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหายภายในโรงเรียนทันทีที่ทราบ และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการบริหารงานของผู้บริหาร	4.26	0.72	มาก
รวม	4.32	0.50	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการใช้หลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อโรงเรียนและสังคม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนทันทีที่ทราบ และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.72) และผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านหลักความคุ้มค่า

(n= 48)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักความคุ้มค่า			
1. บุคลากรในโรงเรียนได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง	4.22	0.68	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนได้รับการนิเทศการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.77	มาก
3. มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน	4.14	0.68	มาก
4. มีการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของโรงเรียน อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.05	0.72	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
หลักความคุ้มค่า			
5. มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.67	มาก
6. มีการให้บริการด้านแหล่งการเรียนรู้ อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรภายใน และภายนอกโรงเรียน	4.08	0.71	มาก
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร และการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี	4.10	0.67	มาก
รวม	4.10	0.49	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการใช้หลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.67) มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.68) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.67) มีการให้บริการด้านแหล่งการเรียนรู้ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.71) มีการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของโรงเรียน อย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.72) และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 10 – 14 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม

(n= 48)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (Y_1)	4.17	0.50	มาก
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร(Y_2)	4.12	0.48	มาก
3. การรักษาระเบียบวินัย(Y_3)	4.03	0.54	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4)	4.09	0.55	มาก
รวม(Y_{tot})	4.10	0.52	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลใช้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่าบุคลากร($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.48) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.55) การรักษาระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อจะได้ผลดังตารางที่ 11 – 14

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน

(n= 48)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน			
1. มีการกำหนดขอบข่ายภาระงานของ โรงเรียน	4.22	0.67	มาก
2. มีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานของ โรงเรียนด้านกำลังบุคลากร	4.27	0.71	มาก
3. มีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษา มาสู่การปฏิบัติ	4.15	0.70	มาก
4. มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ พนักงานครูและบุคลากร	4.32	0.69	มาก
5. พนักงานครูและบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม ขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ	4.15	0.64	มาก
6. พนักงานครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ตาม ความรู้ความสามารถ โดยยี่สิบวิชาเอกและ ความถนัด	4.12	0.73	มาก
7. พนักงานครูและบุคลากรปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ ได้รับมอบหมาย ตามประสบการณ์การ ทำงาน	4.12	0.70	มาก
8. มีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานแก่ พนักงานครูใหม่	4.01	0.80	มาก
รวม	4.17	0.50	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 5 ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$,
S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่พนักงานครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานของโรงเรียนด้าน
กำลังบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) มีการกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$,
S.D. = 0.67) พนักงานครูและบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} =$
4.15, S.D. = 0.64) มีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. =
0.70) พนักงานครูและบุคลากรปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตามประสบการณ์การทำงาน
($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70) พนักงานครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถโดยยึด
วิชาเอกและความถนัด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73) และมีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานแก่
พนักงานครูใหม่ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษา
บุคลากร

(n= 48)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษา บุคลากร			
1. มีการวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพ บุคลากรในสถานศึกษา	4.03	0.65	มาก
2. มีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการ พัฒนาตนเอง และบุคลากร	3.96	0.69	มาก
3. มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตาม ความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร	4.07	0.70	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษา บุคลากร			
4. มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้า ร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน	4.33	0.63	มาก
5. มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้า ร่วมอบรม สัมมนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.23	0.64	มาก
6. มีการจัดศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาบุคลากร	4.04	0.74	มาก
7. มีการนิเทศภายใน มีการติดตามผลอย่าง ต่อเนื่อง	3.94	0.76	มาก
8. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ตามกฎหมาย กติกา และระเบียบที่กำหนด	4.33	0.74	มาก
รวม	4.12	0.48	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) และแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูตามกฎหมาย กติกา และระเบียบที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร ($\bar{X} =$

4.07, S.D. = 0.70) มีการจัดศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.74) มีการวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.65) มีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง และบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.69) และมีการนิเทศภายใน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการรักษาระเบียบวินัย

(n= 48)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
การรักษาระเบียบวินัย			
1. มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย	4.11	0.72	มาก
2. มีการควบคุมพนักงานครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย	4.01	0.68	มาก
3. ดำเนินการตามขั้นตอนด้านระเบียบวินัยถูกต้องเป็นธรรม	4.10	0.67	มาก
4. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น	3.85	0.87	มาก
5. เสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีวินัยในตนเอง	3.78	0.88	มาก
6. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการรักษาวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.17	0.64	มาก
7. เปิดโอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	4.12	0.69	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
การรักษาระเบียบวินัย			
8. ผู้บริหารสนใจปัญหาและกระตือรือร้นใน การแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้ข้าราชการ กระทำผิดวินัย	4.12	0.71	มาก
รวม	4.03	0.54	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการรักษาระเบียบวินัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการรักษาวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.69) และผู้บริหารสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.71) มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.72) ดำเนินการตามขั้นตอนด้านระเบียบวินัยถูกต้องเป็นธรรมเนียม ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.67) มีการควบคุมพนักงานครู และบุคลากรภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.68) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงในกรณีมีความผิดวินัย ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.87) และเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานครู บุคลากรในสถานศึกษาให้มีวินัยในตนเอง ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด
เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(n= 48)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
1. มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	มาก
2. ผู้บริหาร พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.04	0.78	มาก
3. มีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้พนักงานครู และบุคลากร ทราบ	4.02	0.77	มาก
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึง คุณภาพ และปริมาณงาน	4.18	0.63	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตาม เกณฑ์ และเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.66	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม โปร่งใส	4.12	0.77	มาก
7. แจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ พนักงานครูทราบอย่างเปิดเผย	3.99	0.78	มาก
8. นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็น เกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ	4.11	0.78	มาก
9. เปิดโอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.10	0.76	มาก
รวม	4.09	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. =
0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามเกณฑ์ และเวลาที่
กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรมชาติ โปร่งใส
($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นเกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ
($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.78) มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.71) เปิด
โอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$
4.10, S.D. = 0.76) ผู้บริหาร พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) มีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานให้พนักงานครู และบุคลากรทราบ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77) และแจ้งการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ให้พนักงานครูทราบอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.78 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา
ท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาระเบียบวินัย
ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson'
product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าความสัมพันธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

บริหารงานบุคคล หลักธรรมา ภิบาลของ ผู้บริหาร	การวางแผนจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน (X_1)	การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพและธำรง รักษานโยบาย (X_2)	การรักษาระเบียบวินัย (X_3)	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (X_4)	ภาพรวม (X_{tot})
หลักนิติธรรม (X_1)	0.614**	0.629**	0.599**	0.608**	0.677**
หลักคุณธรรม (X_2)	0.755**	0.721**	0.662**	0.691**	0.782**
หลักความ โปร่งใส (X_3)	0.714**	0.714**	0.673**	0.763**	0.795**
หลักความมีส่วนร่วม (X_4)	0.727**	0.705**	0.643**	0.769**	0.791**
หลักความ รับผิดชอบ (X_5)	0.723**	0.671**	0.629**	0.715**	0.760**
หลักความคุ้มค่า (X_6)	0.790**	0.757**	0.712**	0.755**	0.834**
ภาพรวม (X_{tot})	0.821**	0.795**	0.742**	0.814**	0.879**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ทุกด้านของทั้ง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับทุกด้านของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.879$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานครูโรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตามหลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษามูลค่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัย ตามลำดับ

3. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 78(4) ได้กำหนดให้พัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนำมายึดเป็นหลัก แนวทางในการปฏิบัติงานราชการที่ตลอดมา และทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและตระหนักต่อหน้าที่ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง บริหารงานอย่างโปร่งใส พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ และสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้อย่างโปร่งใส รวมถึงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและยอมรับความสามารถในตัวเอง สร้างให้เกิดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงเป็นผู้ที่สามารถจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม จึงทำให้การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่ม

การศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ ทองคำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการใช้หลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพศาล ตั้งสมบูรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความร่วมมือ และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ บัวจิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รับขวัญ ภาคภูมิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละหลักทั้ง 6 หลักเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม

ส่วนในด้านการใช้หลักความความคุ้มค่าของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็อยู่ในลำดับท้ายสุดเมื่อเรียงค่าเฉลี่ย ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลสัมพันธ์กับบุคคลระดับผู้บริหารทางการเมืองของสำนักงานเทศบาลและบุคคลภายในชุมชน รวมถึงสถาบัน หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้แหล่งที่มาของ

ทรัพยากรทางการศึกษามีความหลากหลาย มีจำนวนมาก และในอดีตสำนักงานเทศบาลมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา แต่ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาเอง ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีประสบการณ์ในการบริหารทรัพยากรไม่มากนัก และด้วยจำนวนแหล่งที่มาของทรัพยากรมีหลากหลาย จำนวนมากจึงอาจทำให้เกิดการบริหารทรัพยากรนำมาใช้ประโยชน์ได้ไม่เท่าที่ควร ฉะนั้นควรมีแนวทางในการพัฒนา โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางการศึกษาที่มีหลากหลายและจำนวนมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ภายในสถานศึกษาด้วยความประหยัด ผู้บริหารควรณรงค์ให้ครูและนักเรียนประหยัดไฟ ประหยัดน้ำ ผู้บริหารคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครู นักเรียน และชุมชน ควรร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควรมีการบำรุงรักษาทรัพยากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพอยู่เสมอตลอดไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศัญญา ชาวไร่ เรื่อง การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดไว้ และรู้จักวางตัวเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีประสบการณ์ในการบริหาร โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กรสามารถดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จ และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัย ประชาธรัตน์ โนนทวนงษ์ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นพบว่าการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมแล้ว มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการ

พัฒนาและการธำรงรักษานุเคราะห์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาระเบียบวินัย สอดคล้องกับผลงานวิจัย ไพบุลย์ คุณชมภู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนพบว่าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจน มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย และสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฤกษ์ชัย ใจคำปัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม

ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ด้านการรักษาระเบียบวินัย เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเรียงค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า อยู่ในลำดับท้ายสุด อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ อาจมีการควบคุม ติดตามการปฏิบัติงาน การประพฤติดน ทั้งจากผู้บริหารระดับเทศบาล ผู้ปกครอง รวมถึงประชาชนในชุมชน และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา หรืออาจเป็นเพราะ การที่บุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องเป็นส่วนใหญ่ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความสำคัญด้านการรักษาวินัยมากเท่ากับงานด้านอื่น อาจเนื่องมาจากไม่มีการกระทำผิดวินัย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลด้านการรักษาระเบียบวินัย อยู่ในระดับมากแต่ยังไม่มากเท่ากับด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เสียนชาศรี ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญ และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างการในการปฏิบัติราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการลาออกจากราชการ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษา วินัย ตามลำดับ ฉะนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลด้านการรักษาระเบียบวินัย ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญและรักษาระเบียบให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นข้อบังคับให้หน่วยงานราชการปฏิบัติ ตลอดจนนำมาใช้กับการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานราชการ รวมถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลงานวิจัย สุธหทัย เบ็ญจศิริวรรณ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับการกำหนดความต้องการบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ทองสุข มาตย์คำมีได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารระดับเทศบาล ควรให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านต่างๆ ต่อการบริหารสถานศึกษา ควรวางแผนนโยบาย แผนการปฏิบัติราชการเป็นกฎเกณฑ์แน่นอน มีหลักการปฏิบัติที่เหมาะสม และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรพยายามที่จะวางแผนนโยบายแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อส่งเสริมหลักความคุ้มค่าให้มากยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้มีการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพความสำเร็จควรมีการสร้างการเข้าใจนโยบายให้ทั่วถึง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญและนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้านอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างให้บุคลากรครู นักเรียน ตลอดจนชุมชน

4. จากการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ และหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา โดยการให้ความรู้ทางระเบียบวินัย สร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัย และการรักษาวินัยอยู่เสมอต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาอื่นๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. กองการศึกษาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. กาญจนบุรี : กองการศึกษา, 2551.

กระทรวงมหาดไทย. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. รายงานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่นปี 2550. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550.

กระทรวงมหาดไทย. สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน กค. ประจำปี 2552. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกค.และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2550.

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551.

กลุ่มงานกฎหมาย. “บทความเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย เรื่อง วินัยข้าราชการพลเรือน.” สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มีนาคม 2553) ,1.

กลุ่มยุทธศาสตร์การงบประมาณ. “ธรรมาภิบาล : การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.” วารสารการงบประมาณ 7,19 (ม.ค.-มี.ค. 2553) : 58.

เกษม วัฒนชัย. ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “ธรรมรัฐภาคเมือง: บทบาทภาคีเมือง.” สารวุฒิสภา (กันยายน 2541) : 6. คมชัดลึก, 30 กรกฎาคม 2552.

จรวพร ธรณินนทร์. 12 ไม่เด็ดสุดสำเร็จข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร: อินสปายร์ สำนักพิมพ์ในเครืออนันมีบุ๊คส์, 2552.

จรัส สุวรรณเวลา. “จุดบอดบนทางสู่ธรรมาภิบาล บทบาทของบอร์ดองค์การมหาชน”

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

จันจิรา อินตะเสาร. “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

จันทราณี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์, 2545.

เฉลิมชัย สมท่า. “ การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.” รายงานการศึกษาอิสระ ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

ชวลิต นำพา. “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.” วารสารยุทธศาสตร์การพัฒนา 30,7 (พฤษภาคม 2547) : 53.

ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์. การปกครอง ที่ดี (Good Governance). กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2543.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา – การปฏิรูปการเมือง. ม.ป.ท., 2541

ชัยภูมิ สีชมพู . “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548.

เชื้อ อันจินดา. รวมกฎหมายระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับ อบต. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2547.

ไชยวัฒน์ คำชูและคณะ. ธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์น้ำฝนจำกัด, 2545.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. “ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษามูลค่าให้อยู่ยาวนานและมีผลงานดี.” การบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ 25, 1 (2547) : 63 - 65.

ทองสุข มาตย์คำมี. “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.

ไทยรัฐ, 17 กุมภาพันธ์ 2552.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์= Human Resource Management. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง, 2545.

ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทข้าวฟ่าง จำกัด, 2546.

ธีรยุทธ บุญมี. รัฐธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์สู่หายนะประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สายธาร , 2541

ชนันชัย รัตนไทรแก้ว. “การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัด นครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2550.

นฤมล ทับจุมพล. “แนวคิดวาทกรรมว่าด้วย “รัฐธรรมนูญแห่งชาติ”. ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย กรุงเทพฯ: สถาบันวิจิตรศิลป์, 2546.

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร. “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546.

บรรยงค์ ไตจินดา. การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร : รวม ศาสตร์, 2543.

บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์. “อภิปราย “รัฐธรรมนูญกับความมั่นคงชาติ.” เอกสารประกอบการประชุม ทางวิชาการ เนื่องในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ บุญมี ถี. รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ [Online]. accessed 20 August 2008. Available from <http://www.local.moi.go.th>

ประชาธรัตน์ โนนทวนวงศ์. “การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.” การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2551.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยีไทย- ญี่ปุ่น, 2544.

ประเวศ วะสี. ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน, 2542.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2542.

ไพฑูรย์ บัวจิต. “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามหาสารคาม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2550.

ไพฑูรย์ คุณชมพู่. “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน.” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2546.

มาเรียม นิลพันธุ์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

มลฤดี งามสมโสด. “แนวคิดธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจไทยศึกษาจากความคิดเห็นของพนักงานการรถไฟมวกะสันขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. การบริหารงานบุคลากร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543.

ยุทธ วรรณธรร. “ธรรมเนียมในการบริหารองค์กร.” วารสารนักบริหาร 21 (กรกฎาคม- กันยายน 2544) : 8-11.

เย็นใจ เลาหวนิช. “ประสบการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.” วารสารไทย, 118 (เม.ย.- มิ.ย. 2554) : 84.

ระพี ศาคริก. “ธรรมเนียม.” วิถีชุมชนเพื่อชีวิตชุมชนไทย 10,1 (ตุลาคม 2547) : 38.

รับขวัญ ภาณุภูมิ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2547.

“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550.” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124, ตอนที่ 4 ก (24 สิงหาคม 2550) : 22.

รุ่ง พูลสวัสดิ์. การบริหารบุคคลในองค์การศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.ป
 ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา
 เชียงใหม่ เขต 5.” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

วรภัทร โดชนะเกษม. “การสร้าง Good Governance ในองค์กร.” วารสาร กสท. (ตุลาคม 2542) : 19.
 วันชัย ปานจันทร์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยใช้ฐานความรู้.” การพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์, 2,1 (2549) : 3.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช, 2546.

วิภาส ทองสุทธิ. การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อินทกษา, 2551.

วิโรจน์ สารัตนะ. การบริหารโรงเรียน แบบกระจายอำนาจ = DSM : Decentralized School
 Management. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, 2542

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมือง
 ลำพูน จังหวัดลำพูน.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ศิริยา โฉแก้ว. “ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวัฒนาวิทยา จังหวัด
 สมุทรปราการ.” ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2549.

ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย:กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2 .
 กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุฑทอง จำกัด, 2548.

สถาบันพระปกเกล้า. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, 2544.

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย. “เหลียวหลังแลหน้าผู้บริหารมัธยมศึกษาต่อ
 การปฏิรูปการศึกษา.” ใน หลักการบริหารราชการแนวใหม่ การวางแผนกลยุทธ์และ
 บทความวิชาการ. กรุงเทพฯ : สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย,
 2544.

สมคิด บางโม. องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด,
 2550.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม, 2542.

สมพร ใจคำป็น. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่.”

การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2547

สมยศ นาวิการ. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2544.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพมหานคร :
มิตรภาพและสตีวดีโอ, 2548.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 21 .สวัสดิการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544.

สักรินทร์ อยู่ผ่อง. “การวิเคราะห์งาน สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา.” RMUTT
Global Business and Economics Review. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

สัญญา ชาวไร่. “การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2546.

สุดจิต นิमितกุล. การปกครองที่ดี(Good Governance) . กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2543.

สุดหทัย เบ็ญจศิริวรรณ. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
การบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตราชเทวี สังกัดกทม.” สาร
นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

สุทศนา สุทธิคุณสมบัติ . What is good governance. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://
www.unescap.org](http://www.unescap.org)

สุริยา สว่างบุญ. “ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนช่วงชั้นที่1-4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 2550.

สุวรรณ ทองคำ. “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2545.

เสน่ห์ จุ้ยโต. “องค์การทริปเปิ้ลเอช : ต้นแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ.” ก.อ. สัมพันธ์ 2,2 (เม.ย.-มิ.ย. 2553) :3.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551(เอกสารเผยแพร่ ห้ามจำหน่าย) .กรุงเทพมหานคร: สไตส์ครีเอทีฟเฮาส์ จำกัด, 2551.

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. “บันทึกการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น,ครั้งที่ 1/2544 และครั้งที่ 2/2544.” 18 มกราคม 2544 และ 7 กุมภาพันธ์ 2544.

สำนักงานรัฐมนตรี.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554).” กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550.

สำนักงานรัฐมนตรี. “ระเบียบว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542.” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542) :15.

สำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น.แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2548 – 2551) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น .สำนักประสานและการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2549.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนสถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. “การปฏิบัติงานราชการยุคใหม่และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์.” เอกสารประกอบการอบรม เล่ม 1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานราชการ, 2550.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551. กรุงเทพมหานคร : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา, 2553.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด,2550.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่12 .กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

หวน พันธุพันธ์. นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

อรรถพร เอียนชาติ. “แรงจูงใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา

- ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- อานันท์ ปันยารชุน. “รัฐธรรมนูญกับอนาคตของประเทศไทย.” เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เนื่องในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- อานันท์ ปันยารชุน. “ธรรมนูญในมหาวิทยาลัย.” การสัมมนาวิชาการประจำปี 2542 ของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542. (อัดสำเนา)
- อิสริย์ ประทุมทิพย์. ศาสตร์แห่งกฎหมายสู่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ,2549.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัดี. การบริหารงานบุคคล ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2548.
- Nuchasukon. การบริหารงานบุคคล [Online]. accessed 1 December 2008. Available from <http://kookkikpk.multiply.com>
- Robert. Putnam, Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy, n.p, 19, อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิญญชน, 2542.
- ภาษาต่างประเทศ
- Agere, Sam. Promoting Good Governance : Principles, Practices and Perspective. London : Commonwealth Secretariat, 2000.
- Anani, K. V. The persuit of politics of sustainable livelihood : Focus on governance in Ghana. Doctoral dissertation, University of Guelph, 2000.
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall, 2006.
- Blumel, Christina M. “Foreign aid, donor coordination and the pursuit of good governance (Kenya).” PhD. Dissertation, University of Maryland, 2000.
- Clarke , Vicki Clinell Burge. “In search of good governance: Decentralization and democracy in Ghana.” PhD. Dissertation, Northern Illinois University , 2001.
- Clinell , Vicki Burge . Clarke, “In search of good governance: Decentralization and democracy in Ghana.” PhD. Dissertation, Northern Illinois University , 2001.
- Dal, Beach S. e, Personnel : The Management of People at Work. New York : Mc Millan, 1965.

- Edwin ,Flippo, B. Principle of Personnel Management. 3rd ed. New York : McGraw – Hill, 1971.
- Galina ,Andrea and Villadsen ,Soren. New challenges and opportunities for local development, social cohesion and innovation. Italy : Via Catania, 2007.
- Hendrik Joost. Tennekes, “ Donors and Good Governance: Analysis of a policydiscourse in the Netherlands and Germany.” PhD. Dissertation, Universiteit Twente, 2005.
- Katz Daniel and Robert L.Kahn. The Social Psychology of Organizations. 2nd ed. NewYork : John Wiley & Jon,1978.
- Jayaprakash, Reddy R. Personnel Management. India :S.B. Nangia, 2004.
- Jenet cheng lian. “The Influence of Human Resource Management of Australian Organization : An Empirical Study.” Doctoral Thesis,2004.
- Kimmet ,Philip. “The Politics of Good Governance in the Asean 4.” Master Degree,Griffith University, 2005.
- Marcella,Casey-Cooper. Educational Governance of the Morongo Unified School District (CaliforniaUniversity,2005),abstract [online]. accessed 1 July 2008. Available from <http://proquest.umi.com/pqd web>
- Micheael , Armstrong and F. Lorentzen. Johm,Handbook of Personnel Management. 2nd ed. Engwood Cliffs New Jersay : Prentice Hall, 1982.
- Nigro, Felix A. Public personnel Administration. New York : Henry Holf, 1958.
- Morren, T. “Conceptualizing civil society within good governance and social capital policies.” Master’s Thesis, Dalhousie University, 2001.
- Padgett, Normal L. “A Study of the Control of School Principals over SelectedPersonnel Administration Function.” Dissertation Abstracts International, 1991.
- R.A.W., Rhodes. The New Governance : Governing without Government. Oxford:University of Newcastle – Tyne, 1996.
- Scott, Edward. “Northen California School Superintendents, Perceptions Regarding Conflicts with Board Merber in the Area of Human Resource Administration.” Thesis (Ed.D), University of La verne, 2001.
- Stahl, O. G . ,Public Personnel Administration. New York : Harper and Row, 1971.

Thomas ,Weiss G. good governance and global : conceptual and actual challenges. London :
Thrid World Quarterly, 2000.

Thomas, Michael. Thought the eyes of school personnel administration : What Matters In
selecting elementary school principle. (Thesis (Ed.D) Drake University, 2001.

UNESCAP. What is good governance [Online].Accessed 23 May2009. Available from
<http://www.unescap.org.th/pdd/prs/Project activities/ongoing/gg/governance.asp>

United Nation(UN). Building Partnership for Good Governance .New York : UnitedNation
Press, 2000.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศษ 0520.203.2/๗๑๑



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๗ ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร ฐาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวคุญดาว จิตโส รหัสนักศึกษา 50252303 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบความอนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

นามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity)

จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำนวน 5 คน ดังนี้

1. ผศ.ดร.วัชร ชูชาติ
การศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
กรรมการและเลขานุการหลักสูตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี
2. นายมนัส นาคา
การศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ 8 เทศบาลเมืองกาญจนบุรี
3. นางสาวสมเพ็ชร หลักเงินชัย
การศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ 8 โรงเรียนเทศบาล๑(วัดเทวสังฆาราม)
อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
4. นางโสรัจจ์ แสนคำ
การศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลและการวิจัยการศึกษา
พนักงานครู โรงเรียนเทศบาล๕(พหลโยธินรามิทรักดี) อ.เมือง จ.ราชบุรี
5. นางวดีพร ทักษกุล
การศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการมัธยมศึกษา การสอนภาษาไทย
ธุรกิจส่วนตัว จังหวัดราชบุรี

ภาคผนวก ข

- หนังสือถึงหน่วยงานขอทดลองเครื่องมือ
- รายชื่อโรงเรียนขอทดลองเครื่องมือ

ที่ ศธ 0520.203.2/7๙๕



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑ ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวศุจดาว จิตโส รหัสนักศึกษา 50252303 นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักการมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้รับความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศุจดาว จิตโส ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์พันธ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อโรงเรียนทดลองวิจัย

1. โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุภูธรราษฎร์)
2. โรงเรียนเทศบาลวัดคีรีมหาชัยาราม (สมุทรคุณากร)
3. โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เชยวิทยาทาน)
4. โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา)
5. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาหา (สมักรพลผดุง)
6. โรงเรียนเทศบาล 3 สระกระเทียม
7. โรงเรียนเทศบาล 4 (เขาวนปรีชาอุทิศ)
8. โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์

ภาคผนวก ค

- ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	72

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ธรรมชาติ1	284.84	994.136	.691	.985
ธรรมชาติ2	284.78	994.499	.702	.985
ธรรมชาติ3	285.16	996.523	.550	.985
ธรรมชาติ4	285.06	990.448	.695	.985
ธรรมชาติ5	285.22	992.241	.625	.985
ธรรมชาติ6	285.03	997.128	.603	.985
ธรรมชาติ7	284.84	990.781	.718	.985
ธรรมชาติ8	284.97	985.128	.785	.985
ธรรมชาติ9	284.91	994.604	.734	.985
ธรรมชาติ10	284.97	994.483	.733	.985
ธรรมชาติ11	285.06	995.415	.758	.985
ธรรมชาติ12	284.94	995.480	.617	.985
ธรรมชาติ13	285.03	991.257	.755	.985
ธรรมชาติ14	284.97	995.451	.643	.985
ธรรมชาติ15	284.69	994.415	.656	.985
ธรรมชาติ16	284.72	991.886	.735	.985
ธรรมชาติ17	284.91	999.572	.497	.985
ธรรมชาติ18	284.91	993.443	.644	.985
ธรรมชาติ19	284.81	996.480	.748	.985
ธรรมชาติ20	285.12	998.758	.552	.985
ธรรมชาติ21	285.06	997.802	.617	.985

ธรรมชาติ22	285.09	987.894	.735	.985
ธรรมชาติ23	285.09	992.926	.666	.985
ธรรมชาติ24	284.91	988.733	.758	.985
ธรรมชาติ25	284.84	994.201	.690	.985
ธรรมชาติ26	284.91	1000.152	.524	.985
ธรรมชาติ27	284.78	989.338	.772	.985
ธรรมชาติ28	284.81	994.544	.723	.985
ธรรมชาติ29	284.75	990.323	.680	.985
ธรรมชาติ30	284.78	989.273	.719	.985
ธรรมชาติ31	284.91	984.023	.765	.985
ธรรมชาติ32	285.00	985.032	.815	.985
ธรรมชาติ33	284.75	995.484	.605	.985
ธรรมชาติ34	285.09	990.991	.664	.985
ธรรมชาติ35	285.03	990.483	.668	.985
ธรรมชาติ36	285.00	997.484	.618	.985
ธรรมชาติ37	285.06	988.706	.793	.985
ธรรมชาติ38	285.00	993.806	.573	.985
ธรรมชาติ39	285.03	992.870	.784	.985
บุคคล1	284.84	990.201	.795	.985
บุคคล2	284.78	994.757	.771	.985
บุคคล3	284.88	993.274	.740	.985
บุคคล4	284.72	994.596	.665	.985
บุคคล5	284.81	990.157	.846	.985
บุคคล6	284.97	992.096	.801	.985
บุคคล7	284.91	991.314	.754	.985
บุคคล8	285.22	995.531	.591	.985
บุคคล9	285.09	997.507	.665	.985
บุคคล10	285.19	999.964	.539	.985
บุคคล11	285.00	1001.161	.519	.985
บุคคล12	284.88	986.758	.732	.985
บุคคล13	284.94	992.060	.652	.985
บุคคล14	285.03	995.322	.599	.985
บุคคล15	284.97	983.580	.772	.985
บุคคล16	284.81	993.512	.752	.985

ບຸກຄລ17	284.94	989.222	.672	.985
ບຸກຄລ18	285.03	987.451	.655	.985
ບຸກຄລ19	284.97	989.193	.804	.985
ບຸກຄລ20	284.91	993.055	.708	.985
ບຸກຄລ21	285.00	990.581	.738	.985
ບຸກຄລ22	284.91	989.055	.750	.985
ບຸກຄລ23	285.09	992.281	.682	.985
ບຸກຄລ24	284.91	987.701	.783	.985
ບຸກຄລ25	284.91	996.152	.690	.985
ບຸກຄລ26	285.00	995.484	.672	.985
ບຸກຄລ27	285.00	1001.161	.576	.985
ບຸກຄລ28	285.00	999.097	.575	.985
ບຸກຄລ29	285.03	999.128	.680	.985
ບຸກຄລ30	285.03	994.031	.751	.985
ບຸກຄລ31	285.00	997.032	.699	.985
ບຸກຄລ32	285.12	991.145	.747	.985
ບຸກຄລ33	285.06	993.867	.805	.985

ภาคผนวก ง

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 499



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล2 (ประชาภิบาล)

ด้วย นางสาวจุฑาภา จิตโส นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งบุคลากรทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ให้แก่ นักศึกษาตามความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ พิทธิธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0 3421 8788 - 91 ต่อ 11

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

1. เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ สถานศึกษา 8 แห่ง คือ

1. โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมการาม (ปิยะแหวนรังสรรค์)
2. โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองบัว
3. โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย
4. โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า
5. โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ (ไกรลาสวิทยาทาน)
6. โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์
7. โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอุปถัมภ์)
8. โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ญาณวิลาสอุทิศ)

2. เทศบาลเมืองเพชรบุรี สถานศึกษา 11 แห่ง คือ

1. โรงเรียนเทศบาล1 วัดแก่นเหล็ก (รัตนกะถัสอนุสรณ์)
2. โรงเรียนเทศบาล2 วัดพระทรง (สุทธิวิเทศอุปถัมภ์)
- 3.โรงเรียนเทศบาล3 ชุมชนวัดจันทราวาส
4. โรงเรียนเทศบาล4 วัดไชยสุรินทร์
5. โรงเรียนเทศบาล1 บ้านชะอำ (ชะอำวิทยาคาร)
6. โรงเรียนเทศบาล2 วัดไทรย้อย (ญาณธรรมสัมฤทธิ์)
7. โรงเรียนเทศบาล3 วัดเนรัญชรา
8. โรงเรียนเทศบาล4 บ้านบ่อแถม (เรือนพริ้งอาสาสงเคราะห์)
9. โรงเรียนเทศบาล5 บ้านห้วยทรายใต้
10. โรงเรียนเทศบาล6 บ้านห้วยทรายเหนือ (ราชวิทยุตาการ)
11. โรงเรียนเทศบาล8 สวนสนชะอำ (วันครู 2501)

3. เทศบาลเมืองราชบุรี สถานศึกษา 9 แห่ง คือ

1. โรงเรียนเทศบาล1 (วัดสัตตนารถปริวัตร)
2. โรงเรียนเทศบาล2 (วัดช่องลม)
3. โรงเรียนเทศบาล3 (เทศบาลสงเคราะห์)
4. โรงเรียนเทศบาล4 (วัดมหาธาตุวรวิหาร)
5. โรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์ (มณีวิทยา)
6. โรงเรียนเทศบาลวัดโชค (ธรรม เสนานิวัตรคุณ)

7. โรงเรียนเทศบาล1 ทรงพลวิทยา
8. โรงเรียนเทศบาล2 วัดบ้านโป่ง
9. โรงเรียนเทศบาล3 ประชาอินดี
4. เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม สถานศึกษา 7 แห่ง คือ
 1. โรงเรียนเทศบาลแสงวงนิชอุปถัมภ์
 2. โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมนิมิต (พ่อคำอุทิศ)
 3. โรงเรียนเทศบาลวัดประทุมคณาวาส (นิพัทธ์หิรัณสูตร)
 4. โรงเรียนเทศบาลวัดใหญ่ (ราชพงษ์)
 5. โรงเรียนเทศบาลวัดป้อมแก้ว (อัครพงษ์ชนูปถัมภ์)
 6. โรงเรียนเทศบาล1 วัดนางวัง (สหราษฎร์อุทิศ)
 7. โรงเรียนเทศบาล3 วัดอัมพวันเจติยาราม
5. เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี สถานศึกษา 8 แห่ง คือ
 1. โรงเรียนเทศบาล1 วัดประดู่สาร
 2. โรงเรียนเทศบาล2 วัดปราสาททอง
 3. โรงเรียนเทศบาล3 วัดไชนาวาส
 4. โรงเรียนเทศบาล4 วัดศรีบัวบาน
 5. โรงเรียนเทศบาล1 ตลาดบางลี่ (พานิชอุทิศ)
 6. โรงเรียนเทศบาล3 วัดใหม่อัมพวัน (พวงวรินทร์ราษฎร์วิทยา)
 7. โรงเรียนเทศบาล4 วัดโพธิ์อัน
 8. โรงเรียนเทศบาล5 วัดศรีตำราญ
6. เทศบาลเมืองกาญจนบุรี สถานศึกษา 5 แห่ง คือ
 1. โรงเรียนเทศบาล1(วัดเทวสังฆาราม)
 2. โรงเรียนเทศบาล2 (ประชาภิบาล)
 3. โรงเรียนเทศบาล3 (บ้านบ่อ)
 4. โรงเรียนเทศบาล4 (บ้านซูกุ่ม)
 5. โรงเรียนเทศบาล5 (กระดาศไทยอนุเคราะห์)

ภาคผนวก จ

- เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานครู ในการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล 1 คน และพนักงานครู 2 คน

4. คำตอบของท่านมีค่าต่อการวิจัยนี้ ขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความตั้งใจ แสดงความคิดเห็นโดยเสรีภาพตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป

5. ข้อมูลใดๆที่ท่านระบุในแบบสอบถามนี้ จะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ของท่านที่ได้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวจุฑา จิตใส

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

ข้อที่	สภาพส่วนตัว	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	[] 1
2	อายุ (นับจำนวนปีเต็มบริบูรณ์) () ไม่เกิน 25 ปี () 26-35 ปี () 36-45 ปี () 46 ปีขึ้นไป	[] 2
3	ระดับการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () สูงกว่าปริญญาโท	[] 3
4	ตำแหน่ง / หน้าที่ () ผู้อำนวยการสถานศึกษา () รองผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายบุคคล () พนักงานครู	[] 4
5	ประสบการณ์ในการทำงาน (ในตำแหน่งปัจจุบัน) () ไม่เกิน 10 ปี () 11-20 ปี () 21-30 ปี () 31 ปีขึ้นไป	[] 5

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 = การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 = การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 = การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 = การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 = การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. หลักนิติธรรม						
1.	มีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหาร						[] 6
2.	มีการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใช้ภายในโรงเรียน						[] 7
3.	มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อใช้ภายในโรงเรียน						[] 8
4.	กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้นมีความเป็นธรรมถูกต้อง ทันสมัย และ เป็นที่ยอมรับ						[] 9
5.	บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่นำมาใช้ในโรงเรียน						[] 10

ข้อ ที่	การใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6.	บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียน กำหนดขึ้น						[] 11
7.	ผู้บริหารปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น						[] 12
	2. หลักคุณธรรม						
8.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยบุคลากรในโรงเรียนได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน						[] 13
9.	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม						[] 14
10.	มีการเสริมสร้างการปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน						[] 15
11.	มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย						[] 16
12.	เมื่อมีปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูสามารถใช้ความอดทนปฏิบัติงานจนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี						[] 17
13.	ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่บุคลากร						[] 18
14.	โรงเรียนมีความมั่นคงในการจัดการศึกษา และผู้บริหาร ครู บุคลากร อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข						[] 19

ข้อ ที่	การใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	3. หลักความโปร่งใส						
15.	ผู้บริหารมีความโปร่งใส ในการบริหารงาน และสามารถตรวจสอบได้						[] 20
16.	การทำกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี						[] 21
17.	มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่โรงเรียนได้รับให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเป็นระยะๆ						[] 22
18.	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ						[] 23
19.	มีการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน ด้วยคณะกรรมการตรวจสอบภายในของโรงเรียน						[] 24
20.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ						[] 25
	4. หลักความมีส่วนร่วม						
21.	มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของโรงเรียน						[] 26
22.	บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการและได้ประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ						[] 27
23.	บุคลากรมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนด้วยความร่วมมือกัน						[] 28
24.	บุคลากรมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน						[] 29

ข้อ ที่	การใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
25.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์และปัญหาของโรงเรียน						[] 30
26.	บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพรียง						[] 31
	5. หลักความรับผิดชอบ						
27.	ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อโรงเรียนและสังคม						[] 32
28.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน						[] 33
29.	ผู้บริหารใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น						[] 34
30.	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน						[] 35
31.	ผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน						[] 36
32.	ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียนทันทีที่ทราบ และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน						[] 37
	6. หลักความคุ้มค่า						
33.	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ของตนเอง						[] 38
34.	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						[] 39

ข้อ ที่	การใช้หลักธรรมาภิบาล	ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
35.	มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน						[] 40
36.	มีการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จากวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของโรงเรียน อย่างประหยัดและคุ้มค่า						[] 41
37.	มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						[] 42
38.	มีการให้บริการด้านแหล่งการเรียนรู้ อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน						[] 43
39.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี						[] 44

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาระดับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ตามความคิดเห็นของท่านว่าอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับ ได้แก่

ระดับ 5 = การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 = การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 = การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 = การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 = การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน						
1.	มีการกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน						[] 45
2.	มีการจัดทำแผนภูมิการบริหารงานของโรงเรียนด้าน กำลังบุคลากร						[] 46
3.	มีการนำแผนกำลังบุคลากรของสถานศึกษามาสู่การ ปฏิบัติ						[] 47
4.	มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่พนักงาน ครูและบุคลากร						[] 48
5.	พนักงานครูและบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามขอบข่าย ภาระงานที่รับผิดชอบ						[] 49
6.	พนักงานครูและบุคลากรปฏิบัติงาน ตามความรู้ ความสามารถ โดยยึดวิชาเอกและความถนัด						[] 50
7.	พนักงานครูและบุคลากรปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับ มอบหมาย ตามประสบการณ์การทำงาน						[] 51
8.	มีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานแก่พนักงานครู ใหม่						[] 52

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร						
9.	มีการวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา						[] 53
10.	มีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและบุคลากร						[] 54
11.	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร						[] 55
12.	มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน						[] 56
13.	มีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม						[] 57
14.	มีการจัดศึกษาหาความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาบุคลากร						[] 58
15.	มีการนิเทศภายใน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง						[] 59
16.	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูตามกฎหมาย กติกา และระเบียบที่กำหนด						[] 60
	3. การรักษาระเบียบวินัย						
17.	มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย						[] 61

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
18.	มีการควบคุมพนักงานครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย						[] 62
19.	ดำเนินการตามขั้นตอนด้านระเบียบวินัยถูกต้องเป็นธรรมเนียม						[] 63
20.	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น						[] 64
21.	เสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานครู บุคลากรในสถานศึกษาให้มีวินัยในตนเอง						[] 65
22.	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาในการรักษาวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด						[] 66
23.	เปิดโอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย						[] 67
24.	ผู้บริหารสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย						[] 68
	4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
25.	มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน						[] 69
26.	ผู้บริหาร พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน						[] 70
27.	มีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานครู และบุคลากรทราบ						[] 71

ข้อ ที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการบริหารงานบุคคล					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน						[] 72
29.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามเกณฑ์ และเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ						[] 73
30.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรมโปร่งใส						[] 74
31.	แจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พนักงานครูทราบอย่างเปิดเผย						[] 75
32.	นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นเกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ						[] 76
33.	เปิดโอกาสให้พนักงานครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน						[] 77

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจุฑาภา จิตไธ
ที่อยู่ปัจจุบัน	76/27 หมู่บ้านพฤษภาทูลเกล้า 1 ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนวัดหนองปรัง(บุญมานุสรณ์) จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2542	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2545	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ) สาขาวิชาสังคมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2550	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	ครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนนารีวิทยา จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2548	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเทศบาล๑ (วัดเทวสังฆาราม) จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนเทศบาล๑ (วัดเทวสังฆาราม) จังหวัดกาญจนบุรี