

หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

อภิญญา ไชยเบ้า

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

อภิญญา ไชยเบ้า

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

APHINYA CHAIBAO

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

APHINYA CHAIBAO

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**

ชื่อนักศึกษา : **อภิญญา ไชยเบ้า**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **พระมหาธำรงค์ จิตปุญฺโญ, ดร.**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คนรวมทั้งสิ้น 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การออกจากราชการ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการสรรหา

และบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ ส่วนที่เหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กับ การวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

3. หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.776 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.188 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.287 + 0.020\ (X_2) + 0.000\ (X_3) + 0.000\ (X_4) + 0.000\ (X_6)\ (R^2 = .776)$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$\hat{z} = 0.020\ (X_2) + 0.000\ (X_3) + 0.000\ (X_4) + 0.000\ (X_6)\ (R^2 = .776)$

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล/การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ABSTRACT

Thesis Topic : **Good Governance Affecting Personnel Management of School Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2**

Student's name : **Aphinya Chaibao**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Academic year : **2023**

Advisor : **Phramaha Thamrong Thitapuñño, Dr.**

The objectives of this research were as follows: 1) to study the good governance of management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) to study personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 3) to study good governance affecting personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 80 schools consisting of an administrator or a deputy administrator, a personal manager, and two teachers totaling 320 people. The research instrument was a questionnaire based on the good governance affecting personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The statistical analysis was frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were as follows:

1. The good governance of management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and in each aspect was at a high level; rule of law, public participation, cost effectiveness, accountability, transparency, and morality.

2. The personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole, was at a high level, There were 3 maximum levels; resignation, disciplinary procedure and punishment, and Recruitment

and appointment. There were 2 high levels; increased efficiency and manpower planning.

3. The good governance affecting personnel management of the schools under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. Statistically significant at the .001 level, the prediction efficiency R Square) was 0.776, and the standard error in prediction (Standard Error) was 0.188

The raw score :

$\hat{Y} = 0.287 + 0.020 (X_2) + 0.000 (X_3) + 0.000 (X_4) + 0.000 (X_6)$ ($R^2 = .776$)

The standard score :

$\hat{z} = 0.020 (X_2) + 0.000 (X_3) + 0.000 (X_4) + 0.000 (X_6)$ ($R^2 = .776$)

Keywords : Good Governance/Personnel Management of School/Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก พระมหาธำรงค์ จิตปุญโญ, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ช่วยเหลือและตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารสถานศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณนายยุทธนา เหงี่ยมจุล นางสาวพรจันทร์ แจ้งบุตร และนางธีรญา เหงี่ยมจุล ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้เป็นอย่างดี

หากคุณค่าและสารประโยชน์ที่บังเกิดจากงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ค

กิตติกรรมประกาศ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 2

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

1.3 ข้อคำถามของการวิจัย..... 5

1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... 5

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 5

1.6 ขอบเขตของการวิจัย..... 6

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 8

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

2.1 หลักธรรมาภิบาล..... 12

2.1.1 ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล..... 12

2.1.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล..... 13

2.1.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล.... 15

2.1.4 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล..... 20

2.1.5 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา..... 28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	29
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	31
2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล	31
2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	33
2.3.3 หลักการบริหารบุคคล	35
2.3.4 กระบวนการบริหารบุคคล	37
2.3.5 ขอบข่ายการบริหารงาน	39
2.4 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2	50
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ	55
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	59
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	**63**
3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย	64
3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย	64
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	67
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	69
3.8 สรุป	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**72**
4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	73
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	**94**
5.1 สรุปผลการวิจัย	94
5.2 อภิปรายผลวิจัย	99
5.3 ข้อเสนอแนะ	107

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	**109**
ภาคผนวก	**117**
ภาคผนวก ก เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหาค่า IOC	118
ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)	138
ภาคผนวก ค เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล	144
ประวัตินักวิจัย	**155**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา..... 51

ตารางที่ 2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 99 โรงเรียน แบ่งตามอำเภอ..... 52

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลในได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2..... 66

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน..... 73

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2..... 75

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ด้านนิติธรรม.. 75

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม..... 77

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส..... 78

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านหลักความมีส่วนร่วม..... 79

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ..... 81

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า..... 82

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2..... 83
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง..... 84
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง..... 85
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ..... 86
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ..... 88
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ..... 89
ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา..... 91
ตารางที่ 19 ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2..... 91

สารบัญภาพ

หน้า

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 92
ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 93
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 6

บทที่ 1
บทนำ

ปัจจุบันการเจริญเติบโตทางเทคโนโลยีที่หลากหลายส่งผลต่อทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้านจึงเกิดผลกระทบตามมาในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ดังนั้นจึงพบว่าหลักธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเป็นไปอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากระบบโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารการพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย เพื่อนำมาซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยและความยั่งยืนของการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 49) เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 6 ระบุว่า การบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหารที่ทำให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความสามัคคีในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 32-33) ได้ให้ความหมายหลักการสำคัญในการบริหารจัดการที่เกิดความเชื่อมโยงให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ มีการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้ระบบคุณธรรมหรือใช้ระบบความรู้ มีสภาพการทำงานที่ดี โดยจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอและปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากร โดยผู้บริหารจะไม่ปล่อยปละละเลย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรร่วมกัน และมีการยอมรับและเชื่อมั่นความสามารถของบุคลากร

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและอยู่ภายใต้แรงกดดันจากสถานการณ์ที่มีความแปรผันสูง ทั้งที่เป็นผลจากความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการใช้ชีวิตของผู้คน การเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ส่งผลต่อกำลังแรงงานในอนาคต การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติและโรคระบาดที่รุนแรงตลอดจนสถานการณ์ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจและการเมืองระหว่างประเทศมหาอำนาจ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเรียนรู้และเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะนำมาสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ประกอบด้วยสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 - 2580 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ มีวินัย รักษาศีลธรรม เป็นพลเมืองดีของชาติ และมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 13) โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 มีกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

สำหรับการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมาตรา 65 ภายใต้หมวดแนวนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล กล่าวถึงเรื่อง คุณธรรมในสถานศึกษา ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการ ต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักเรียน ครู บุคลากรและสถานศึกษา ทั้งในการครองตน ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักธรรมาภิบาล มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ และอดทน คลองงาน สร้างความเชื่อถือและ

การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและลูกน้องให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันเพื่อประโยชน์ของประเทศ โดยหลักธรรมภิบาลประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542) สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่งคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยาก เพราะเป็นการทำงานเกี่ยวกับคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความแตกต่างทางด้านจิตใจ อารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เช่น การพัฒนาครู การอบรมครู การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ แต่ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการประเมินคุณภาพการศึกษา

ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศ พบว่า ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศลดลงร้อยละ -1.46

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ซึ่งมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีคุณลักษณะตามศตวรรษที่ 21 (3R8C) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี, รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565, หน้า 31) แต่ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่กับระดับประเทศ พบว่า ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศลดลงร้อยละ (-1.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ มากกว่าระดับประเทศร้อยละ 0.94 และ พบว่า รายวิชาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยร้อยละน้อยกว่าระดับประเทศ เรียงลำดับความต่างระหว่างคะแนนจากน้อยไปหามาก ดังนี้ วิชาคณิตศาสตร์ลดลงร้อยละ (-0.42) วิชาวิทยาศาสตร์ลดลงร้อยละ (-0.94) และวิชาภาษาอังกฤษลดลงร้อยละ (-5.12)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1.3 ข้อคำถามของการวิจัย

1. หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. หลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 หรือไม่

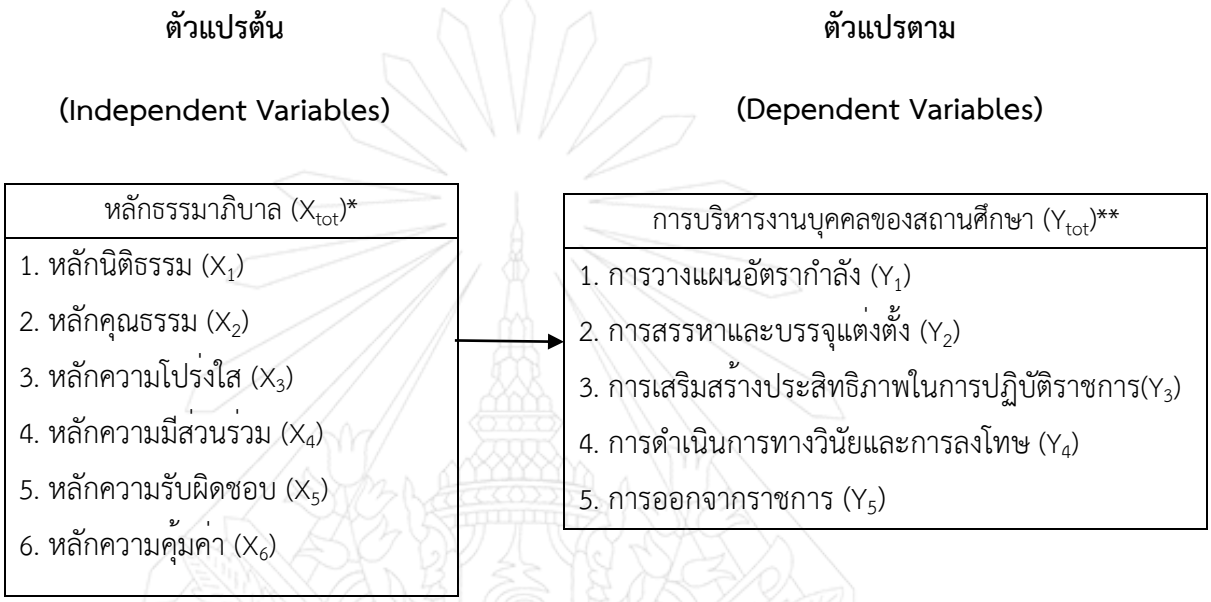
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ระบุว่าธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542, หน้า

26-27) และการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 5) การออกจากราชการ (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 83) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : *สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน

**สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2556)

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542, หน้า 18-24) ส่วนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 5) การออกจากราชการ (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 83)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

การประชากรครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษาที่อยู่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สถานศึกษามี 99 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การตัวอย่างครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า 608) มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 320 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542, หน้า 18-24)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 5) การออกจากราชการ (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 83)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์การอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ เพื่อมุ่งประโยชน์สุขให้เกิดกับประชาชน และยังเป็นการมุ่งจัดสรรทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่า และเป็นระบบตามกฎหมาย มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนร่วม ตลอดจนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์การ

หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความชัดเจน มีเหตุผล ยุติธรรม และตรวจสอบได้

หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์ สังคมมีวินัยอยู่อย่างสันติสุข

หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง รัฐสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ เจ้าหน้าที่มีการใช้ดุลยพินิจที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยข้อมูลแบบโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้

หลักการมีส่วนร่วม (Public Participation) หมายถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบเกิดความพึงพอใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ปรับปรุง และแก้ไขในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ข้อบกพร่องให้ดียิ่งขึ้น

หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย มีความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และการร้องเรียนมีจำนวนลดลง

หลักความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) หมายถึง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และการทำงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและการประหยัด

1.7.2 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.7.3 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 73)

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพความเป็นข้าราชการเมื่อมีเหตุตามกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การลงโทษทางวินัย การลาออก การเกษียณอายุราชการ ทุพพลภาพ และถึงแก่กรรม

1.7.4 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา หรือถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการ 3 อำเภอ แบ่งเป็นอำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา จำนวน 99 โรงเรียน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. ทำให้ทราบหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

2.1 หลักธรรมาภิบาล

2.1.1 ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

2.1.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

2.1.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

2.1.4 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

2.1.5 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

2.2.3 หลักการบริหารบุคคล

2.2.4 กระบวนการบริหารบุคคล

2.2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.4 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.6 สรุป

2.1 หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

2.1.1 ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

องค์การสหประชาชาติ (1996, หน้า 209-235) กล่าวว่า แนวคิดในการสร้างความเป็นอยู่คนในสังคมทุกประเทศคือ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการดำเนินการต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส โดยธรรมาภิบาลทำให้สังคมเท่าเทียมกันและเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน และไมเคิล กิลลิแลนด์ (Micheal Gillirand) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับคุณค่าที่มีลักษณะในเชิงสถาบัน เช่น ความเป็นประชาธิปไตย ความเคารพสิทธิมนุษยชน ภาระรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, หน้า 1) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์นับพันปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างสงบสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและสังคมมีการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวคิดธรรมาภิบาลนี้ความจริงแล้วมีใช้อยู่ในสังคมไทยมานานแล้วแต่อาจมีคนจำนวนมากเข้าใจว่าเพิ่งถูกนำเข้ามาใช้ในประเทศไทย เมื่อเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจปี พ.ศ.2540 ในอดีตประเทศไทยมีการปกครองด้วยระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ พระมหากษัตริย์มีอำนาจโดยสมบูรณ์ ซึ่งพระเจ้าแผ่นดินส่วนใหญ่ทรงปกครองโดยใช้ทศพิธราชธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาตั้งแต่สมัยสุโขทัยหรือก่อนหน้านั้นตลอดมาจนถึงรัชกาลปัจจุบัน

เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2544, หน้า 13) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลในยุคปัจจุบันเริ่มต้นจากการเสนอของธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asia Development Bank : ADB) และธนาคารโลก (World Bank) ที่ต้องการให้ประเทศในเอเชียตระหนักถึงการบริหารจัดการที่ดี ความคิดจากทัศนคติที่ว่ารัฐบาลในทวีปเอเชียต่างมีปัญหาเรื่องระบบพวกพ้อง เส้นสาย และการฉ้อราษฎร์บังหลวง วิธีการที่ขจัดปัญหาเหล่านี้คือ การสร้างธรรมาภิบาลขึ้นมาซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ดีทั้งในแง่การเมือง เศรษฐกิจและสังคม เพื่อแก้ปัญหาความไร้ประสิทธิภาพ และปัญหาตามที่กล่าวมาของประเทศเหล่านั้น

เสนีย์ คำสุข (2544, หน้า 54) กล่าวว่า ยังไม่มีหลักฐานและการยืนยันที่ชัดเจนว่าต้นกำเนิดความคิดมาจากใคร ในยุสมัยใด แต่มีการศึกษาถึงรัฐและสังคมที่ดี ความยุติธรรม ผู้ปกครองที่ดี รัฐบาลที่ดี และการเมืองการปกครองที่ดีมานานแล้ว ตั้งแต่ยุคกรีกโบราณโดยเฉพาะอย่างยิ่งปรัชญา

เกี่ยวกับรัฐและสังคมของเพลโตและอริสโตเติล นักปราชญ์คนสำคัญของกรีกในยุคนั้น เพียงแต่ไม่ได้เน้นในแนวทางและความหมายของธรรมาภิบาลดังที่ปรากฏในยุคนี้ แต่เป็นไปได้ว่าแนวคิดดังกล่าวมีพัฒนาการมาจากยุคนั้น อาจกล่าวได้ว่าวิวัฒนาการของรูปแบบการปกครองที่สามารถนำประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตย

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้ (2544, หน้า 47) กล่าวว่า ธนาคารโลก (World Bank) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามสัญญา รวมทั้งระบบราชการผ่านนิติบัญญัติและสื่อมีความโปร่งใส ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้

วิรัตน์ รัตมณี (2550, หน้า 21) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ 2545 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา คำว่าหลักธรรมาภิบาลกล่าวถึงกันอย่างมากไม่ว่าจะเป็นองค์การสหประชาชาติ ธนาคารโลกหรือกองทุนการเงินระหว่างประเทศที่ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศที่กำลังพัฒนาหรือมีปัญหาทางการเงินและเทคโนโลยี ซึ่งกุญแจที่จะนำไปสู่การฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ อย่างยั่งยืนคือ ประเทศเหล่านั้นต้องมีหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการที่สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย การบริหารบ้านเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนและการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญแก่ประชาชน

กล่างโดยสรุปว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน โดยสร้างความเป็นอยู่ให้กับสังคมให้มีความเท่าเทียมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งยึดหลักการและความเป็นธรรมเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติ

2.1.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการที่ดี ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความหมายของหลักธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

ธนาคารโลก (World Bank) (1996) เป็นองค์กรแรกที่เริ่มใช้ธรรมาภิบาลในปีค.ศ.1989 โดยธนาคารโลกมีความเชื่อว่าการพัฒนาเริ่มมาจากการบริหารจัดการบ้านเมืองที่เกี่ยวกับระบบการเมืองและอำนาจของรัฐ ซึ่งให้ความหมาย Good Governance ว่าเป็นวิธีการใช้อำนาจทางการเมืองในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

องค์การสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) (1997, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย Good Governance ว่าเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเมือง เศรษฐกิจ

และการบริหารราชการแผนดิน เพื่อการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้าง ทุกคนมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจ ประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) ได้ให้ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเกี่ยวข้องกับโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองและแก้ไขปัญหาสังคม อันร่วมไปถึงการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ แสวงหาจุดร่วมของผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในสังคม เพื่อทำให้มั่นใจว่าข้อเรียกร้องของทุกฝ่ายในสังคมได้รับการรับฟัง และการพิจารณาในการตัดสินใจ สู่การกำหนดนโยบายสาธารณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เกษม วัฒนชัย (2546, หน้า 23) ให้ความหมายธรรมาภิบาลว่า เป็นหลักการคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นการรับรองว่าในองค์กรจะไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนา แต่เป็นการประกันว่าสถานศึกษานั้นมีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ และตรวจสอบได้

ปธาน สุวรรณมงคล ได้ให้ควาหมายคำว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองหรือการบริหารที่ดีที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ประทศชาติ หรือองค์การนั้น

พระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (มาตรา 6) ให้ความหมายว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาค (2553) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคม นำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและ

ประเทศชาติ เนื่องจาก ธรรมาภิบาลครอบคลุมถึงทุก ๆ ด้านของกระบวนการปฏิบัติทางสังคม ทั้งในด้านการเมือง การบริหารราชการแผ่นดิน การดำเนินการทางธุรกิจ ระบบการศึกษา

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 26) ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.2542 ได้ระบุหลักการของนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ไว้ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือเยียวยาภาวะวิกฤติอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์และคณะ (2561, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่าคำภาษาอังกฤษ “Good Governance” แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ธรรมาภิบาล ซึ่งระยะแรกนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้คำนิยามความหมาย “Good Governance” ไว้หลากหลายประการ มีทั้งความหมายที่คล้ายกันและแตกต่างกัน โดยในประเทศไทยมีการนิยามชื่อเรียกอย่างหลากหลาย เช่น การปกครองที่ดี การบริหารจัดการที่ดี การกำกับดูแลที่ดี กลไกประชารัฐที่ดี ธรรมรัฐ ธรรมราษฎร์ ธรรมาภิบาล หรือ บรรษัทภิบาล เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปว่าธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดระเบียบสังคมทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เที่ยงตรง ชัดเจน และมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญในการบริหารงานทุกประเภท เพื่อแก้ไขการทุจริตและปัญหาของสังคมต่าง ๆ ที่ไม่โปร่งใส ซึ่งจะนำมาสู่ความเจริญในด้านต่าง ๆ ให้กับสังคมและประเทศชาติ

2.1.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนของประเทศสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสงบสุขและตั้งอยู่ในความถูกต้องและเป็นธรรม หากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานหรือในองค์กร จะนำมาซึ่งความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 25) กล่าวถึงความสำคัญของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546 ไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแต่ละเรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยการบริหารนั้นจะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐบาล เอกชน และภาคประชาชน

วิรัตน์ รัตนมณี (2550, หน้า 23-25) กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญต่อการบริหารจัดการ ดังนี้

1. เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้กับคนทุกระดับทั้งคนรวยและคนจนในเรื่องของการมีงานทำ รายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางเพื่อทำให้สังคมเสถียรภาพ

3. ธรรมาภิบาลช่วยลด บรรเทา หรือแก้ปัญหา แม้สถานการณ์ปัญหาเหล่านั้นจะมีความรุนแรงก็ช่วยลดหรือบรรเทาลงไป และปัญหาที่ไม่รุนแรงก็อาจไม่เกิดขึ้น

4. ธรรมาภิบาลจะช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งในทุกด้าน ทั้งด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และจริยธรรม มีความโปร่งใส มีสมรรถนะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

5. ธรรมาภิบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

6. ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ทำให้สังคมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

7. ธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ

8. ธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากลที่บ่งชี้ถึงระดับการพัฒนาประเทศทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นหมายถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากสังคมระหว่างประเทศมากขึ้น

9. ธรรมาภิบาลมีหลักการคล้ายกับหลักการบริหารหลายรูปแบบที่ถูกนำมาใช้ในองค์การทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษา เช่น ระบบการควบคุมคุณภาพ (Q.C.) การบริหารคุณภาพทั้งระบบ (TQM) ระบบมาตรฐานสากลภาครัฐของประเทศไทย (Thailand International

Public Sector Standard Management System and Outcomes: Thailand International P.S.O.) ระบบมาตรฐานสากล (ISO) และการบริหารที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน

10. ธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่ทั้งองค์การสหประชาชาติ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ ธนาคารโลก และธนาคารพัฒนาเอเชีย ซึ่งหลักธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและฟื้นฟูประเทศกำลังพัฒนาและประเทศยากจน

11. ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ให้รู้รักสามัคคีและร่วมกันพัฒนาก่อให้เกิดความยั่งยืน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันหรือความเข็มแข็งแก่ประเทศ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ปัณรส และคนอื่น ๆ (2553, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการขั้นพื้นฐานและยุทธศาสตร์ที่สังคมโลกต้องการให้เกิดขึ้น การนำมาเพื่อแก้ไข ลด และบรรเทาปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง ช่วยสร้างจริยธรรม วัฒนธรรม คุณค่าและจิตสำนึกทางปัญญาทั้งด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ทำให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นภูมิคุ้มกันที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย แข็งแรงและยั่งยืน รวมทั้งสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นหลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งในปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลกลายเป็นมาตรฐานสากลที่องค์การและหน่วยงานทั่วไปต้องการให้เกิดขึ้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, หน้า 91) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรหน่วยงานของรัฐภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังนี้

1. เน้นพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภาครัฐ มีการกำหนดผลลัพธ์ รวมถึงตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน

2. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานภาครัฐจนถึงหน่วยปฏิบัติ

3. เพิ่มขอบเขตความครอบคลุมของงบประมาณ

4. มีการวางแผนงบประมาณล่วงหน้าระยะปานกลางอย่างเป็นระบบ

5. มีระบบการจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 28-31) กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่าสามารถแบ่งประเภทออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติของภาครัฐ มิติของประชาชน และมิติของภาคธุรกิจเอกชน ดังนี้

1. มิติของภาครัฐ

1.1 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมาย โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐโดยมีการปรับปรุง

ขั้นตอนการทำงานให้ประหยัดทั้งงบประมาณและเวลา มีความรวดเร็ว คุ้มค่ามากขึ้น ซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้ได้รับบริการ

1.2 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐ ให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลลัพธ์มากกว่าการทำเสร็จ ตัวอย่างเช่น ในอดีตให้ความสำคัญกับผลงานหรือผลลัพธ์ทำให้มีความสุขมากขึ้น ซึ่งมีการประเมินผลที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีตัวชี้วัด (KPI) ที่ถูกกำหนดก่อนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวประเมินที่สำคัญคือ แบบประเมินความพึงพอใจของประชาชน

1.3 ช่วยให้ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งมีการปรับปรุงกฎระเบียบ กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐให้มีความรัดกุมและสามารถเปิดเผยต่อสาธารณะได้ เช่น การมีกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ เป็นต้น

1.4 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำคัญรับผิดชอบต่อประชาชนและองค์การมากขึ้น การตระหนักถึงการรับผิดชอบทำให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความรอบคอบและระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อประชาชนและสาธารณะมากขึ้น ซึ่งหากเกิดข้อผิดพลาดต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยง

1.5 ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐที่เป็นรูปธรรมและมีความหลากหลายมากขึ้น ในอดีตส่วนใหญ่เป็นระบบที่ปิดโดยประชาชนไม่รู้ข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐ เพราะข้อมูลส่วนใหญ่ไม่มีการเปิดเผยหรือเป็นความลับ แต่มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของภาครัฐและให้สิทธิแก่ประชาชนในการยื่นขอรับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์และเอกสารของหน่วยงาน เป็นต้น

1.6 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐ ให้ความสำคัญยึดกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการทำตามดุลพินิจ โดยมีการวางภารกิจแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน นำมาซึ่งการปฏิบัติหน้าที่โดยแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนลดลง

1.7 ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นำมาซึ่งการมีส่วนร่วมและประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น

1.8 ทำให้บุคลากรภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชนหรือผู้มีสถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

2. มิติของประชาชน

2.1 ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น เนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้น ผลมาจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

2.2 ทำให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของพลเมืองมากขึ้นหลังจากได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐและแหล่งอื่น ๆ มากขึ้นและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากขึ้น เนื่องจากปรับกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ทำให้ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการลดลง และภาครัฐได้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เป็นรูปธรรม เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนรวดเร็ว สะดวก และตลอดเวลา

2.4 ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของระบบบริหารภาครัฐ เกี่ยวกับประเด็นการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม การคอร์รัปชั่น และในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิประชาชนสามารถใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้อง ฟ้องร้องและร้องเรียนต่อศาล

3. มิติของภาคธุรกิจเอกชน

3.1 ทำให้การบริหารกิจการธุรกิจได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปได้ดี

3.2 ทำให้ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง เนื่องจากมีความโปร่งใสมากขึ้นและภาครัฐแสวงหาผลประโยชน์น้อยลง

3.3 ทำให้ประเทศชาติสามารถแข่งขันทางธุรกิจในเวทีการค้าได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยการบริหารมีภาครัฐเป็นตัวสนับสนุนเคียงคู่กับภาคธุรกิจเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 49) กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลมีบทบาทในการสนับสนุนในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเป็นไปอย่างแข็งแกร่ง เนื่องจากระบบโครงสร้างต่าง ๆ ภายในประเทศจะสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารการพัฒนาประเทศให้อยู่บนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตย เพื่อนำมาซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยและความยั่งยืนของการพัฒนา

สถาบันพระปกครอง กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการประชาธิปไตยที่มีความยั่งยืนและมีความสมบูรณ์ เพราะเนื่องมาจากประชาธิปไตยเป็นการจัดสรรอำนาจที่เป็นธรรม ทำให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่มีการทุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดกระบวนการ

ประชาสังคมที่ทำให้ประชาชนร่วมทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ ซึ่งส่งผลให้เกิดสังคมที่มีคุณภาพ

วีรยุทธ พรพจน์ธนมาส กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาว่า การมีธรรมาภิบาลในสถานศึกษาช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างดีจนนำไปสู่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้ และธรรมาภิบาลยังสามารถช่วยแก้ปัญหาในองค์การ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารเผด็จการโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วม การทุจริตคอร์รัปชั่น การบริหารที่ไม่มีความเสมอภาค ผู้บริหารขาดความโปร่งใสและความรับผิดชอบ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่มีความมั่นคงในงาน และการบริหารทรัพยากรที่ใช้อยู่ไม่คุ้มค่า เป็นต้น ดังนั้นธรรมาภิบาลจะเน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ทำให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึกรัก ผูกผัน และมีจิตสำนึกอันดีในการเป็นเจ้าของร่วมกัน จึงเห็นได้ว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์การได้

การบริหารจัดการศึกษาจำต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานหรือองค์กร และยังเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ

2.1.4 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลายซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอ ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 1) ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มี 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง กฎข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและทันสมัยเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคง และกฎหมาย

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างให้แก่สังคมและส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้ประชาชนมีระเบียบวินัย จริงใจ ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ และประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงทุกองค์กรให้สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย มีความโปร่งใส และมีกระบวนการที่ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็น

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง ตลอดจนเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดแก่ส่วนรวม โดยส่งเสริมให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP) ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยและเสรีภาพของการรวมกลุ่ม

2. นิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องถูกต้องตามกฎหมาย มีกรอบที่บังคับใช้อย่างยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นกลาง และยังรวมถึงการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่

3. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การตัดสินใจหรือการกำหนดหลักเกณฑ์ใด ๆ ต้องทำให้ถูกต้องตามระเบียบ รวมถึงประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างอิสระ

4. การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามที่จะบริหารแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดภายในเวลาที่เหมาะสม

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การไกล่เกลี่ยความสนใจที่แตกต่างกันในสังคมเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่ดีที่สุดร่วมกัน

6. ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม และการไม่กีดกัน (Equity and Inclusiveness) หมายถึง ประชาชนทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีความมั่นใจว่าไม่ถูกกีดกันจากสิ่งต่าง ๆ

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) หมายถึง กระบวนการที่สร้างผลลัพธ์ที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ปกป้องสิ่งแวดล้อม และยั่งยืน

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วยได้ส่วนเสียต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของหน่วยงานหรือการตัดสินใจ ซึ่งความรับผิดชอบไม่สามารถทำได้หากขาดการดำเนินงานตามหลักนิติธรรมและความโปร่งใส

สถาบันแห่งธนาคารโลก (World Bank Institute) ได้กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับระเบียบวิธีในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อวัดระดับคุณภาพของการบริหารกิจการบ้านเมืองของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งครอบคลุมประเด็น 6 มิติ ดังนี้

1. การมีสิทธิ์มีเสียงของประชาชนและภาระรับผิดชอบ(Voice and Accountability) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งรัฐบาลด้วยตนเอง รวมถึงการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลและสื่อมวลชน ตลอดจนเสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

2. ความมีเสถียรภาพทางการเมืองและการปราศจากความรุนแรง (Political Stability and Absence of Violence) ซึ่งเป็นเรื่องของโอกาสความเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะไร้เสถียรภาพหรือถูกโค่นล้มโดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เช่น การใช้ความรุนแรงทางการเมืองและการก่อการร้าย

3. ประสิทธิผลของรัฐบาล (Government Effectiveness) ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพให้บริหารและความสามารถของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนระดับความเป็นอิสระจากการแทรกแซงทางการเมือง รวมถึงคุณภาพของการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติและความมุ่งมั่นจริงจังของรัฐบาลที่มีต่อนโยบายดังกล่าว

4. คุณภาพของมาตรการควบคุม(Regulatory Quality) ซึ่งเป็นเรื่องขีดความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและออกมาตรการควบคุม รวมถึงการบังคับใช้นโยบายและมาตรการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามารถพัฒนาได้

5. นิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับของการที่บุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีความมั่นใจและยอมรับ ปฏิบัติตามกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันของสังคมโดยเฉพาะคุณภาพของการบังคับให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาและการอำนวยความยุติธรรม รวมถึงโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดอาชญากรรมและความรุนแรง

6. การควบคุมปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ (Control of Corruption) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวทั้งในรูปแบบของการทุจริตประพฤติมิชอบเพียงเล็กน้อยหรือขนานใหญ่ รวมถึงการเข้าครอบครองรัฐโดยชนชั้นนำทางการเมืองและนักธุรกิจเอกชนที่มุ่งเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์

กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดองค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

3. ประชนชนมีความรู้สึกว่า เป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผย ชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ชัดเจน

6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Resource Development) เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนะที่หลากหลายรวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด หรือบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการ

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2552, หน้า 26-28) ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation)
2. นิติธรรม (Rule of Law)
3. ความโปร่งใส (Transparency)

4. การตอบสนอง (Responsiveness)

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus - Oriented)

6. ความเสมอภาคหรือความเที่ยงธรรม (Equity)

7. ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency)

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability)

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision)

วีรยุทธ พรพจน์ธรมาส (2557, หน้า 86) ได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลในสถานศึกษาไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

2. หลักคุณธรรม

3. หลักความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ

6. หลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม

7. หลักความมั่นคง

8. หลักความคุ้มค่า

กราแฮม และคณะ (Graham and others) ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความชอบธรรมและการแสดงความคิดเห็น (Legitimacy and Voice) หมายถึง การมีส่วนร่วมและการจัดทำข้อตกลงร่วมกันของประชาชน ทุกคนควรมีสิทธิ์มีเสียงในการตัดสินใจโดยตรงหรือผ่านสถาบันกลางที่ถูกต้องตามกฎหมาย การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจะทำให้เกิดเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และยังก่อให้เกิดการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์ และการมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus - Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่าย ต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

2. ทิศทาง (Direction) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้นำและประชาชนโดยมีมุมมองในวงกว้างและระยะยาวในการกำกับดูแลที่ดีและการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความซับซ้อนทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม

3. การดำเนินการ (Performance) หมายถึง การตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยการดำเนินการต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างผลลัพธ์ที่ตรงตามความต้องการในขณะที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ประกอบด้วย การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หมายถึง กระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ภาครัฐต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณชนรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์การภาคประชาสังคม ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้เสียในสถาบันของตน ส่วนความโปร่งใส (Transparency) ผู้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารโดยบุคคลที่มีความสนใจจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบัน กระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง

5. ความเป็นธรรม (Fairness) หมายถึง ประชาชนทุกคนมีความเสมอภาคตามกฎหมายอย่างยุติธรรม ประกอบด้วย ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้ชายและผู้หญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน และนิติธรรม หมายถึง กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ (Rule of Law) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้จำแนกองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การมีกฎระเบียบ ไม่มีการเลือกปฏิบัติแบบสองมาตรฐาน ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เคารพสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมาย และมีการบังคับใช้กันอย่างเสมอภาค

2. หลักคุณธรรม (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีระเบียบวินัย และร่วมป้องกันการคอรัปชั่นในองค์การ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารจัดการตรวจสอบได้ เช่น การจัดระบบงานที่ชัดเจน การทำงานที่โปร่งใสและเปิดเผย มีกระบวนการที่ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะที่ถูกต้อง

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการการบริหารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีการร่วมวางแผนการทำงานและร่วมปฏิบัติ

5. หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) หมายถึง ความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ การเอาใจใส่ การเปิดโอกาส ความสำนึกในความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

6. หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร่วมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ที่สุดแก่ส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาลแบ่งออกเป็น 4 หลักการ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsiveness)

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย ดังนี้

หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และ หลักความเสมอภาค (Equity)

3. ประชารัฐ (Participatory State) ประกอบด้วย ดังนี้

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2555 ความหมายของหลักการย่อย มีดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

1.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดให้เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม รวมถึงการลดระยะเวลาและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวก ตลอดถึงการยกเลิกภารกิจที่ไม่มีความจำเป็นและล้าสมัย

1.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย มีการวางพันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดการ

ความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถบริการได้อย่างมีคุณภาพ มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)

2.1 หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจ้งได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการบรรเทา การแก้ไข และผลกระทบของปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา

2.2 หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ต่อที่สาธารณะ ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยง่าย

2.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน

2.4 หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้การบริการอย่างเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกเพศ เชื่อชาติ ถิ่นกำเนิด อายุ สถานะของบุคคล สภาพทางกายหรือสุขภาพ ภาษา ฐานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา และอื่น ๆ โดยต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้วย

3. ประชารัฐ (Participatory State)

3.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการกระจายความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการถ่ายโอนภารกิจและบทบาทให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

3.2 หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ ทำความเข้าใจ เรียนรู้ ร่วมแสดงทัศนะ เสนอปัญหาและร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความพยายามในการแสวงหาข้อตกลงหรือฉันทามติร่วมกัน

ระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

4. ความรับผิดชอบทางการบริการ (Administrative Responsibility)

4.1 หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึก มีคุณธรรม จริยธรรม และตรงตามความคาดหวังของประชาชน รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณวิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A - Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก และมีจิตบริการ
M - Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R - Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E - Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A - Accountability	ตรวจสอบได้
D - Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y – Yield	มุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างก็ให้แนวคิดองค์ประกอบที่แตกต่างกัน จึงทำให้องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไม่เหมือนกันทุกประการ แต่ก็ยังคงหลักการที่สำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนในการดำเนินงาน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ และมีหลักนิติธรรม

2.1.5 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SMB) เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถบริหารการศึกษาได้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดขอบเขตคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ให้หน่วยงานภาครัฐได้ปฏิบัติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาของไทย ให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า

“มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

เห็นได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษาได้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านอย่างอิสระ รวมทั้งการมีส่วนร่วมผู้บริหาร คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมวางแผนในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากที่ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทุกภาคส่วนร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา แล้วจัดทำแผนพร้อมปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลทั้งก่อน ระหว่างและหลังดำเนินการ รวมทั้งร่วมหาแนวทางการแก้ปัญหา และนำแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าวไปปฏิบัติเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน คือด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาที่จัดขึ้นในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานของสถานศึกษา

การบริหาร คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร”(Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการปฏิบัติงานในกิจกรรมาต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

จันทรานี สงวนนาม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ รวมถึงภาวะผู้นำทางการติดต่อสื่อสารเพื่อบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

สิตานัน เอการัมย์ (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคล ประกอบไปด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ ครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดการการศึกษาภายในสถานศึกษาแก่เยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดการพัฒนาในทุกด้าน เป็นคนดีของสังคม และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัชดา ทองสุข (2552, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการที่จะทำให้ภาระงานในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งกระบวนการประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำหรืออำนวย และการควบคุม

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของผู้บริหารในกระบวนการต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแก่สมาชิกในสังคมเพื่อให้เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

สุวรรณา โชติสุกานต์ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการที่ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา สังคม ชุมชน องค์กร ภาครัฐ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการลงมือทำ คิด รับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ โดยเป็นการมุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การบริหารมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จำเนียร พลหาญ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารจากทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคนในสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ถวิล อรัญเวศ (2553, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการบริหารของสถานศึกษาที่ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมมือกันจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ความเจริญงอกงาม เป็นคนดีของสังคม

กู๊ด (Good. 1973, p.211) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการ การควบคุม การวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับงานและกิจการสถานศึกษาทั้งการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาและการบริหารธุรกิจในสถานศึกษา รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การแนะแนว การเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

แคมเบล (Campbell, 1979, p.22) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรและกระบวนการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในภาระการบริหารของสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป เพื่อการบริหารงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคล

เสนาะ ติเยาว์ (2551, หน้า 11) ความหมายของการบริหารงานบุคคล กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดูแลและจัดระเบียบบุคคลให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถตัวเองให้ได้มากที่สุด โดยเป็นการบริหารงานด้านการวางแผน การจัดรูปแบบงาน การอำนวยการและการควบคุมหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของบุคลากรและตอบสนองความต้องการของสังคมให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการส่งเสริม ให้กำลังใจ สร้างบรรยากาศพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิมากยิ่งขึ้น

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, หน้า 14) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดขององค์กร ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การแต่งตั้ง การคัดเลือก การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการพ้นจากราชการ

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่วางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การสร้างแรงจูงใจ การประสานงานให้ข้อมูล และการพ้นจากงาน เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

มูนาดียา วาบา (2560, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อคัดคนดี มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องธำรงรักษา สร้างแรงดึงดูด และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร ตั้งแต่สรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม โทษทางวินัย การพ้นจากตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกัน

นิภาดา พรมเมือง (2560, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยพิจารณาความสามารถของบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ซึ่งผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดี มีความเป็นกลางไม่เอนเอียง มีการประสานงาน และให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่เสมอ ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ขนิษฐา เผิ่งจันดา (2561, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง แนวทางที่ทำให้รู้สึกว่าผู้ปฏิบัติได้เห็นคุณค่าในตัวเองและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้มีความตั้งใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยวรรณ คิดโสดา (2561, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับบุคคลในโรงเรียนที่ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งคำนึงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด

บีช (Beach, 1980) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม กำหนดสิ่งที่ได้รับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1984) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการจัดการองค์กร การควบคุมในการจัดทำ การพัฒนา ค่าตอบแทน การร่วมแรงร่วมใจ การรักษา และการพ้นจากงาน

โอวาน (Owan Valentine Joseph, 2018) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งองค์กรจะปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานบุคคลโดยการส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้บรรลุตามที่ตั้งไว้

ลูเนนเบอร์ก และ อัลลัน (Lunenburg & Allan, 2000) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากร ตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา หารคัดเลือก การอบรมพัฒนา การประเมินปฏิบัติงาน สวัสดิการ การรักษาระเบียบวินัย การลาออกจากราชการ และผลประโยชน์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับงาน รวมถึงการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและอบรม การบำรุงรักษา การให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการพ้นจากราชการ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่งคงในหน้าที่การงานและมีความก้าวหน้าที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2545) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต
2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญ กำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ

บีช (Beach) (2545) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ คนและงาน ดังนี้ 1) คนคือปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารให้งานสำเร็จ 2) การทำงานจำเป็นต้องเลือกคน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและใช้บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง ผู้บริหารต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้วยการสร้างสิ่งแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ดี และพัฒนา กระตุ้น ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2552, หน้า 132) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลต้องทำเป็นการต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลงานขององค์กรและตอบสนองความต้องการของบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งเป็นพื้นฐานทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมดี (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารจัดการ เนื่องจากคนสามารถสร้างคุณค่าที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 32-33) ได้ให้ความหมายหลักการสำคัญในการบริหารจัดการที่เกิดความเชื่อมโยงให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนี้

1. ความเป็นธรรมในสภาพการงาน สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้ระบบคุณธรรมหรือใช้ระบบความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน ทำให้เกิดความเป็นธรรมในบุคลากร

2. สภาพการทำงานที่ดี มีการจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอและปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่

3. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากร เป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุก ๆ ตำแหน่ง โดยผู้บริหารจะไม่ปล่อยปละละเลย และทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4. ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. ยอมรับและเชื่อมั่นความสามารถบุคลากร เนื่องจากมีการสรรหา การคัดเลือก และขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับได้ว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคลก่อให้เกิดความสำคัญต่อการบริหารองค์กรอย่างยิ่ง ทำให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งเรื่องความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงสวัสดิการ การดูแล การจัดสภาพแวดล้อมและจัดความสามารถ ความรู้ของบุคลากรนั้นให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

2.3.3 หลักการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและมีหลักในการบริหาร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2552, หน้า 132) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ระบบ ได้แก่

1. ระบบคุณธรรม (Merit System) หมายถึง เป็นการบริหารที่เน้นหลักความยุติธรรมให้แก่บุคคลทั่วไป โดยไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน ซึ่งยึดการสอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิและความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมตั้งแต่การสมัครงานตามคุณสมบัติและความรู้ตามที่กำหนด โดยไม่มีค่าตอบแทน ยึดหลัก “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” รวมถึงบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้วยกฎและระเบียบในมาตรฐานเดียวกัน เช่นเรื่องการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณา ความดี ความชอบ สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง และวินัย

1.2 หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน พิจารณาจากความสามารถเป็นหลักและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดมาบรรจุเข้าเป็นบุคลากรในองค์กร

1.3 หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากงานโดยไม่มีความผิด โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานโดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามนโยบายขององค์กร ยึดถือประโยชน์ส่วนร่วมมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว

2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หมายถึง การบริหารงานบุคคลตั้งแต่การจัดสรร การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากตำแหน่ง โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวร่วมกับการใช้วิจารณญาณส่วนตัวของผู้บริหารเป็นเครื่องตัดสินใจ ซึ่งไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคล จากการสอบคัดเลือก ทำให้เกิดข้อเสียจากระบบอุปถัมภ์มากมาย ได้แก่ ระบบเด็กฝาก ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากจะได้รับบุคลากรที่เป็นลูกเจ้าคนนายคนมาปฏิบัติงานแต่ขาดความสามารถ และเป็นการปิดโอกาสทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง แต่ไม่รู้จักผู้ใหญ่ไม่ได้เข้ามาปฏิบัติงาน

สมเกียรติ พ่วงรอด ได้กล่าวถึงหลักการบริหารบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งทั้งสองระบบมีหลักการและวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการบริหารงานบุคคล

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือระบบชุบเลี้ยง (Spoils System) ระบบเล่นพรรคพวก (Nepotism) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) ระบบนี้เป็นการนำเอาตำแหน่งหน้าที่ทางราชการมาเป็นเครื่องมือเพื่อหาประโยชน์ทางการเมือง โดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เข้ามาปฏิบัติงาน

จุดเด่น คือ เพื่อเอกภาพในการปกครอง ประโยชน์ในการควบคุมนโยบาย และเพื่อเถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล

จุดด้อย คือ ทำให้ข้าราชการที่ขาดสมรรถภาพ ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัว ข้าราชการมุ่งรักษาผลประโยชน์ของพรรคมากกว่าองค์กร ขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้ใดไม่มีพรรคพวกจะไม่มีโอกาสในการทำงาน

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งงานของรัฐบาล โดยวิธีการสอบแข่งขัน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด

ลักษณะของระบบคุณธรรม คือ 1) การเข้ารับราชการคือความรู้ ความสามารถส่วนบุคคล 2) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าแข่งขัน 3) ในการสอบเป็นเกณฑ์ และ 4) ไม่นำเรื่องการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว

จุดเด่น คือ ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถสูง ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานสูง บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่ บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ

จุดด้อย คือ ข้าราชการขาดความจริงใจต่อองค์กร ขาดความจงรักภักดี และขาดความซาบซึ้งและความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการบริหาร โดยทั่วไปมีอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบคุณธรรม (Merit System) และ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งทั้งสองระบบมีหลักการและการปฏิบัติที่แตกต่างกันในการบริหารงานบุคคล โดยมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละระบบ ผู้บริหารต้องพิจารณาในการนำมาใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์และเหมาะสม

2.3.4 กระบวนการบริหารบุคคล

กระบวนการบริหารบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับคุคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สมาน อัศวภูมิ (2558) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่

1. การวางแผนกำลังคนขององค์กร (Man Power Planning) เป็นการประมาณการอัตรากำลังของบุคลากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและทรัพยากรขององค์กร

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานในองค์กร

3. การคัดเลือกบุคลากร (Selection) มีแนวทางคัดเลือกอยู่ด้วยกัน 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้เบื้องต้น การทดสอบงาน การสัมภาษณ์งาน การตรวจสอบภูมิหลังและข้อมูล การตรวจสุขภาพ การสัมภาษณ์โดยหัวหน้างานชั้นต้น การสำรวจงาน และการตัดสินใจจ้างงาน

4. การบรรจุแต่งตั้งและทดลองงาน (Placement and Induction) เป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยมีการปฐมนิเทศ

5. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. การดูและให้สวัสดิการ (Compensation) เป็นการดูแลและให้สวัสดิการแก่บุคลากร กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความรักในองค์กร

7. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาตนเองและเป็นข้อมูลขององค์กรในการรับทราบความก้าวหน้าและการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 258-263) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Analyzed Training Needs) เป็นหน้าที่ที่ผู้ที่รับผิดชอบต้องวิเคราะห์ว่า มีความจำเป็นที่จะต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรหรือไม่ ให้กับใคร เรื่องใด และเมื่อไหร่ ซึ่งการพิจารณามีดังนี้

1.1 สาเหตุที่องค์กรจัดการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อสร้างความสำเร็จของงาน จำเป็นต้องจัดการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องนั้น ๆ เพื่อปรับบุคลากรให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างตรงจุดและมีความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 แหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการพิจารณาในการจัดพัฒนาและฝึกอบรม เป็นแหล่งที่มาจากการบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร งาน ขวัญของบุคลากร และผลงาน

1.3 ขั้นตอนในการหาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและฝึกอบรมมีขั้นตอนว่าบุคลากรจะต้องทำอะไรในแต่ละตำแหน่ง หน้าที่ ว่าทำอะไรบ้าง โดยผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต้องพิจารณาดูว่าบุคลากรแต่ละบุคคลมีความสามารถที่จะทำงานแต่ละตำแหน่งได้ตามที่กำหนดไว้หรือไม่

1.4 ปัจจัยสำคัญในการวิเคราะห์ความจำเป็น ประกอบไปด้วย 1) องค์การ (Organization) เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง มีปัญหาอะไรที่สำคัญ และปัญหาอะไรที่ต้องรีบดำเนินการในการพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรหรือไม่ 2) งาน (Job/Task) เป็นการวิเคราะห์ว่าการปฏิบัติงานในองค์การมีปัญหาอะไรบ้างของแต่ละฝ่าย สมควรจัดการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องใดก่อน 3) บุคลากร (Employee) เป็นการวิเคราะห์ตัวบุคคลว่าบุคคลใดจำเป็นต้องรับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง เช่นให้ความรู้ ทักษะ และการพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.5 การจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนี้

1.5.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไข (Remedial) เป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ดีและทันเวลา

1.5.2 การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง (On-going) เป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขในสิ่งที่ถูกต้อง

1.5.3 การฝึกอบรมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการฝึกอบรมเมื่อจะมีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง

1.5.4 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร (Promote) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล

1.6 ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการวิเคราะห์ตามความจำเป็น เช่น การขาดทักษะ ขาดความรู้ มีความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม เป็นต้น

2. การออกแบบโครงการ หลักสูตร (Design Training Program) ได้แก่

2.1 ลักษณะของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่ดี ประกอบด้วย 1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) หลักสูตร เนื้อหาสอดคล้องกับความจำเป็น 3) ใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม 4) มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน 5) สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้

2.2 ส่วนประกอบของโครงการพัฒนาและฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ชื่อ ลักษณะประเภทของการพัฒนาและฝึกอบรม 2) บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ 3) หลักการและเหตุผลในการกำหนดโครงการ 4) วัตถุประสงค์โครงการ 5) ประโยชน์และผลที่จะได้รับ 6) คุณสมบัติจำนวนผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม 7) วัน เวลา สถานที่ในการกำหนดโครงการ 8) งบประมาณที่ใช้ 9) หลักสูตรและรายชื่อวิทยากรในแต่ละหัวข้อ 10) รายละเอียดกำหนดการพัฒนาและฝึกอบรม

2.3 สิ่งที่ควรพิจารณาในการจัดทำโครงการพัฒนาหรือฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม 2) สถานที่ 3) เวลา 4) งบประมาณ 5) บรรยากาศและการจูงใจ 6) จิตวิทยากรการเรียนรู้

2.4 การให้ผู้บริหารอนุมัติ เห็นชอบ (Management Approved) เป็นการเสนอโครงการต่อฝ่ายจัดการหรือผู้บริหาร ให้เห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

2.5 การวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงาน (Issue Regulations) ผู้บริหารให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้จัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ผู้รับผิดชอบต้องมีการวางกฎระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานโครงการให้รัดกุมและชัดเจน

กล่าวโดยสรุปว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารที่เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากตำแหน่ง

2.3.5 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายที่กว้างขวาง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2551) ได้กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารคือ บุคลากร เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยงานบริหารบุคคลนี้ โดยสามารถแบ่งขอบข่ายการบริหารบุคคลไว้ ดังนี้

1. การจัดการบุคลากร (Hiring) เป็นกระบวนการตั้งแต่แสวงหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง

2. การจัดบุคลากร (Personnel Management) เป็นการจัดการเพื่อให้บุคลากรทำงานด้วยความพอใจ คือ การจัดวางตัวบุคคลทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ การจัดสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน

3. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการงาน

4. การให้พ้นจากตำแหน่ง (Withdrawal) เป็นการจัดสวัสดิการ การรักษาสุขภาพจิตของบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวว่า กฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนดแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรืองาน รวมถึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนของราชการ ซึ่งครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดขอบข่าย/ภารกิจการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าให้เข้าสมัครงานในองค์กร ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การมอบหมายหน้าที่การงาน หรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสถานศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.1.3 ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสม

1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

1.2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

1.2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

1.2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

1.3.1 ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตำแหน่งที่ได้รับการกรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการในสถานศึกษา

1.3.2 ดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

1.3.3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา

1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.4.1 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.4.2 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4) การดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางปฏิบัติโดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น แนวทางปฏิบัติโดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6) งานทะเบียนประวัติ

7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ อนุญาตลาอุปสมบทงานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง และการป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพความเป็นข้าราชการเมื่อมีเหตุตามกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น การลงโทษทางวินัย การลาออก การเกษียณอายุราชการ ทุพพลภาพและถึงแก่กรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 74) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นขอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นลายลักษณ์อักษร

3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการในตำแหน่ง "ครูผู้ช่วย"

3.6 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุก ๆ หกเดือน

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคุณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคลล

2.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นขอการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

4) สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งชำราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดแล้วแต่กรณี

4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอย้ายไปปฏิบัติงาน

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

2.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

2.2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3) สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

1) ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3) รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเตือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการพิจารณา

4) แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบพร้อมเหตุผล

5) สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและสั่งแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1) เสนอเรื่อง ข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นที่เป็นข้อยุติ รวมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตตามหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1) กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

2) พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วแต่กรณีตามระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่กล่าวว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

2) กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและสั่งแต่งตั้ง

3) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

4) รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เนื่องจากเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ในกรณีของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอรายงานการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์

รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์

รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยาฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในหลักเกณฑ์และการให้มีวิทยฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษาต่อไป

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุตลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการในขั้นต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.5 ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

21. การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

21.1 กำหนดรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

21.2 พัฒนารูปแบบนีติบุคคลด้านการบริหารงานบุคคล

21.3 ติดตาม ประเมินผล รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงาน

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้าที่ 121-124) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การลาออกจากราชการ

13. การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

16. การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการ

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์

2.4 ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุน

การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรมนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4.1 สถานที่ตั้ง

ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ตำบลหนองโรง อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ห่างจากศูนย์กลางจังหวัดกาญจนบุรี ประมาณ 25 กิโลเมตร มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งสิ้น 99 โรงเรียน มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 1,498.58 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ได้แก่ ทิศเหนือ ติดอำเภอเลาขวัญ (กาญจนบุรี) ทิศตะวันออก ติดอำเภออู่ทอง (สุพรรณบุรี) และอำเภอกำแพงแสน (นครปฐม) ทิศใต้ ติดอำเภอบ้านโป่ง (ราชบุรี) และทิศตะวันตก ติดอำเภอบ่อพลอย (กาญจนบุรี) และอำเภอท่าม่วง (กาญจนบุรี)

2.4.2 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา รวม 29 ตำบล 305 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

ตารางที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา

อำเภอ	ตำบล (แห่ง)	หมู่บ้าน (แห่ง)	เทศบาล/ ตำบล (แห่ง)	อบต. (แห่ง)	พื้นที่ (ตร. กม.)
ท่ามะกา	17	148	9	12	340.80
พนมทวน	8	91	5	5	535.78
ห้วยกระเจา	4	66	2	2	622.00
รวม	29	305	16	19	1,498.58

***ที่มา* : รายงานสถิติจังหวัด พ.ศ. 2563 สำนักงานสถิติจังหวัดกาญจนบุรี**

2.4.3 จำนวนสถานศึกษาในสังกัด ปี 2564 จำแนกตามศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพโรงเรียน (School Performance Center: SP Center)

ตารางที่ 2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 99 โรงเรียน แบ่งตามอำเภอ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2			
อำเภอท่ามะกา จำนวน 47 โรงเรียน (ต่อ)			
1	บ้านท่ามะกา	25	วัดกระต่ายเต้น
2	วัดคร้อพนัน	26	อนุบาลลูกแกประชาชนูปทิศ
3	บ้านหนองลาน	27	วัดดอนขมิ้น
4	บ้านหนองตาแพง	28	วัดดอนชะเอม
5	บ้านรางกระต่าย ”พิริยะประชาวิทยาคาร”	29	วัดหวายเหนียว "ปุญสิริวิทยา"
6	บ้านหนองตาคง	30	วัดเขาสามสิบหาบ
7	วัดตระค้ำเอน	31	บ้านหนองหิน
8	วัดสำนักคร้อ	32	บ้านเขาช่อง
9	บ้านบึงวิทยา	33	วัดหนองพลับ
10	วัดดงสัก”หมั่นวิทยาคาร”	34	วัดท่ากระทุ่ม
11	เกียรติวัธนเวคิน 1 (วัดปากบาง)	35	วัดแสนตอ (วรวัตตวิทยาคาร)
12	ดอนสามง่ามผิว หงสวีณะอุปถัมภ์	36	บ้านดอนเขว้า
13	บ้านจันทร์ลาดวิทยา	37	บ้านดอนตาลเสี้ยน
14	วัดหนองไม้แก่น	38	บ้านอุโลกสี่หมื่น
15	บ้านชายธูป	39	บ้านหนองซ่อนผึ้งผดุงวิทย์
16	วัดหนองพันท้าว (พรประชาวิทยาคาร)	40	ประชาวิทยาคาร
17	วัดเขาตะพั้น	41	วัดพระแท่นดงรัง
18	วัดห้วยตะเคียน	42	วัดหนองลาน
19	วัดหนองโรง	43	วัดดาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142
20	วัดเขาสะพายแร้ง	44	บ้านไร่รวมวิทยาคาร
21	วัดสนามแย้	45	บ้านดอนรัก
22	บ้านหนองกรด	46	วัดใหม่เจริญผล
23	วัดทุ่งมะกรูด	47	วัดท่าเรือ”อุตสาหวิทยาคาร”
24	บ้านทุ่งประทุน		

ตารางที่ 2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 99 โรงเรียน แบ่งตามอำเภอ (ต่อ)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2			
อำเภอพนมทวน จำนวน 28 โรงเรียน			
1	วัดบ้านทวน	15	บ้านบ่อหว้า
2	บ้านดอนมะขาม	16	บ้านหนองโพธิ์
3	วัดสาลวนาราม	17	บ้านดอนสระ
4	วัดห้วยสะพาน	18	เกียรติวัธนเวคิน 2 (วัดปลักเขว้า)
5	วัดทุ่งสมอ	19	วัดพังตรุ
6	บ้านห้วยด้วน	20	บ้านบ่อระแหง
7	บ้านวังรัก	21	บ้านโป่งกูป
8	บ้านหลุมหิน	22	บ้านกระเจา
9	วัดนาพระยา	23	วัดเบญพาด
10	บ้านรางยอม	24	อนุบาลพนมทวน
11	วัดดอนเจดีย์	25	บ้านโคราช
12	วัดบ้านน้อย	26	บ้านดอนเตาอิฐ
13	บ้านหนองขุย	27	บ้านหนองจอก
14	บ้านสระลุมพุก	28	บ้านตลาดเขตมิตรภาพที่ 105

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2			
อำเภอห้วยกระเจา จำนวน 24 โรงเรียน			
1	อนุบาลห้วยกระเจา	10	บ้านสระจันทอง
2	บ้านซ่อง	11	บ้านไผ่สี
3	บ้านไพรงาม	12	วัดดอนแสลบ
4	บ้านเขาศาลา	13	วัดหนองปลิง
5	บ้านทุ่งมังกะหร่า	14	วัดเขารักษ์
6	บ้านทัพพระยา	15	บ้านตลุงใต้
7	บ้านเขากรวด	16	บ้านพนมนาง
8	วัดสระลงเรือ	17	บ้านหนองนางเลิ้ง
9	บ้านหนองเจริญสุข	18	บ้านวังไผ่

ตารางที่ 2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 99
โรงเรียน แบ่งตามอำเภอ (ต่อ)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2			
อำเภอห้วยกระเจา จำนวน 24 โรงเรียน			
19	เมตตาจิต	22	บ้านหนองตายอด
20	บ้านห้วยลึก	23	บ้านอ่างหิน
21	บ้านห้วยยาง	24	บ้านนาใหม่

2.4.4 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นองค์กรบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วม มุ่งพัฒนาครูสู่มืออาชีพ พัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21

2.4.5 พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วม
2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะตามศตวรรษที่ 21 (3R8C)

2.4.6 เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. พัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมีคุณลักษณะตามศตวรรษที่ 21 (3R8C)

2.4.7 อัตลักษณ์ คุณธรรม

มีความรับผิดชอบ สามัคคี มีคารวะ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จึงกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ที่สอดคล้องกับ 6 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรของมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

สิชล เพิ่มพูน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก ส่วนการจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักนิติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัสภรณ์ มูลสิน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และด้านการประเมินและควบคุม 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผน

อัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการออกจากราชการ 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วณัฐสนันท์ กมลบูรณ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์พันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการ มีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักประสิทธิผล ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การปรับเปลี่ยนและการพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในระดับต่ำมาก (r = 0.196) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยการใช้ระเบียบ กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรมด้วยความเสมอภาค การบริหารโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเกิดผลดีต่อผู้เรียนและสังคม

สิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X=4.40) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา และต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก (X=4.49) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก (X=4.42) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก (X=4.31)

วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำสังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับ

หน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์ก็บรวมรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

กมล กลมกลอม และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผูบริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในกลุมสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับ การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 176 คน ใชวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เปน แบบสอบถาม สถิติที่ใชไดแก่ คาเฉลี่ย และคาเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t - test และวิเคราะห ความแปรปรวนทาง เดียว One way Anova ผลการวิจัยพบวา ครูมีการรับรูตอการใชหลักธรรมาภิบาลของผูบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายดาน อยูในระดับมาก การเปรียบเทียบการใชหลักธรรมาภิบาลของผูบริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศกษา พบวา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรูตอการใช้หลักธรรมาภบาลของผูบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายดานไมแตกตางกัน ครูที่ปฏิบัติงานอยูในสถานศึกษาที่มีขนาดตางกันมีการรับรูตอการใชหลักธรรมาภิบาลของผูบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายดานไมแตกต่างกัน

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 336 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 246 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ปัจจัยการ

บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .98 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .99

พรรณิภา ไชยศรี (2563) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนการจำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลโรงเรียนการจำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปราโมทย์ แสนกล้า (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ความเสมอภาค และความโปร่งใส ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความพร้อมรับผิด ส่วนระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาพรวมหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 61.10 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มุ่งเน้นฉันทามติ ความพร้อมรับผิด และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.80 ด้านความพร้อมรับผิด และมุ่งเน้นฉันทามติส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้าน มุ่งเน้นฉันทามติ และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านมุ่งเน้นฉันทามติ การมีส่วนร่วม และความเสมอภาค ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชเรศ วงษ์เฉลียง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักนิติธรรม ส่วนที่เหลือ 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ หลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พันธกิจของโรงเรียนที่มีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของความคาดหวังสูง สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับพันธกิจของโรงเรียนที่มีความชัดเจน หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติกับมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักประสิทธิผลกับมีภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติกับพันธกิจของโรงเรียนที่มีความชัดเจน ตามลำดับ

ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ และ สมใจ สืบเสาะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการมากที่สุดคือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการดำเนินการน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เนียมห์ (Niamh, 2011) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปกครองของสถานศึกษา โดยกล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของโรงเรียน เพราะมีส่วนช่วยให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงด้าน

ต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประชุม เอกสารสำคัญต่าง ๆ โดยบทสรุปของงานวิจัยอ้างอิงจากคำการประเมินประสิทธิภาพของตนเองของฝ่ายผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยกล่าวว่าในการปกครองโรงเรียนที่ดีนั้นต้องปกครองในหลายมิติ หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่ทำงานด้านงบประมาณเป็นสิ่งที่ยากลำบาก โดยงานวิจัยนี้ได้พยายามที่จะให้ความกระจ่างบางประการเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในการดูแลโรงเรียนว่าความสำเร็จหรือประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสมาชิกในโรงเรียน อิทธิผลของฝ่ายบริหารและหัวหน้างานมีความสำคัญต่อระบบความคิด ควรมีการแบ่งอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดความคุ้มค่าในการทำงาน

สตีเวน และคณะ (Steven and Others, 2012) ได้ศึกษาเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารองค์การ ของโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการด้านธรรมาภิบาลในโรงเรียนเอกชนของประเทศออสเตรเลีย เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยมุ่งประเด็น การศึกษาไปที่ความเป็นผู้นำ โครงสร้างการบริหารการใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ บริหาร รวมถึงการได้รับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รูปแบบโครงสร้างการ บริหารโรงเรียนของรัฐบาล เช่น การบริหารแบบประชาธิปไตย และ การบริหารแบบได้รับมอบหมาย ให้ดูแลผลประโยชน์ ล้วนแต่มีประโยชน์สำหรับการอธิบายบางแง่มุมของโรงเรียนเอกชนในประเทศ ออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชน ประมาณ 1 ใน 3 โรง ของรัฐควีนส์แลนด์กำลังได้รับ การพัฒนาไปในทางที่ดี แต่โครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานในโรงเรียนเอกชนยังไม่เป็นระบบที่ สมบูรณ์ ถึงแม้จะมีการใช้หลักการกระจายอ านาจตามแนวคิดของการปกครองแบบรัฐมีโครงสร้างที่ ใกล้ชิดกันระหว่างโรงเรียนและผู้บริหาร แต่ยังมีเพียงไม่กี่โรงเรียนที่บริหารด้วยธรรมาภิบาลแบบ ประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ โรงเรียนส่วนมากสามารถทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็น ระบบ ซึ่งโรงเรียนรัฐบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้เช่นกัน

อะเดียล อับราฮัม และเนทเอ็ม (Abraham, Nath M, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของครูโรงเรียนมัธยมในรัฐริเวอร์สตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมในรัฐริเวอร์สมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ โดยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจต่อความต้องการความหิว ความต้องการที่พักอาศัยความต้องการด้านความปลอดภัย ความเป็นเจ้าของ มิตรภาพและความรักใคร่ ซึ่งในสภาพจริงครูในโรงเรียนมัธยมไม่ได้รับการยอมรับและเคารพจากสังคมเหมือนอาชีพอื่น ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบโรงเรียนมัธยมต้นที่ครูต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการทุจริตรวมถึงการตรวจสอบการทุจริตต่อหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงการลดมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพของการศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาที่ต่ำลง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อผลประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจของครูอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลกระทบทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลาง โซคิม ชู เสี่ยวหลิน และ หวาง ดง (Thlang Sokim Xu Xiaolin Huang Dong, 2015) ศึกษาเรื่อง การบริหารอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การคอร์รัปชั่นและความรับผิดในการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรื่องคอร์รัปชั่น ความยากจน ระบบบริหารงาน และอื่น ๆ ซึ่งมีสิ่งหนึ่งต้องนำมาประยุกต์ใช้คือ ICT การบริหารอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ประสบผลสำเร็จในเรื่องการบริหารจัดการที่ดี คอร์รัปชั่นก็จะกลายเป็นแค่เรื่องธรรมดา พร้อมกันนี้การบริหารอิเล็กทรอนิกส์คือ การสร้างระบบการจัดการด้วยโปรแกรมในหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเรื่องของงบประมาณที่หลากหลาย รัฐบาลจะได้มีโอกาสในการจัดการข้อมูลให้มีความปลอดภัยและเป็นการรวมอำนาจในส่วนกลาง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลไว้ด้วยกันด้วยโปรแกรมที่จัดไว้และจัดการในเรื่องของความไม่ซื่อสัตย์ที่เกิดขึ้นได้ งานวิจัยนี้สามารถอธิบายนวัตกรรมที่เป็นวิธีการในการจัดการคอร์รัปชั่น ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการที่ดีและข้อจำกัดในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

เฮอริเยฟ บาบาแคน (Babacan Hurriyet, 2020) ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลและการพัฒนาของเกาะแปซิฟิก หลังจากที่ได้มีการตรวจสอบกรอบแนวคิดของธรรมาภิบาลกับการพิจารณาเชื่องโยงระหว่างความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เกี่ยวกับการปกครองและการพัฒนาในหลายแง่มุมต้องประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าและการจัดการปัญหา คือ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของผู้นำในส่วนต่าง ๆ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือ การเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันให้มากขึ้น และลดความขัดแย้งให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

บาลมิกิ พราชาส ซิ่ง (Balmik Prasad Singh, 2020) ศึกษาเรื่อง ความท้าทายของธรรมาภิบาลในอินเดียกับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่ ๆ ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินขอบข่ายงานของธรรมาภิบาลในอินเดีย โดยระบุองค์ประกอบที่ชัดเจนและจุดอ่อนในการทำงานรวมถึงให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมใหม่ ๆ พบว่าไม่มีทฤษฎีการปกครองที่ดีที่สามารถเข้าใจได้ดีเท่ากับบริบทของอินเดียในขณะนั้นอินเดียมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างชัดเจนในรอบ 6 ทศวรรษและเป็นที่ยอมรับว่ามีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี การปกครองตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีอินเดียประกอบด้วย ความมั่งคั่ง ความยุติธรรมการให้อำนาจ การจ้างงาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความรวดเร็วในการบริการ

2.6 สรุป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ทำให้ได้ข้อสรุปว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและประชาชนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพราะเป็นกฎเกณฑ์การปกครองที่มีความเป็นธรรม ทำให้ไม่เกิดการฉ้อโกง ไม่มีการทุจริต สังคมเท่าเทียมกัน และประชาชนมีส่วนร่วม ทุกคนมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจอันเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย เกิดความสันติสุขในสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้หลักธรรมาภิบาลช่วยให้ระบบการบริหารงานของรัฐมีความยุติธรรม ความโปร่งใส น่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ เที่ยงตรง ชัดเจน และประชาชนเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย ทั้งหมดล้วนเป็นหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ส่วนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว เป็นระเบียบ บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการบริหารงานบุคคล จำแนกองค์ประกอบไว้ 5 ประการ ประกอบไปด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 5) การออกจากราชการ (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 83)

บทที่ 3
วิธีดำเนินงานวิจัย

หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

- 3.2.1 การออกแบบการวิจัย
- 3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 3.3.1 ประชากร
- 3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3.3 เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.8 สรุป

3.1 วิธีการและขั้นตอนในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนในการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากหนังสือตำรา เอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดทำโครงร่างแล้วเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติให้ดำเนินการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Tryout) จำนวน 32 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างผลการวิจัย เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และการขอจบการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.2 ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา และตัวแปรผลที่ได้จากการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีแบบแผนการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาแบบแผนที่ไม่มีการทดลอง (The one short, non-experimental case study design)

3.3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุว่าธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542)

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วยประเด็นเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 5) การออกจากราชการ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขอบข่าย/ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

การประชากรครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีจำนวน 99 โรงเรียน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การตัวอย่างครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, หน้า 608) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 2 คน 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 320 คน

3.3.3 เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้มาซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) การสุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) การสุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampling) รายละเอียดตามที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลในได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู	หัวหน้างานบุคคล	รวม
ท่ามะกา	47	38	38	76	38	152
พนมทวน	28	23	23	46	23	92
ห้วยกระเจา	24	19	19	38	19	76
รวม	99	80	80	160	80	320

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1) หลักนิติธรรม

2) หลักคุณธรรม

3) หลักความโปร่งใส

4) หลักความมีส่วนร่วม

5) หลักความรับผิดชอบ

6) หลักความคุ้มค่า

ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินตามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร 6 ด้าน และการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน และกำหนดคำถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และครอบคลุมในเนื้อหาสาระ แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

สอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

นำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index od Item Objective Congruence: IOC) สำหรับการแปลผลค่าของ IOC ที่คำนวณได้นั้น กำหนดค่าเฉลี่ยที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ล้ดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจรา ชำนิประศาสน์, 2547, หน้า 145-146) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 32 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 7 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach’s - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 116-117) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 (Cronbach and Shavelson, 2004) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .959

ขั้นตอนที่ 8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 320 ฉบับ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุกขั้นตอนจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นรหัสแทนค่าและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัยจึงได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 6 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.7.3 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคอร์ท

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.7.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของหลักธรรมาภิบาล โดยการหาค่าความสัมพันธ์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient) สำหรับเกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้ (เฉลิมศรี อรรจนกุล, 2558, หน้า 206)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.61-0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.41-0.60 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.20-0.40 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

การวิเคราะเพื่อหาค่าความสัมพันธ์เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) ทุกตัว จะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์หาค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องมากกว่า 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน Variance inflation factor (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2562, หน้า 277) เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อมูลก่อนที่จะนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไป

3.8 สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์มีดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 80 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนจำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 320 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน แล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4.2 สรุป

4.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 320 คน โดยแยกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

(n = 320)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	147	46
หญิง	173	54
รวม	320	100
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	6	2
26 – 35 ปี	157	49
36 – 45 ปี	124	39
46 ปี ขึ้นไป	33	10
รวม	320	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	198	62
ปริญญาโท	120	37
ปริญญาเอก	2	1
รวม	320	100

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. **ตำแหน่งหน้าที่**		
ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	80	25
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	80	25
ครู	160	50
รวม	320	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	105	33
10 - 19 ปี	173	54
20 - 29 ปี	36	11
30 ปีขึ้นไป	6	2
รวม	320	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน เป็นเพศชายจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46 เป็นเพศหญิงจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26 - 35 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ปริญญาโทจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตำแหน่งหน้าที่ครูจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54 การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33 การทำงาน 20 - 29 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11 การทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดตามตารางที่ 5 - 11

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

(n = 320)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หลักนิติธรรม	4.49	0.31	มาก
หลักคุณธรรม	4.39	0.37	มาก
หลักความโปร่งใส	4.40	0.42	มาก
หลักความมีส่วนร่วม	4.44	0.37	มาก
หลักความรับผิดชอบ	4.42	0.43	มาก
หลักความคุ้มค่า	4.43	0.40	มาก
รวม	4.43	0.32	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ หลักนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ หลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ด้านนิติธรรม

(n = 320)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.49	0.51	มาก

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.66	0.49	มากที่สุด
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ	4.65	0.52	มากที่สุด
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อครู ผู้ปกครอง และนักเรียน	4.56	0.52	มากที่สุด
5. ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนดขอบข่ายภาระงาน โดยมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	4.54	0.53	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการสถานศึกษาคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน	4.21	0.46	มาก
7. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างกฎกติการ่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง	4.30	0.49	มาก
รวม	4.49	0.31	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม

(n = 320)

ด้านหลักความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความเที่ยงตรง	4.50	0.54	มาก
9. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และตรงประเด็น	4.44	0.55	มาก
10. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.46	มาก
11. ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่พึงประสงค์ โดยปลอดการคอร์รัปชั่นหรือฉ้อราษฎร์บังหลวง	4.35	0.52	มาก
12. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา	4.33	0.54	มาก
13. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป	4.43	0.53	มาก
14. ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน	4.33	0.55	มาก
15. ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	4.39	0.37	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความเที่ยงตรง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. =

0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส

(n = 320)

ด้านหลักความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. ผู้อำนวยการสถานศึกษางานเป็นไปด้วยความชัดเจนโปร่งใส	4.26	0.53	มาก
17. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	4.55	0.57	มากที่สุด
18. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง	4.30	0.58	มาก
19. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลแบบโปร่งใสตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้	4.22	0.54	มาก
20. ผู้ปกครองและบุคลากรทุกคนสามารถขอทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้โดยสะดวก	4.36	0.57	มาก
21. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินให้บุคลากรภายในและภายนอกได้รับทราบ	4.52	0.56	มากที่สุด
22. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	4.42	0.63	มาก
23. ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา	4.58	0.54	มากที่สุด
24. มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับทางสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่สะดวกและรวดเร็ว	4.38	0.51	มาก
รวม	4.40	0.42	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลแบบโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านหลักความมีส่วนร่วม

(n = 320)

ด้านหลักความมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา	4.50	0.53	มาก
26. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผน และหลักสูตรสถานศึกษา	4.47	0.54	มาก
27. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นและเสนอประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	4.31	0.53	มาก
28. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.45	0.61	มาก
29. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.53	มาก

ด้านหลักความมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
30. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.27	0.50	มาก
31. ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น	4.61	0.51	มากที่สุด
32. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจให้กับทุกฝ่าย	4.33	0.51	มาก
33. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.65	0.51	มากที่สุด
รวม	4.44	0.37	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ

(n = 320)

ด้านหลักความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
34. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการดำเนินงานที่ครบถ้วนและชัดเจน	4.44	0.55	มาก
35. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.14	0.42	มาก
36. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	4.47	0.55	มาก
37. ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และถูกต้อง	4.41	0.52	มาก
38. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.54	0.52	มากที่สุด
39. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจิตสำนึกในหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย	4.27	0.47	มาก
40. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างข้อตกลงเบื้องต้น ปรับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.66	2.26	มากที่สุด
41. ผู้อำนวยการสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และชุมชน	4.53	0.53	มากที่สุด
42. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการติดตาม นิเทศ ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.51	มาก
รวม	4.42	0.43	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ย

อันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างข้อตกลงเบื้องต้น ปรับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.26) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า

(n = 320)

ด้านหลักความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43. ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	4.36	0.51	มาก
44. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสะดวกต่อการใช้งาน	4.40	0.54	มาก
45. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.26	0.61	มาก
46. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา	4.36	0.57	มาก
47. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน	4.48	0.57	มาก
48. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.20	0.55	มาก
49. ผู้อำนวยการสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน	4.70	0.49	มากที่สุด
50. ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนา และวางแผนงานครั้งต่อไป	4.70	0.49	มากที่สุด
รวม	4.43	0.40	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านหลัก

ความคุ้มค่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนา และวางแผนงานครั้งต่อไป ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49) และข้อมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.55)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดตามตารางที่ 12-17

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 320)

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนอัตรากำลัง	4.44	0.39	มาก
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.54	0.39	มากที่สุด
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.49	0.40	มาก
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.59	0.42	มากที่สุด
การออกจากราชการ	4.72	0.46	มากที่สุด
รวม	4.55	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ การออกจากราชการ ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.46) รองลงมาได้แก่ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.39)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

(n = 320)

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากร	4.30	0.59	มาก
2. สถานศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง	4.32	0.54	มาก
3. สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.68	0.51	มาก
4. สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.25	0.52	มาก
5. สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ความเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา	4.48	0.53	มาก
6. สถานศึกษาเสนอแผนความต้องการอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อต้นสังกัด	4.33	0.58	มาก
7. สถานศึกษาดำเนินการประชุมครูและบุคลากร เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.48	0.53	มาก
8. สถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.69	0.49	มากที่สุด
รวม	4.44	0.39	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(n = 320)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากรตามข้อกำหนด ก.ค.ศ.	4.71	0.48	มากที่สุด
10. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	4.29	0.49	มาก
11. การบรรจุครูที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการ	4.55	0.54	มากที่สุด
12. การสรรหาครูและพนักงานราชการ และการจัดจ้างอัตราจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	4.45	0.52	มาก
13. การแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานคุณภาพงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นลายลักษณ์อักษร	4.51	0.54	มากที่สุด
14. ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับครู บุคลากร และการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยความโปร่งใส	4.52	0.54	มากที่สุด
15. การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน 4 ครั้ง ตามแบบประเมิน ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุก ๆ 6 เดือน	4.67	0.47	มากที่สุด

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความถูกต้อง	4.49	0.51	มาก
17. ข้อมูลครูที่ประสงค์ขอย้ายมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.69	0.50	มากที่สุด
18. การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้ายอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.64	0.56	มากที่สุด
19. การสั่งย้ายหรือสั่งบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรต้องมีความโปร่งใสและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	4.44	0.66	มาก
รวม	4.54	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากรตามข้อกำหนด ก.ค.ศ. ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ข้อมูลครูที่ประสงค์ขอย้ายมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(n = 320)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
20. ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร	4.68	0.49	มากที่สุด
21. แจ้งเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรทราบโดยทั่วกัน	4.65	0.50	มากที่สุด

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
22. หลักเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน	4.32	0.63	มาก
23. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.65	0.55	มากที่สุด
24. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด
25. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.33	0.51	มาก
26. การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามคุณสมบัติที่สมควรได้รับ	4.55	0.53	มากที่สุด
27. การดำเนินงานการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูและบุคลากร และลูกจ้างประจำทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	4.62	0.52	มากที่สุด
28. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	4.24	0.58	มาก
29. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	4.49	0.56	มาก
30. การจัดให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ	4.48	0.55	มาก
31. การพัฒนาครูและบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากร	4.45	0.54	มาก
32. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูและบุคลากร โดยพิจารณาจากผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม	4.29	0.62	มาก
33. ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรมีความครบถ้วนและสมบูรณ์	4.45	0.53	มาก
34. การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร และนำผลการประเมินเพื่อวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในครั้งต่อไป	4.55	0.52	มากที่สุด
รวม	4.49	0.40	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูและบุคลากร โดยพิจารณาจากผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

(n = 320)

ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
35. สถานศึกษาแจ้งคู่มือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่ครูและบุคลากร	4.54	0.52	มากที่สุด
36. สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.54	0.52	มากที่สุด
37. การดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมด้วยความโปร่งใสและไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล	4.59	0.53	มากที่สุด
38. การพิจารณาการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด	4.71	0.48	มากที่สุด
39. การรายงานผลการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ครูและบุคลากรไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	4.69	0.49	มากที่สุด
40. การอุธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด	4.69	0.49	มากที่สุด

ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
41. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	4.66	0.52	มากที่สุด
42. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร	4.41	0.58	มาก
43. ส่งเสริมครูและบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.62	0.53	มากที่สุด
44. เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีเจตคติที่ดีและมีวินัยต่อตนเอง	4.42	0.53	มาก
รวม	4.59	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ การพิจารณาการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.48) รองลงมาได้แก่ การรายงานผลการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ครูและบุคลากรไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ

(n = 320)

ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
45. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด	4.73	0.47	มากที่สุด

ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
46. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.73	0.47	มากที่สุด
47. การสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรมีความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.71	0.48	มากที่สุด
48. กรณีครูและบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรงให้ออกจากราชการไว้ก่อน	4.72	0.48	มากที่สุด
49. การให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง	4.71	0.48	มากที่สุด
50. สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์แก่ ครูและบุคลากรที่ออกจากราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.70	0.49	มากที่สุด
รวม	4.72	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับข้ออันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) รองลงมาได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์แก่ ครูและบุคลากรที่ออกจากราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การทดสอบหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นจะไม่มี

ความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละด้าน

ตัวแปร	หลักนิติธรรม (X_1)	หลักคุณธรรม (X_2)	หลักความโปร่งใส (X_3)	หลักความมีส่วนร่วม (X_4)	หลักความรับผิดชอบ (X_5)	หลักความคุ้มค่า (X_6)	ภาพรวม (X_{tot})	ภาพรวม (Y_{tot})
(X_1)	1							
(X_2)	.426**	1						
(X_3)	.416**	.704**	1					
(X_4)	.373**	.693**	.801**	1				
(X_5)	.312**	.558**	.688**	.711**	1			
(X_6)	.434**	.723**	.754**	.769**	.661**	1		
(X_{tot})	.574**	.834**	.897**	.891**	.815**	.889**	1	
(Y_{tot})	.393**	.711**	.789**	.827**	.687**	.809**	.864**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 ตัวแปรต้นมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง .426 - .704 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นจะต้องไม่สัมพันธ์กัน ดังนั้น เพื่อป้องกันการเกิดภาวะความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบ Collinearity โดยการวิเคราะห์หาค่า Tolerance และ Variance inflation factor: VIF ตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

หลักธรรมาภิบาล	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. หลักนิติธรรม (X_1)	.777	1.287
2. หลักคุณธรรม (X_2)	.400	2.449
3. หลักความโปร่งใส (X_3)	.279	3.579

หลักธรรมาภิบาล	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
4. หลักความมีส่วนร่วม (X_4)	.265	3.778
5. หลักความรับผิดชอบ (X_5)	.442	2.263
6. หลักความคุ้มค่า (X_6)	.302	3.310

จากตารางที่ 19 พบว่าค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษามีค่าอยู่ระหว่าง 1.287 – 3.778 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.3 ส่วนค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.265 – 0.777 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.19 แสดงให้เห็นว่าหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน (X_1) – (X_6) มีความสัมพันธ์กันไม่สูงพอที่จะทำให้เกิดปัญหา Collinearity ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เป็นลำดับต่อไป

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.517	4	9.629	272.076	.000
Residual	11.148	315	.035		
Total	49.665	319			

** p < .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.881
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.776
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.773
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.188

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล	b	Std.Error	Beta	T	P
หลักคุณธรรม	0.102	0.044	0.097	2.330	.020
หลักความโปร่งใส	0.179	0.046	0.192	3.913	.000
หลักความมีส่วนร่วม	0.381	0.052	0.366	7.347	.000
หลักความคุ้มค่า	0.302	0.046	0.312	6.574	.000
ค่าคงที่	0.287	0.135		2.128	.000
R = 0.881	R^2 = 0.776		S.E. = 0.188		

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 คือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.881 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถทำนายการบริหารงานได้ร้อยละ 77.6 (R^2 = 0.776) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.188

สมการทำนายการบริหารงานของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยพิจารณาจากตารางที่ 22 สามารเขียนสมการทำนายในรูปคะเนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.287 + 0.020 (X_2) + 0.000 (X_3) + 0.000 (X_4) + 0.000 (X_6) (R^2 = .776)

สมการคะแนนมาตรฐาน

$\hat{z}$ = 0.020 (X_2) + 0.000 (X_3) + 0.000 (X_4) + 0.000 (X_6) (R^2 = .776)

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการครู ประสบการณ์การทำงาน 10-19 ปี

5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ หลักนิติธรรม

($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ หลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.37)

ด้านนิติธรรม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.46)

ด้านคุณธรรม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความเที่ยงตรง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.46)

ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลแบบโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.54)

ด้านความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.50)

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างข้อตกลงเบื้องต้น ปรับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.26) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.42)

ด้านความคุ้มค่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนา และวางแผนงานครั้งต่อไป ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49) และข้อมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.55)

5.1.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก

ได้แก่ การออกจากราชการ ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.46) รองลงมาได้แก่ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.39)

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.52)

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากรตามข้อกำหนด ก.ค.ศ. ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ข้อมูลครูที่ประสงค์ขอย้ายมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.49)

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูและบุคลากร โดยพิจารณาจากผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.62)

ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ การพิจารณาการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามอำนาจที่

กฎหมายกำหนด ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.48) รองลงมาได้แก่ การรายงานผลการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ครูและบุคลากรไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.58)

ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้ออันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) รองลงมาได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์แก่ ครูและบุคลากรที่ออกจากราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.49)

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 คือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.881 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถทำนายการบริหารงานได้ร้อยละ 77.6 (R^2 = 0.776) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.188

สมการทำนายการบริหารงานของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยพิจารณาจากตารางที่ 22 สามารเขียนสมการทำนายในรูปคะเนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.287 + 0.020\ (X_2) + 0.000\ (X_3) + 0.000\ (X_4) + 0.000\ (X_6)\ (R^2 = .776)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = 0.020\ (X_2) + 0.000\ (X_3) + 0.000\ (X_4) + 0.000\ (X_6)\ (R^2 = .776)$$

5.2 อภิปรายผลวิจัย

5.2.1 หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

จากผลการวิจัย หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนรวม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ หลักนิติธรรม หลักความมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม คือด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคนมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมให้มีการนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 33) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 81) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X=4.40) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา และต่ำสุด ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก (X=4.49) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก (X=4.42) และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก (X=4.31) และสอดคล้องกับงานวิจัยวณัฐสนันท์ กมลบูรณ์ (2561, หน้า 140) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์พันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความ

คุ้มค่า ด้านหลักความสำนึกรับผิดชอบ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักประสิทธิผล

ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายภาระงาน โดยมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักธรรมาภิบาล ด้านนิติธรรมเป็นกฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ง่าย หากไม่ทำตามอาจผิดกฎหรือระเบียบทางวินัยทางราชการร่วมไปถึงไม่เป็นที่เคารพรักของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งส่งเสียโดยตรงต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผน และหลักสูตรสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจให้กับทุกฝ่าย ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นและเสนอประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขให้ดีมากยิ่งขึ้น

ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนา และวางแผนงานครั้งต่อไป ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสะดวกต่อการใช้งาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถานศึกษาทุกแห่งมีทรัพยากรและงบประมาณที่จำกัด ส่งผลให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา โดยมีการวางแผน ติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากร และใช้บุคลากรให้เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถในการรับผิดชอบ

ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างข้อตกลงเบื้องต้น ปรับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาความสะดวกในการใช้สถานที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และชุมชน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการดำเนินงานที่ครบถ้วนและชัดเจน ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และถูกต้อง ผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศ ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจิตสำนึกในหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้รับความเชื่อใจจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียนในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคนจึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินให้บุคลากรภายในและภายนอกได้รับทราบ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับทางสถานศึกษาผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่สะดวกและรวดเร็ว ผู้ปกครองและบุคลากรทุกคนสามารถขอทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้โดยสะดวก ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลแบบโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการมีการพัฒนาตนเองและพร้อมเรียนรู้ ศึกษาทางด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ การเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องง่าย ซึ่งทำให้ครูและผู้ปกครองเข้าถึงช่องทางการติดตามข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น

ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความเที่ยงตรง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และตรงประเด็น ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่พึงประสงค์ โดยปลอดการคอร์รัปชั่นหรือฉ้อราษฎร์บังหลวง ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพ อ่อนโยน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจัดอบรมด้านหลักคุณธรรม จริยธรรม

ให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคนก่อนที่จะมาบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้เรื่องคอร์รัปชั่นในสถานศึกษามีน้อยและผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถเผชิญและจัดการกับอารมณ์ได้เป็นอย่างดี

5.2.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

จากผลการวิจัย การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 5) การออกจากราชการ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากกมากไปหาน้อย คือ การออกจากราชการ การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการวางแผนอัตรากำลัง คือการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ใช้น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูกลุ่มบริหารงานบุคคลมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่และเข้าใจในกฎระเบียบแต่ละด้านเป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ มีระบบและเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนภัสภรณ์ มูลสิน (2561, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการออกจากราชการ

การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด รองลงมาได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรง โดยมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีครูและบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรงให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด การให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์แก่ ครูและบุคลากรที่ออกจากราชการเป็นไปอย่าง

เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎระเบียบ คำสั่ง และข้อห้ามปฏิบัติต่าง ๆ มีความชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษายากที่จะประพฤติผิด เนื่องจากมีบทลงโทษที่ชัดเจนและกระทำจริง

การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ การพิจารณาการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด รองลงมาได้แก่ การรายงานผลการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ครูและบุคลากรไปยังหน่วยงานต้นสังกัด การอุธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมครูและบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี การดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ด้วยความโปร่งใสและไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล สถานศึกษาแจ้งคู่มือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่ ครูและบุคลากร สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีเจตคติที่ดีและมีวินัยต่อตนเอง และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และบุคลากรเป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่กันและกัน มีการส่งเสริมและให้คำแนะนำที่ดีต่อครูในสถานศึกษาร่วมกัน ทำให้ครูและบุคลากรประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากรตามข้อกำหนด ก.ค.ศ. รองลงมาได้แก่ ข้อมูลครูที่ประสงค์ขอย้ายมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน 4 ครั้ง ตามแบบประเมิน ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุก ๆ 6 เดือน การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้ายอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การบรรจุครูที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับครู บุคลากร และการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยความโปร่งใส การแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานคุณภาพงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นลายลักษณ์อักษร การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความถูกต้อง และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางสถานศึกษามีการสำรวจและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสาขาวิชาเอก

ที่ต้องการและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและยกคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร รองลงมาได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา แจ้งเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรทราบโดยทั่วกัน การดำเนินงานการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูและบุคลากร และลูกจ้างประจำทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามคุณสมบัติที่สมควรได้รับ การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร และนำผลการประเมินเพื่อวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในครั้งต่อไป การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรมีความครบถ้วนและสมบูรณ์ การพัฒนาครูและบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากร ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด หลักเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูและบุคลากร โดยพิจารณาจากผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญและใส่ใจในครูและบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร สวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนเงินเดือน การอบรม และพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้และก้าวทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การวางแผนอัตรากำลัง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ สถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษาดำเนินการประชุมครูและบุคลากร เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้

ความเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา สถานศึกษาเสนอแผนความต้องการอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อต้นสังกัด สถานศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง สถานศึกษามีการประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากร และค่าเฉลี่ยอันดับในอันดับสุดท้ายได้แก่ สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งมีการประชุมครูและบุคลากร ร่วมถึงมีการแจ้งเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ง่ายต่อการจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินการได้อย่างราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

5.2.3 หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ปรากฏในสมการพยากรณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.881 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถทำนายการบริหารงานได้ร้อยละ 77.6 (R^2 = 0.776) ส่วนที่เหลืออีก 22.4 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสถานศึกษามีครูและนักเรียนจำนวนมาก การบริหารจัดการคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้การบริหารคนจึงต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นจะขาดไปไม่ได้คือการมีส่วนร่วมของคนในสถานศึกษาเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ข้อบกพร่องให้ดียิ่งขึ้น และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อสถานศึกษา โดยการยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสารได้สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปราโมทย์ แสนกล้า (2563, หน้า 127-131) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ความเสมอภาค และความโปร่งใส ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความพร้อมรับผิด ส่วนระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาพรวมหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 61.10 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มุ่งเน้นฉันทามติ ความพร้อมรับผิด และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.80 ด้านความพร้อมรับผิด และมุ่งเน้นฉันทามติส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้าน มุ่งเน้นฉันทามติ และการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านมุ่งเน้นฉันทามติ การมีส่วนร่วม และความเสมอภาค ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.1.1 จากการศึกษาวิจัย พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรครู ผู้ปกครอง และนักเรียน มีการกำหนดขอบข่ายภาระงาน โดยมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.2 จากการศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้มากที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในดำเนินการ

ทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาบรรณและป้องกันการกระทำผิดวินัย

5.3.1.3 จากการศึกษาวิจัย พบว่า หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่มีพยากรณ์สูงสุด คือ หลักคุณธรรม หลักความโปร่ง หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความเที่ยงตรง มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับทางราชการและสถานศึกษา เน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรครู ชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน บุคลากรครู ผู้ปกครอง และชุมชน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ ที่คาดว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

5.3.2.3 ควรศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และภูมิภาคอื่น ๆ

บรรณานุกรม

กมล กลมกล่อม และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). **การใช้หลักธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ: องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545**. กรงเทพฯ : โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ขนิษฐา เผิ่งจันดา. (2561). **สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** (พิมพ์ครังที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

จำเนียร พลหาญ. (2553). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** มหาสารคาม: มหาวิทยาราชภัฏมหาสารคาม.

เฉลิมศรี อรรจนกุล. (2558). **การวิจัยนิเทศศาสตร์.** สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ถวิล อรัญเวศ. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธผลการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2554). คำให้สัมภาษณ์เรื่องธรรมรัฐในการบริหารองค์กร. **วารสารนักบริหาร,** (21): 13.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2552). **คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ.** นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.

นิภาดา พรมเมือง. (2560). **สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). **การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปทุมพร กาจญจนอัตถ์ (2561). **แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ปิยะวรรณ คิดโสดา. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปราโมทย์ แสนกล้า. (2563). **หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้. (2544). **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม และดร.ประภัสร สุภาสอน. (2562), **ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุวงศ์. (2549). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.

พนัส หันนาคินทร์. (2552). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมดี. (2560). **ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: สูตรไพศาลบิวเดอร์.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120, ตอนที่ 100 ก, หน้า 2.

ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ และสมใจ สืบเสาะ. (2565). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** ประจวบคีรีขันธ์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

มูนาดียา วาบา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). **การบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พลับบลิเคชั่นส์.

รัชดา ทองสข. (2552). **การรับรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542**. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 15 มกราคม 2566 จาก http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTEROPM/DRAWER01/GENERAL/DATA0004/00004102.PDF.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). **ระเบียบวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: โฟรเพช.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **ภาวะผู้นำฉบับก้าวล้ำยุค** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วัชเรศ วงษ์เฉลียง. (2564). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วณัฐสนันท์ กมลบูรณ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิภาดา สารัมย์ (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิรัตน์ รัตนมณี. (2550). **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระยุทธ พรพจน์ธรมาส. (2557). องค์ประกอบของธรรมาภิบาลในโรงเรียน. **วารสารนักบริหาร**, 34(1) : 85.

สิชล เพิ่มพูน. (2560). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1.** ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิตานัน เอการัมย์. (2551). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสุรินทร์.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สถาบันพระปกเกล้า. (2558). **ดุจอำนาจในการเมืองการปกครอง.** กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565**. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 จาก https://www.kan2.go.th/wp-content/uploads/2023/06/รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.pdf.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2559). **ประกาศสำนักคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เรื่องหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.** 12 กรกฎาคม 2559

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล CLUSTERS ในปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). **คู่มือสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิและธรรมาภิบาล. **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**, 53: 49.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12** (พ.ศ.2560-2564). สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2555). **หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**, 1.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, **การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13** (พ.ศ. 2566-2570). สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf.

เสนาะ ติเยาว์. (2551) **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนีย์ คำสุข. (2544, กรกฎาคม). **ธรรมรัฐ.** รัฐสภาสาร. 7(7): 54-66.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมเกียรติ พ่วงรอด. (2551). **ธรรมาภิบาลกับการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ.** วิชาสัมมนาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นข้อมูลเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 จาก http://www.suthep.cru.in.th/mgnt68.doc.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์และคณะ. (2561). **ธรรมาภิบาลกับการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย.** กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรดประเทศไทย.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2552). **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สมาน อัศวภูมิ. (2558). **การบริหารสำหรับครู (ฉบับปรับปรุง).** อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1.** ระยอง: มหาวิทยาลัยเกริก.

สุวรรณา โชติสุกานต์. (2552). การบริหารสถานศึกษา: แนวคิดที่ต้องปฏิบัติ. **วารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์**, 3(1): 12.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา และสุกัญญา ทองนาค. (2553). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การสหประชาชาติ. (1996). **แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องบทบาทประชาชน.** กรุงเทพฯ : ศักดิ/โสภณการพิมพ์.

อัจฉรา จงดี. (2560). **การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Adiele,E.E., Abraham, Nath M. **Achievement of Abraham Maslow's Needs Hierarchy Theory among Teachers: Implications for Human Resource Management in The Secondary School System in Rivers State.** Journal of Curriculum and Teaching, 2: 140-144.

Babacan Hurriyet. (2020). **"Good Governance and Development in the Pacific",** Retrieved [5 December 2022] from https://www.usp.ac.fj/index.phpid=17967.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Balmiki Prasad Singh. (2020). **“The Challenge of Good Governance in India: Need for Innovative”,** Retrieved [5 December 2022] from http://Innovation. havard.edu/sites/default/files/103461.pdf.

Brennan Niamh. (2011). **Applying Principles of Good Governance in a School Boardcontext**. Ed.D. Dissertation: University College Dublin.

Campbell, R.F. (1979). **Introduction to Educational Administration.** Boston: Ally and Bacon.

D.S. Beach. (1980). **Personnel: The Management of People at Work.** New York: The Macmillan.

Flippo, E. B. (1971). **Principle of personnel.** New York: McGraw-Hill.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.

Graham John and others. (2003). **Principles for Good Governance in the 21st Century.** Ottawa: Institute on Governance.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** Educational and Psychological Measurement, (30)(3): 608.

Lunenburg, F. C., & Allan C. O. (2000). **Educational administration: Concepts and Practice** (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.

Owan, Valentine Joseph. (2018). **“Administration of Personnel Management Functions: Implication for the School”**, Retrieved [27 December 2012] from https://ssm.com/abstract=3194793.

Steven And Others. (2012). **Governance and School Boards in Non-State Schools in Australia.** Ed.D. Dissertation: Griffith University.

Thlang Sokim, Xu Xiaolin, and Huang Dong. (2015). **“E-GOVERNMENT: COMBATTING CORRUPTION AND CONTRIBUTE TO GOOD GOVERNANCE”,** Retrieved [27 December 2012] from http://www.idpublications.org/wpcontent/ uploads2015/09/Abstract.pdf.

UNDP. (1997). **Corruption and Good Governance: Discussion Paper 3, Management Development Discussion, Bureau for Policy and Programme Support.** New York: United Nations Development Programme.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. **What is Good Governance**. Bangkok: United Nations publication, n.d.

World Bank. (1996). **Governance and Development**. Washington D.C.: The World Bank.

Yoder, N. A. (1998). **Inspired leadership: Exploring the spiritual dimension of educational administration.** New York: University of Wisconsin-Madison.

Zheng, Y. (2007). **"Cooperate governance and firm performance".** Dissertation Abstracts International. Retrieved [27 December 2012] from http://proquest.umi.com.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหาค่า IOC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๓๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๘๓๓

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายยุทธนา เหงี่ยมจุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะกา

ด้วย นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๓ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMNT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า : ๐๖๑ ๐๒๙ ๔๑๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๘๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๘๙-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๘๙-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๘๓๓

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวพรจันทร์ แจ้งบุตร หัวหน้าบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านท่าระกา

ด้วย นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๓๔๐๔๓๒๐๓๓ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMNT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูศรีวิจิตรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า : ๐๖๓ ๐๒๙ ๔๓๓๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๙-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๙-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๙/ว ๐๘๓๓

๓๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางชีรญา เหรียมจุล โรงเรียนวัดหวายเหนียว "ปุญสิริวิทยา"

ด้วย นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๓๔๐๔๓๒๐๓๓ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMNT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า : ๐๖๓ ๐๒๙ ๔๓๓๓

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง "หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2"

คำชี้แจ้ง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์
2. ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์
3. ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจ้ง โปรดทำเครื่องหมาย √ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

คำชี้แจ้งสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	เพศ ○ ชาย ○ หญิง				
2.	อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) ○ ไม่เกิน 25 ปี ○ 26 – 35 ปี ○ 36 – 45 ปี ○ 46 ปี ขึ้นไป				
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด ○ ปริญญาตรี ○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก				
4.	ตำแหน่งหน้าที่ ○ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ○ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล ○ ครู				
5.	ประสบการณ์การทำงาน ○ ไม่เกิน 10 ปี ○ 10 - 19 ปี ○ 20 - 29 ปี ○ 30 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อที่	หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
หลักนิติธรรม (X_1)					
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ				
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ				
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อครู ผู้ปกครอง และนักเรียน				
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนดขอบข่ายภาระงานโดยมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม				
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษาคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน				
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างกฎกติการ่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง				
หลักคุณธรรม (X_2)					
8	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความเที่ยงตรง				

ข้อที่	หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และตรงประเด็น				
10	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
11	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นที่พึ่งประสงค์โดยปลอดการคอร์รัปชั่นหรือฉ้อราษฎร์บังหลวง				
12	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา				
13	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป				
14	ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน				
15	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม				
หลักความโปร่งใส (X_3)					
16	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นไปด้วยความชัดเจน โปร่งใส				
17	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ				
18	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง				
19	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลแบบโปร่งใสตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้				
20	ผู้ปกครองและบุคลากรทุกคนสามารถขอทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้โดยสะดวก				
21	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินให้บุคลากรภายในและภายนอกได้รับทราบ				

ข้อที่	หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
22	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา				
23	ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา				
24	มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับทางสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่สะดวกและรวดเร็ว				
หลักความมีส่วนร่วม (X_4)					
25	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา				
26	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผน และหลักสูตรสถานศึกษา				
27	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นและเสนอประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา				
28	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา				
29	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา				
30	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา				
31	ผู้อำนวยการสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น				
32	ผู้อำนวยการสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจให้กับทุกฝ่าย				

ข้อที่	หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
33	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา				
หลักความรับผิดชอบ (X_5)					
34	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการดำเนินงานที่ครบถ้วนและชัดเจน				
35	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร				
36	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา				
37	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และถูกต้อง				
38	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา				
39	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีจิตสำนึกในหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย				
40	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างข้อตกลงเบื้องต้น ปรับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ				
41	ผู้อำนวยการสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และชุมชน				
42	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการติดตาม นิเทศ ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ				
หลักความคุ้มค่า (X_6)					
43	ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ				
44	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสะดวกต่อการใช้งาน				

ข้อที่	หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
หลักความคุ้มค่า (X_6)					
45	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ				
46	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา				
47	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน				
48	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
49	ผู้อำนวยการสถานศึกษาติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน				
50	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนา และวางแผนงานครั้งต่อไป				

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)					
1	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากร				
2	สถานศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง				
3	สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา				
4	สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา				
5	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา				
6	สถานศึกษาเสนอแผนความต้องการอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อต้นสังกัด				
7	สถานศึกษาดำเนินการประชุมครูและบุคลากร เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ				
8	สถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด				
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)					
9	กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากรตามข้อกำหนด ก.ค.ศ.				
10	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม				
11	การบรรจุครูที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการ				

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
12	การสรรหาครูและพนักงานราชการ และการจัดจ้างอัตราจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส				
13	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานคุณภาพงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นลายลักษณ์อักษร				
14	ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับครู บุคลากร และการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยความโปร่งใส				
15	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน 4 ครั้ง ตามแบบประเมิน ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุก ๆ 6 เดือน				
16	การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความถูกต้อง				
17	ข้อมูลครูที่ประสงค์ขอย้ายมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน				
18	การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้ายอย่างเหมาะสมและยุติธรรม				
19	การสั่งย้ายหรือสั่งบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรต้องมีความโปร่งใสและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด				
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)					
20	ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร				
21	แจ้งเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรทราบโดยทั่วกัน				
22	หลักเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน				
23	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา				
24	ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา				

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
25	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด				
26	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามคุณสมบัติที่สมควรได้รับ				
27	การดำเนินงานการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูและบุคลากรและลูกจ้างประจำทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน				
28	การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน				
29	การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง				
30	การจัดให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาการปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ				
31	การพัฒนาครูและบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากร				
32	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ครูและบุคลากร โดยพิจารณาจากผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม				
33	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรมีความครบถ้วนและสมบูรณ์				
34	การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร และนำผลการประเมินเพื่อวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในครั้งต่อไป				
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (Y_4)					
35	สถานศึกษาแจ้งคู่มือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่ ครูและบุคลากร				
36	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา				

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
37	การดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมด้วยความโปร่งใสและไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล				
38	การพิจารณาการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด				
39	การรายงานผลการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ครูและบุคลากรไปยังหน่วยงานต้นสังกัด				
40	การอุธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด				
41	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน				
42	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร				
43	ส่งเสริมครูและบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี				
44	เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีเจตคติที่ดีและมีวินัยต่อตนเอง				
การออกจากราชการ (Y_5)					
45	ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด				
46	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงโดยมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน				
47	การสั่งให้ออกจากราชการครูและบุคลากรมีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด				
48	กรณีครูและบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้ออกจากราชการไว้ก่อน				
49	การให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง				
50	สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์แก่ครูและบุคลากรที่ออกจากราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม				

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
หลักนิติธรรม						
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
หลักคุณธรรม						
8	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
10	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
11	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
12	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
13	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
14	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
15	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
หลักความโปร่งใส						
16	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
17	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
18	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
19	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
20	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
21	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
22	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
23	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
24	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
หลักความมีส่วนร่วม						
25	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
26	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
27	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
28	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
29	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
30	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
31	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
32	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
33	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ						
34	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
35	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
37	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
38	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
39	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
40	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
41	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
42	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
หลักความคุ้มค่า						
43	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
44	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
45	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
46	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
47	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
48	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
49	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
50	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การวางแผนอัตรากำลัง						
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
6	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
7	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
8	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
9	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
10	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
11	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
12	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
13	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
14	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
15	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
16	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
17	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
18	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
19	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
20	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
21	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
22	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
23	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
24	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
25	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
26	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
27	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
28	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
29	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
30	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
31	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
32	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
33	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
34	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ						
35	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
36	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
37	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
38	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
39	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
40	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
41	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
42	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1
43	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
44	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
การออกจากราชการ						
45	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
46	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
47	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
48	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
49	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้
50	1	1	1	3	1	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ข
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๐๙๗๗

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร

ด้วย นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๓ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง “หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMNT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระครูศรีวีรคุณสุนทร

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า : ๐๖๑ ๐๒๙ ๔๑๓๓

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามตัวแปรอิสระ หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.920	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	218.2500	101.742	.428	.	.914
A2	217.8750	104.500	.258	.	.915
A3	218.1250	99.274	.555	.	.912
A4	218.4063	100.572	.505	.	.913
A5	218.4688	100.709	.515	.	.913
A6	218.5625	103.480	.341	.	.914
A7	218.5000	103.355	.317	.	.915
A8	218.4063	102.249	.400	.	.914
A9	218.3750	102.306	.386	.	.914

A10	218.0625	102.060	.431	.	.914
A11	218.3125	102.544	.352	.	.914
A12	218.3438	102.749	.335	.	.915
A13	218.0938	102.733	.350	.	.914
A14	218.6875	103.641	.536	.	.914
A15	218.0938	101.184	.512	.	.913
A16	218.5000	104.194	.223	.	.916
A17	218.3125	99.448	.588	.	.912
A18	218.5313	100.322	.592	.	.912
A19	218.0938	102.668	.310	.	.915
A20	218.4063	100.894	.474	.	.913
A21	218.4375	103.802	.246	.	.915
A22	218.0313	102.483	.400	.	.914
A23	218.1875	102.222	.384	.	.914
A24	218.4688	102.515	.396	.	.914
A25	217.9688	102.354	.454	.	.914
A26	217.9688	102.418	.446	.	.914
A27	218.3750	102.565	.314	.	.915
A28	218.0313	99.773	.607	.	.912
A29	218.3125	102.093	.397	.	.914
A30	218.5000	102.968	.361	.	.914
A31	217.9063	101.249	.674	.	.912
A32	217.9688	101.644	.539	.	.913
A33	217.9063	102.023	.567	.	.913
A34	218.5938	103.281	.396	.	.914
A35	218.5625	102.641	.447	.	.914
A36	218.5938	103.926	.309	.	.915
A37	218.0313	101.386	.521	.	.913
A38	218.4688	101.676	.489	.	.913
A39	218.5000	102.839	.376	.	.914
A40	218.0000	101.613	.516	.	.913
A41	218.2188	103.789	.227	.	.916
A42	218.5000	102.581	.405	.	.914
A43	218.4375	102.899	.342	.	.915
A44	218.0938	102.539	.370	.	.914
A45	218.5625	102.254	.241	.	.917
A46	218.6875	104.480	.247	.	.915
A47	218.3125	103.899	.217	.	.916
A48	218.7188	104.660	.469	.	.914
A49	217.9688	102.483	.438	.	.914
A50	218.0313	101.838	.471	.	.913

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามตัวแปรตาม การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.942	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	226.8438	137.168	.378	.	.939
B2	227.0313	140.354	.089	.	.941
B3	226.9688	134.031	.558	.	.938
B4	227.2500	136.516	.483	.	.939
B5	226.9063	136.475	.425	.	.939
B6	227.1563	137.620	.294	.	.940
B7	226.9375	134.770	.569	.	.938
B8	226.8438	138.201	.286	.	.940
B9	226.8438	136.910	.402	.	.939

B10	226.9375	137.609	.323	.	.940
B11	227.1250	137.016	.336	.	.940
B12	226.9063	135.959	.470	.	.939
B13	226.9688	134.805	.497	.	.938
B14	227.1563	140.910	.047	.	.941
B15	226.7188	134.725	.695	.	.937
B16	227.2813	137.047	.453	.	.939
B17	226.8125	133.577	.632	.	.937
B18	226.7500	137.742	.362	.	.939
B19	226.6563	136.491	.586	.	.938
B20	226.7188	136.918	.466	.	.939
B21	226.6875	136.415	.551	.	.938
B22	226.6563	134.620	.809	.	.937
B23	226.6250	135.984	.712	.	.938
B24	226.8438	133.491	.626	.	.937
B25	226.9063	135.378	.521	.	.938
B26	227.0000	134.323	.603	.	.938
B27	226.9375	135.802	.479	.	.939
B28	226.9375	135.931	.467	.	.939
B29	226.9688	136.999	.373	.	.939
B30	227.1250	139.661	.153	.	.941
B31	226.8750	133.855	.666	.	.937
B32	226.7500	135.419	.592	.	.938
B33	226.8438	135.749	.507	.	.938
B34	226.7813	136.241	.490	.	.938
B35	226.8125	135.577	.536	.	.938
B36	226.8750	134.435	.614	.	.938
B37	226.8438	134.265	.563	.	.938
B38	226.7500	137.097	.426	.	.939
B39	226.8750	134.306	.625	.	.938
B40	226.8750	133.919	.660	.	.937
B41	226.8125	134.802	.608	.	.938
B42	226.7188	137.886	.366	.	.939
B43	226.6875	138.931	.277	.	.940
B44	227.1250	138.177	.282	.	.940
B45	226.7188	136.660	.493	.	.938
B46	226.7500	137.742	.362	.	.939
B47	226.7813	134.822	.627	.	.938
B48	226.6875	136.286	.565	.	.938
B49	226.7188	136.209	.540	.	.938
B50	226.7188	135.886	.573	.	.938

ภาคผนวก ค
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวมรวบข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๑๑๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

เจริญพร

ด้วย นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๑๔๐๔๓๒๐๑๓ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (GOOD GOVERNANCE AFFECTING PERSONNEL MANAGEMNT OF SCHOOL UNDER KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)"มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูล ในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผู้ประสานงาน นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า : ๐๖๑ ๐๒๙ ๔๑๓๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจ้ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ ○ ชาย ○ หญิง	
2.	อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) ○ ไม่เกิน 25 ปี ○ 26 – 35 ปี ○ 36 – 45 ปี ○ 46 ปี ขึ้นไป	
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด ○ ปริญญาตรี ○ ปริญญาโท ○ ปริญญาเอก	
4.	ตำแหน่งหน้าที่ ○ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ○ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ○ ครู	
5.	ประสบการณ์การทำงาน ○ ไม่เกิน 10 ปี ○ 10 - 19 ปี ○ 20- 29 ปี ○ 30 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักนิติธรรม (X_1)							
1	การบริหารสถานศึกษายึดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของทางราชการเป็นหลัก						
2	กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความถูกต้อง มีเหตุผล และชัดเจน ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						
3	มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ						
4	ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อครู ผู้ปกครอง และนักเรียน						
5	กำหนดขอบข่ายภาระงาน โดยมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม						
6	การบริหารที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน						
7	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างกฎกติการ่วมกัน ยอมรับและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง						
หลักคุณธรรม (X_2)							
8	มีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และความเที่ยงตรง						
9	มีหลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และตรงประเด็น						
10	มีความเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						

11	ปฏิบัติตนเป็นที่พึงประสงค์ โดยปลอดการคอร์รัปชั่นหรือฉ้อราษฎร์บังหลวง						
12	มีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา						
13	เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป						
14	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพ อ่อนโยน						
15	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม						
หลักความโปร่งใส (X_3)							
16	การบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจน โปร่งใส						
17	มีการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ						
18	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความถูกต้อง						
19	การเปิดข้อมูลแบบโปร่งใส ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้						
20	ผู้ปกครองและบุคลากรทุกคนสามารถขอทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้โดยสะดวก						
21	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินให้บุคลากรภายในและภายนอกได้รับทราบ						
22	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนซักถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา						
23	จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกปีการศึกษา						
24	มีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับทางสถานศึกษา ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาที่สะดวกและรวดเร็ว						
หลักความมีส่วนร่วม (X_4)							
25	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา						
26	เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผน และหลักสูตรสถานศึกษา						

27	เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองแสดงความคิดเห็นและเสนอประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา						
28	เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา						
29	เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา						
30	เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา						
31	รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น						
32	พัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจให้กับทุกฝ่าย						
33	มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สร้างเครือข่ายการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						
หลักความรับผิดชอบ (X_5)							
34	มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวางเป้าหมายการดำเนินงานที่ครบถ้วนและชัดเจน						
35	มีคำสั่งมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร						
36	มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา						
37	ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และถูกต้อง						
38	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา						
39	มีจิตสำนึกในหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย						
40	สร้างข้อตกลงเบื้องต้น ปรับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ						
41	อำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่จัดกิจกรรมของชุมชน						
42	มีการติดตาม นิเทศ ประเมินผล และสรุปผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ						

หลักความคุ้มค่า (X_6)							
43	จัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ						
44	มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสะดวกต่อการใช้งาน						
45	มีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ						
46	มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา						
47	มีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน						
48	มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						
49	ติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรควบคู่กับการประเมินผลการดำเนินงาน						
50	นำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข พัฒนา และวางแผนงานครั้งต่อไป						

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ระดับคุณภาพ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)							
1	สถานศึกษามีการประชุมวางแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากร						
2	สถานศึกษาวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการอัตรากำลัง						
3	สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา						
4	สถานศึกษากำหนดภาระงานสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา						
5	สถานศึกษามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา						
6	สถานศึกษาเสนอแผนความต้องการอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อต้นสังกัด						
7	สถานศึกษาดำเนินการประชุมบุคลากร เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ						
8	สถานศึกษามีการประเมินเพื่อขอเปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด						
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)							
9	กำหนดหลักเกณฑ์และการสรรหาบุคลากรตามข้อกำหนด ก.ค.ศ.						
10	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม						

11	การบรรจุครูที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสาขาวิชาเอกที่ต้องการ						
12	การสรรหาครูและพนักงานราชการ และการจัดจ้างอัตราจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส						
13	การแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานคุณภาพงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นลายลักษณ์อักษร						
14	ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยความโปร่งใส						
15	การติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน 4 ครั้ง ตามแบบประเมิน ก.ค.ศ. กำหนด ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะประเมินทุก ๆ 6 เดือน						
16	การรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความถูกต้อง						
17	ข้อมูลครูที่ประสงค์ขอย้ายมีการจัดเก็บที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน						
18	การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้ย้ายอย่างเหมาะสมและยุติธรรม						
19	การสั่งย้ายหรือสั่งบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความโปร่งใสและเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด						
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)							
20	ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากร						
21	แจ้งเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบโดยทั่วกัน						
22	หลักเกณฑ์การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน						
23	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา						
24	ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา						

25	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด						
26	การจัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามคุณสมบัติที่สมควรได้รับ						
27	การดำเนินงานการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน						
28	การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน						
29	การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง						
30	การจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ						
31	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา						
32	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาจากผู้มีผลงานดีเด่นและผู้มีคุณงามความดีตามความเหมาะสม						
33	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความครบถ้วนและสมบูรณ์						
34	การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินเพื่อวางแผนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในครั้งต่อไป						
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (Y_4)							
35	สถานศึกษาแจ้งคู่มือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยให้แก่บุคลากร						
36	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงในทุกกรณีที่เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถานศึกษา						
37	การดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ด้วยความโปร่งใสและไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูล						

38	การพิจารณาการลงโทษทางวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด						
39	การรายงานผลการลงโทษทางวินัยให้ดำเนินการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด						
40	การอุธรณ์และการร้องทุกข์ทางวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด						
41	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน						
42	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา						
43	ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดี						
44	เสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีเจตคติที่ดีและมีวินัยต่อตนเอง						
การออกจากราชการ (Y_5)							
45	ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้ออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด						
46	การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงโดยมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน						
47	การสั่งให้ออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด						
48	กรณีครูและบุคลากรถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้ออกจากข้าราชการไว้ก่อน						
49	การให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและยึดหลักความถูกต้อง						
50	สถานศึกษามีการประสานงานและบริการด้านสิทธิประโยชน์ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการเป็นไปอย่างเหมาะสม						

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอภิญญา ไชยเบ้า
วัน เดือน ปี เกิด	01 มีนาคม 2539
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศรีนครินทร์ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยนครพนม
ที่อยู่ปัจจุบัน	98/2 หมู่ 8 ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู รหัสไปรษณีย์ 39180