

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF EDUCATION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION, ROI ET PROVINCE

PIYANAT SANGUANRAT

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAMIN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**พุทธบูรณาการการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**ประสงค์ ชินศรี**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

.....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธิสิริ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพล พรมกุล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า)

กรรมการ .....

(พระครูกิตติวราทร, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....

(พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.)

กรรมการ .....

(พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญฺโญ, ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Buddhism-Relied Integration of Administration of the Child Development Centers in the local Administration Area of Phon Sai District, Roi Et Province
Student's Name	:	Prasong Chinsir
Degree Sought	:	Master of Political Science
Program	:	Buddhistic Local Government
Academic Year	:	2023
Advisor	:	Dr. Pornpimol Pochailar

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree of Political Science. (Buddhistic Local Government)

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phramaha Surakrai Jinabuddhisiri)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Suraphon Promgun)

Member (Advisor) .....
(Dr. Pornpimol Pochailar)

Member .....
(Phrakrukittiwarathorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Phrakhrusamu Silasak Sumato, Dr.)

Member .....
(Phrakhrupalad Suriya Chavanapanyo, Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**ปิยะณัฐ สงวนรัตน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา พบว่า 1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุง

กำหนดตำแหน่ง และควรประเมินผลงานบุคลากรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการโดยเสมอภาคและเท่าเทียม 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย การสั่งลงโทษทางวินัยต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ด้วยความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน 6) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารการศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	**:**	**Personnel Management Based on the Principles of Good Governance of Education Administrators under the Office of the Non-Formal and Informal Education, Roi Et Province**
Student's Name	**:**	**Piyanut Sanguanrat**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Anno Domini	**:**	**2023**
Advisor	**:**	**Dr. Vimonporn Suwansaentavee**

The objectives of this research were 1) to study Personnel management based on the Principles of Good governance educational administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province, 2) to compare the Personnel management based on the Principles of Good governance educational administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province, classified by positions, educational background, and work experience, and 3) to collect recommendations on Personnel management based on the Principles of good governance educational administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province. The sample group was 201 School administrators and teachers. The research tool was a 5- point scaled questionnaire with an IOC between 0.67 - 1.00 with a reliability of 0.90. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One-way ANOVA) analysis of variance.

The results showed that:

1. Conditions of Personnel administration based on the principles of Good governance of educational administrators under the Office of Non-formal Education and Informal Education, Roi Et Province. Overall, it was at a high level, sorted by the highest average to the lowest were enhancing operational efficiency, development of teachers and educational personnel, positioning planning, discipline and discipline maintenance, staffing recruitment and assignment , resignation from government service, respectively

2. The results of comparison of opinions towards personnel management based on the Principles of Good governance of educational administrators, classified by position, education level, and work experience. Overall, the differences were statistically significant at the .05 level.

3. Recommendations for personnel management based on the Principles of good governance of educational administrators found that 1) In terms of positioning planning: administrators should plan to assist subordinates when they had problems to create morale at work, explore and gather information for requesting a position update, and should elevate the performance of personnel for appointment to a higher position 2) Positioning planning: administrators should consider recruiting people to work consistent with their knowledge and abilities, there was fairness in assigning personnel to perform duties, should be appointed to perform duties with justice, and equality without discrimination 3) Enhancing operational efficiency: it should supervise, follow up and allow personnel to participate in decision-making, freedom to work for as to develop and improve appropriately and efficiently 4) Development of teachers and educational personnel: Administrators should encourage personnel from all departments to have the opportunity to develop themselves consistent with their desires equally and equally 5) Discipline and Discipline Maintenance: Disciplinary action must be ordered without prejudice, with fairness, listen to the opinions of stakeholders in all aspects and 6) Resignation from government service: Administrators should adhere to regulations in ordering government teachers and educational personnel to be discharged from official service with fairness, administrators did not discriminate, operations were transparent and verifiable.

Keywords : Personnel Management, Principles of Good Governance, Educational Administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด สำเร็จลงได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกราบขอบพระคุณ พระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร. ประธานหลักสูตร ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆเป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นางสาวเพ็ญแก้ว ดงโย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมยวดี พระครูชัยรัตนากร, ดร. และ ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คุณงามความดีที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอน้อมบูชาคุณพระรัตนตรัย ขอน้อมบูชาพระคุณของบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิตให้การเลี้ยงดู อบรมให้รักในการศึกษาและให้คำสั่งสอนที่มีคุณค่าเสมอมา และขอขอบคุณ เพื่อน พี่น้อง สาขาการบริหารการศึกษา 2564 ที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา..... 8

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล..... 16

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล..... 27

2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล..... 44

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 63

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 67

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 73

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย		**74**
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง		74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย		75
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ		76
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล		77
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล		78
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย		79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		**82**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล		82
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล		82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		83
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ		**106**
5.1 สรุปผลการวิจัย		106
5.2 อภิปรายผล		109
5.3 ข้อเสนอแนะ		113
บรรณานุกรม		**114**
ภาคผนวก		**123**
ภาคผนวก ก	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	124
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)	130
ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	132
ภาคผนวก จ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	153
ภาคผนวก ฉ	ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	164
ประวัติผู้วิจัย		**171**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด..... 75

4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 83

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน..... 84

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง..... 85

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง..... 87

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน..... 89

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา..... 91

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวินัยและรักษาวินัย..... 93

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการออกจากราชการ..... 94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง..... 95

4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 96

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 97

4.12 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 99

4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง..... 100

4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง..... 100

4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย..... 101

4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการออกจากราชการ..... 101

4.17 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด... 103

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 73

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมขนาดใหญ่ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ประเทศไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต เครือข่ายสังคมออนไลน์ การจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะการปฏิวัติด้านดิจิทัล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีสอน ผู้เรียน แหล่งเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้โลกยุคดิจิทัลให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ไร้พรมแดน ไร้ขีดจำกัด ทั้งด้านสภาพแวดล้อมสถานที่และเวลาการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญ พร้อมขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการศึกษา สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลกเป็นประเทศพัฒนาในระดับสูงขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สำนักงาน กศน. พ.ศ 2560-2579, หน้า 7)

สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับการบริหารจัดการให้มีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อไม่ให้เกิดความล้าหลังและประสบความล้มเหลวในการบริหารการศึกษา ซึ่งการบริหารการศึกษานั้น ๆ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะตัดสินใจในการบริการการศึกษาตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยมของผู้บริหาร โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 1)หลักคุณธรรม 2)หลักสมรรถนะ 3)หลักผลงาน 4)หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ 5)หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องถือว่าเป็นภารกิจร่วมกันของทั้งสถานศึกษาที่จะทำให้บุคคลกรทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ ในการพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาใช้เพื่อยึดเหนี่ยวการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล(จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2560, หน้า 39)

ในฐานะเมืองไทยเป็นเมืองพุทธ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แนวคิดที่ถูกนำเสนอหรือหยิบยกขึ้นมาพูดกันมากก็คือ การนำ “ธรรมะ” หรือ หลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ คือ งานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์ ดังกล่าว โดยให้ความสำคัญกับชุด “ธรรมะ” ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคนที่เป็นอยู่ในหน่วยงาน/องค์กร คือ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้แต่ละคนรู้จัก “ทำหน้าที่” ตามบทบาทของตนได้อย่างถูกต้อง ชีวิตของผู้คนในหน่วยงาน/องค์กรก็จะมีความหมาย และบรรยากาศในองค์กรก็จะเป็นมิตรและร่มเย็นเป็นสุขตลอดไป (สมควร ทรัพย์บำรุง, 2551, หน้า 3)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานทางการศึกษา การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน จัดการศึกษานอกโรงเรียน และกำกับดูแลติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัด จำนวน 20 อำเภอ บุคคลากรประกอบด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 401 คน การบริหารงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการบริหารงานพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลและใช้หลักธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการทำงาน มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในด้านที่ยังมีปัญหาที่จะต้องดำเนินการในหลากหลายวิธี ตลอดจนประเมินสมรรถนะและความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และสถานการณสังคม ประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศตนใหมีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น สถานศึกษาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีคุณภาพ ในยุค 4.0 การจัดการเรียนการสอน เพื่อใหผูเรียนมีทักษะในศตวรรษ ที่ 21 ใหไดทั้งความรูและทักษะที่จำเปนตองใชในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามมกลางกระแสแหงการเปลี่ยนแปลง (แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของ สำนักงาน กศน.,พ.ศ 2560-2579, 2560, หน้า 9)

จากรายงานประจำปี 2564 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นระบบส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของสถานศึกษา พบว่าการดำเนินงานมีปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ อุทิศตนเสียสละทำงานในวันเวลานอกเวลาราชการ องค์กรขนาดใหญ่มี

บุคลากรจำนวนมากต้องสร้างความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร ปัญหาด้านความมั่นคงก้าวหน้าในตำแหน่งงานเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรจ้างเหมาบริการและพนักงานราชการ ซึ่งจากสภาพปัญหามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกรักองค์กร การอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กร การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงานร่วมกับชุมชนเครือข่าย และการให้สวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับบุคลากร(รายงานผลการประเมินภายในของสถานศึกษา, 2564, หน้า 12) ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จึงต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ไว้วางใจ สร้างความสามัคคี ขวัญกำลังใจและลดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดการยอมรับในการบริหารงานบุคลากร หลักธรรมหนึ่งที่เป็นหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้กับองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้นคือ หลักธรรมาภิบาล

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัร้อยเอ็ด เพื่อจะนำผลการวิจัยมาเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารที่จะนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

1.2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอนจำนวน 381 คน รวมทั้งสิ้น 401 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 181 คน รวมทั้งสิ้น 201 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 79) โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการกับการบริหารของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบไปด้วย

1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

6) ด้านการออกจากราชการ

1.4.3 ตัวแปร

1) ตัวแปรต้น

1.1) ตำแหน่ง แบ่งเป็น 2 ตำแหน่ง คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครูผู้สอน

1.2) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.3) ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี และ (3) มากกว่า 10 ปี

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่

(1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

(2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

(3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

(6) ด้านการออกจากราชการ

1.4.4 ด้านสถานที่และระยะเวลา

1) สถานที่ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 20 แห่ง

2) ระยะเวลา ปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด และนำไปใช้ในกำหนดทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา

1.5.2 ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานและนำไปเป็นข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรสถานศึกษา

1.5.3 ได้ทราบถึงแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด และนำข้อค้นพบไปพัฒนาองค์กรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากร

1.5.4 ได้สารสนเทศสำหรับผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัดร้อยเอ็ด ในการนำไปกำหนดแผนการบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการจัดการ เกี่ยวข้องกับคนให้ปฏิบัติงานและกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่ กับองค์กรนานที่สุดเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

1.6.2 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

1.6.3 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งศึกษาใน 6 ประเด็น ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าโดยการคาดคะเนและกำหนดอัตตรากำลังคนในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินผลงานบุคลากรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยดำเนินการอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลที่คุ้มค่ายึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ใช้หลักในการบริหารงานที่ยึดหลักนิติธรรม รวมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน เช่น การให้คำชมเชยหรือรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบต่างๆ โดยยึดหลักคุณธรรมและความรู้ความสามารถของบุคลากรซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลเพื่อจะได้มอบหมายให้เหมาะสมกับงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ มีประสบการณ์ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากร โดยเสมอภาคและเท่าเทียม รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างตามระเบียบแบบแผนความประพฤติที่บัญญัติไว้ของสถานศึกษา และตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งสืบสวนสอบสวนหรือการสั่งลงโทษทางวินัยผู้บริหารต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของบุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน รวมทั้งพร้อมรับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

6) ด้านการออกจากราชการ หมายถึง บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่างๆโดยยึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.6.4 สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด หมายถึง หน่วยงานในสังกัด*สำนักงาน*ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัด*การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย*

1.6.5 ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

1.6.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้งหมด 20 อำเภอ

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ทำหน้าที่หลักในการจัดเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ประจำปีการศึกษา 2565

1.6.8 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตำแหน่ง คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูผู้สอน

1.**6.9 ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับงานสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.10 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับงานสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

2.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีผู้ศึกษาไว้มากมายแต่ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษา ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2541, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารงานจะบริหารงานเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำงานให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่

ของผู้บริหารที่ต้องนำเอาเทคนิควิธีการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

บรรจบ บุญจันทร์ (2556, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถพฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารงานของผู้บริหารโดยการอำนวยการ การควบคุมและการดำเนินการในภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยคำนึงผลของการศึกษาและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาต้องอาศัยทรัพยากร เทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสมนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

พิมผกา ธรรมสิทธ์ (2554, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในบางประเทศการบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยไปกว่าอาชีพอื่นๆ ทั้งนี้เพราะการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมของมนุษย์และพฤติกรรมของสังคม ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่สร้างความเปลี่ยนแปลงแก่องค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องมีทักษะความรู้และ

ประสบการณ์ สามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ เกิดการยอมรับทั้งในสถานศึกษาและสังคม

2.1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-8) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด ซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มหรือฝ่ายหรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
    1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
    2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
    3) การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
    4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
    5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
    6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
    7) การนิเทศการศึกษา
    8) การแนะแนวการศึกษา
    9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
    10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
    11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
    12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
2. การบริหารงบประมาณ
    1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
    2) การจัดสรรงบประมาณ
    3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
    4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
    5) การบริหารการเงิน

6) การบริหารบัญชี

7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.การบริหารงานบุคคล

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) การส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป

1) การดำเนินงานธุรการ

2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมารบุคลากรและบริหารทั่วไป

8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10) การรับนักเรียน

11) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบอกระบบและตามอัธยาศัย

12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13) งานส่งเสริมกิจการนักเรียน

14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น

17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18) งานบริการสาธารณะ

19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์ (2559, หน้า 18-33) ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน

1. การบริหารวิชาการ เป็นการวางแผนและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง การแนะแนว การนิเทศ การส่งเสริมและการสนับสนุนการทำวิจัย สื่อนวัตกรรม การพัฒนาเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนสร้างเครือข่ายและการบริการวิชาการแก่ชุมชน

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย การจัดทำแผนงานงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การทำบัญชีรับ-จ่ายและเก็บรักษาเงิน การติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณการรายงานเบิกจ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตลอดจนการจัดทำรายงานทางการเงิน

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ

4. การบริหารทั่วไป เป็นการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคลในสถานศึกษา ชุมชน องค์กร หน่วยงาน รวมทั้งประสานความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา ประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษาและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1) ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy”

ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” ของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักทฤษฎีองค์การชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่าผู้นำหรือนักบริหาร จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลบังคับได้

อำนาจการปกครองบังคับบัญชา (Domination)

- การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยจารีตประเพณี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยบารมี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยวิธีกฎหมายและการมีเหตุผล

- มีการควบคุมกันโดยการแบ่งลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
- การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎระเบียบ
- การจัดคนที่มีความรู้ความชำนาญเข้าด้วยกัน
- การบริหารงานโดยไม่อาศัยเรื่องส่วนตัว
- เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ
- การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
- แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์การ

แนวคิดระบบราชการ (bureaucracy) จะทำหน้าที่เป็นกลไกการบริหารของกลุ่มชน โดยผู้นำจะใช้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมาย ปกครองบังคับบัญชาโดยผ่านระบบราชการ องค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) หลักลำดับขั้น (Hierarchy) หลักการนี้มีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การต้องอยู่ภายใต้การควบคุม โดยเชื่อว่าการบริหารที่มีลำดับขั้นจะทำให้ระบบการสั่งการและการควบคุมมีความรัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์และขั้นตอนมีความเหมาะสมในช่วงศตวรรษที่ 19-20 แต่เมื่อสถานการณ์โลกเปลี่ยนไป การบริหารตามลำดับขั้นจึงเริ่มมีปัญหา เพราะการทำงานในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว คนต้องการเสรีภาพมากขึ้น ประชาชนต้องการบริหารที่สะดวก รวดเร็ว แต่ในองค์การขนาดใหญ่ที่ใช้ระบบราชการ มีคนจำนวนมาก แต่มากกว่าครึ่งจะอยู่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน กว่าจะตัดสินใจงานสำคัญๆ ต้องรอให้ผู้บริหาร 7-8 คน เซ็นอนุมัติตามขั้นตอน และยังมีกฎเกณฑ์มากมาย ส่วนพนักงาน(ข้าราชการ) ระดับล่างจำนวนมาก ทั้งหมดมีหน้าที่ทำงานเอกสาร โดยการตรวจบันทึกของคนอื่น แล้วเขียนบันทึกส่งให้เจ้านาย คำบันทึกหรือรายงานเต็มไปด้วยศัพท์อันหรูหรา นอกจากนี้ยังมีฝ่ายวางแผน ฝ่ายวิชาการเป็นผู้จัดทำแผนยุทธศาสตร์หนาปึกใหญ่ให้เจ้านาย

การที่ผู้นำคิดว่า วิธีการบริหารองค์การขนาดใหญ่ คือ เผด็จการ ถือเป็นความเชื่อที่ผิดมาก เพราะผู้บริหารสูงสุด ไม่ได้รู้คำตอบได้ทุกเรื่อง แต่ควรมองหาคำตอบที่ถูกต้องจากผู้อื่นด้วยการลดขั้นตอน ลดลำดับขั้นของการสั่งการออกไป ในขณะที่รักษาความสามารถในการควบคุมที่จำเป็นไว้ โดยการตัดขั้นตอนของผู้บริหารที่ไม่เพิ่มมูลค่าให้กับงานออก เพื่อจัดองค์การที่เป็นแนวราบมากขึ้น และทำให้คนที่ทำงานในระดับรองๆ ลงมาสามารถควบคุมดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเอง

2) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (responsibility) เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดและรับชอบต่อการกระทำใด ๆ (responsibility) ที่ตนกระทำลงไป และความพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบโดย

ผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลาด้วยอำนาจ (authority) หมายถึงความสามารถในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้มีการดำเนินการ หรือปฏิบัติการต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ได้มาอย่างเป็นทางการตามตำแหน่ง
- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสมดุลกันเสมอ
- การได้มาซึ่งอำนาจในทัศนะของ Max Weber คือการได้อำนาจมาตามกฎหมาย (legal authority)
- ภาระหน้าที่ (duty) หมายถึง ภารกิจหน้าที่การงานที่ถูกกำหนด หรือได้รับมอบหมายให้กระทำ

3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) ความถูกต้องเหมาะสมของแนวปฏิบัติที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล (effective) การทำงานหรือการดำเนินการใด ๆ ที่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพ (efficiency) ความสามารถในการที่จะใช้ทรัพยากรบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เวลา ไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานนั้นให้มากที่สุด

ประหยัด (economic) ความสามารถในการที่จะประหยัดทรัพยากรบริหาร แต่สามารถที่จะให้บริการหรือผลิตออกมาให้ได้ระดับเดิม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวพันกับเป้าหมายขององค์การ อาจทำได้ 2 วิธี คือ

- การวัดผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เรียกว่า ประสิทธิผล (effectiveness) จะเป็นการกำหนดขอบเขต หรือขนาดที่องค์การต้องการบรรลุผลสำเร็จไว้ แล้วมีการประเมินผลหลังจากที่มีการปฏิบัติแล้วว่าสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าสำเร็จก็ถือว่าบรรลุเป้าหมาย หรือมีประสิทธิผล (where)
- การวัดประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ระดับที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ เป็นการวัดผลในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้เป็นการวัดว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร

4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation)

- การปฏิบัติงานใด ๆ จะต้องมุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ (ประสิทธิผล)
- ประสิทธิผล หรือผลสำเร็จ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

(1) เจ้าหน้าที่ต้องมีหลักการและวิธีการในการตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยถือหลักประสิทธิภาพ หรือหลักประหยัด

หลักประสิทธิภาพ (efficiency)

- ในระหว่างทางเลือกหลายๆ ทางที่จะต้องใช้จ่ายเงินเท่ากัน ควรเลือกทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

หลักประหยัด (economic)

- ถ้ามีทางเลือกที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้เท่าๆ กันหลายทางเลือก ควรเลือกทางเลือกที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

(2) ความมีประสิทธิผลในการบริหารงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน

(3) การบริหารจะได้รับประสิทธิผลสูงสุดต่อเมื่อมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงาน สถานที่ ช่วงเวลา สภาพแวดล้อมในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ต้องการ

5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization)

ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแบบระบบราชการ ต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนกงานหรือจัดส่วนงาน (depart mentation) ขึ้นมา เพราะภารกิจการงานขององค์การขนาดใหญ่มีจำนวนมาก ซึ่งต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดส่วนงานอาจยึดหลักการจัดองค์การได้หลายรูปแบบ คือ

- การแบ่งส่วนงานตามพื้นที่ เป็นการแบ่งส่วนงานโดยการกำหนดพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ที่องค์การต้องบริหารจัดการไว้ด้วย เช่น การแบ่งพื้นที่การบริหารราชการออกเป็นจังหวัด อำเภอ อบจ. อบต. เทศบาล

- การแบ่งงานตามหน้าที่ หรือภารกิจที่องค์การจะต้องปฏิบัติจัดทำ เช่น การจัดแบ่งงานของกระทรวงต่าง ๆ เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการคลัง

- การแบ่งงานตามลูกค้า หรือผู้รับบริการ เช่น การแบ่งโรงพยาบาลออกเป็นโรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลหญิง โรงพยาบาลสงฆ์

- การแบ่งงานตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน โดยคำนึงว่างานที่จะทำสามารถแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน อะไรบ้าง แล้วกำหนดหน่วยงานมารองรับ

6) หลักระเบียบวินัย (discipline) ต้องมีการกำหนดระเบียบ วินัย และบทลงโทษขึ้นมา เพื่อเป็นกลไกการควบคุมความประพฤติของสมาชิกทุกคนในองค์การ

7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

- ผู้ปฏิบัติงานในองค์การราชการ ถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่งและต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา

- ความเป็นวิชาชีพ “รับราชการ” นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของตนด้วยความสำเร็จของระบบราชการในอดีตเกือบ 100 ปี ที่ผ่านมา เพราะ

- มีวิธีการจัดองค์การที่มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตั้งอยู่บนหลักการของความสมเหตุสมผล

- มีการใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งงานตามหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ระบบราชการสามารถทำงานที่มีขนาดใหญ่และสลับซับซ้อนได้เป็นอย่างดี

- ระบบราชการ พัฒนาและใช้มาในช่วงที่สังคมยังเดินไปอย่างช้า ๆ และเพิ่งปรับเปลี่ยนมาจากสังคมศักดินา ประชาชนยังไม่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพ

- ผู้มีอำนาจในระดับสูง ยังเป็นผู้มีข้อมูลที่มากพอต่อการตัดสินใจได้ดีกว่าคนในระดับล่าง หรือประชาชนทั่วไป

- คนส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็นและต้องการบริการสาธารณะจากรัฐเหมือน ๆ กัน เช่น บริการทางด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา สาธารณูปโภคต่าง ๆ องค์การภาครัฐที่บริหารแบบระบบราชการจึงสามารถดำเนินงานได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ปัจจุบันนิยมใช้คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เพราะเห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาได้ ทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้ามั่นคงและมีความสุขสมกับที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่าการบริหารงานบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมาย ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ”

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 15) ได้อธิบายว่า “การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์การจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทน พัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการ

พิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่นเช่นไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลยแต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้”

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 16) ได้กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรทีมีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพ และฝีมือในการทำงานมีการประเมินผลงาน การธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้มีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การการสร้างขวัญกำลังใจสร้างจริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม”

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 15) ได้ให้ความเห็นว่า “การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การ ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงานพร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต”

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2545, หน้า 10) กล่าวว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์หรือเรียกว่าเป็นสหวิทยาการที่ต้องการผสมผสานศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ”

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2547, หน้า 135) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า“การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกุลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุและบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด”

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน อันประกอบไปด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลคือการจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมหรือเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจทุ่มเท และรับผิดชอบงานและถือว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศศักดิ์ศรีมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งมีการกล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 11) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพ ในที่ทำงานเรื่องของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุก ๆ คน แม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่าความเป็นธรรมอยู่ที่ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริงว่าความยุติธรรมคืออะไร แต่ก็ไม่ใช่ เป็นเรื่องสุดวิสัยเสียทีเดียวเช่น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อตนจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้างอยากได้ค่าจ้างสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้ คำว่าค่าจ้างยุติธรรมก็คืออัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่วงการอุตสาหกรรมนั้นๆจ่ายความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายค่าจ้างนั้นได้ ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ค่าครองชีพและความยากง่ายในการทำงาน การคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวก็น่าจะเพียงพอแล้วสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรม

2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การเปิดเผยข่าวให้คนงานมีส่วนรู้เห็นนั้นก่อให้เกิดผลดีและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกันคนงานจะได้รู้ความคลี่คลายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้รู้ทัศนะแนวความคิดรูปแบบและแนวทางต่างๆ อันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถวางตัวและมีการเตรียมการที่เหมาะสมทางด้านความรู้สึกของคนงาน เมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่าง ๆ ก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงานย่อมก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์การ

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หลักข้อนี้เป็นการยอมรับทางด้านความต้องการของคนที่ว่าคนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหารอย่างเดียว ความต้องการทางด้านสังคมก็เป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับ และเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงานในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้นโดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ก็ไม่ควรถือว่าต้องกระทำตามพิธีเสมอไป เพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัวทัศนคติ ทั้งทางสังคมทางวัฒนธรรมและทางจรรยามารยาทของแต่ละคน ดังนั้นความเป็นกันเองในการสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญ อีกประการหนึ่ง

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรง โดยยึดถือความสามารถผู้บริหารไม่ควรคิดว่าค่าจ้างเป็นการ “ให้” แต่เกิดจาก “ความสามารถ” ของลูกจ้างเอง เพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถเป็นเกณฑ์ไม่ใช้เป็นการกุศลที่จะมัวคำนึงถึงเมตตาจิตของผู้บริหารโดยคิดว่า การจ่ายค่าจ้างเป็นบุญเป็นคุณของเจ้าของกิจการ การที่จะขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเอง ไม่ใช่เป็นเพราะความสงสารของฝ่ายนายจ้าง เพราะการให้เป็นการทำลายประสิทธิภาพของพนักงานในทางอ้อมหาก

ปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณแล้วก็เท่ากับเป็นการสร้างระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ขึ้นในหน่วยงานเป็นการให้เพื่อตอบแทนสินน้ำใจแก่บุคคล และผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อย ๆ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ก็จะค่อยๆหมดไป ในทางตรงกันข้ามการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานโดยพิจารณาผลงานและความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้อุทิศแรงงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน อย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงาน เราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้นมีผลงานเพราะเขาไม่มีโอกาส และช่องทางที่จะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงานก็ไม่ออกมาเด่น เหมือนกับงานบางประเภทที่ถึงแม้จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างปกติธรรมดาผลงานก็ออกมาดี จะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกันทั้งนั้น ผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้เป็นใช้คนให้ถูก ก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความถนัดของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ต่องานได้ เมื่อบุคคลมีความถนัดในทางใด ถ้าเขาได้มีโอกาสทำงานในด้านนั้นแล้วผลงานของเขาก็จะดีเด่นขึ้นมาได้ การคาดคะเนความสามารถของคนผิด การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำไปรังแต่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารบุคคลมากขึ้นเท่านั้น

บรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 54) ได้ให้หลักของการบริหารงานบุคคลไว้ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาคโดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน

2. หลักความสามารถยึดถือความรู้ความสามารถหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคงยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาวรวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมืองยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

5. หลักการพัฒนายึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรการให้ความรู้การอบรมมีการจัดระบบนิเทศและการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. หลักความเหมาะสมยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7. หลักความยุติธรรมยึดหลักคุณธรรมไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวกมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ

8. หลักสวัสดิการยึดหลักการบริการเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้างได้แก่ยึดหลักการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณภาพทั้งในการป้องกันการกระทำผิดการผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10. หลักมนุษย์สัมพันธ์การให้ความสำคัญกับสังคมมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยกันเพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11. หลักประสิทธิภาพยึดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานโดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนายึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ระบบการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆเพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆมาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆขึ้นไป

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2550, หน้า 54) ได้กำหนดหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายผลงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา

2. กระบวนการบริหารงานบุคคล มีความชัดเจนและเป็นที่รับรู้รับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์การ กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผล กระบวนการทางวินัย กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

3. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานการปฏิบัติราชการนั้น ต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารงานบุคคลก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด

4. เน้นหลักคุณธรรม คือ มีความคงเส้นคงวาไม่มีอคติไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถการปฏิบัติตนและผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดีความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกหรือความรู้จักมักคุ้นส่วนตนเป็นตัวกำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 171) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาขององค์การ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การดำเนินงานต้องมีการวางแผนมีระบบงานและกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุมโดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสมการวัดผลงานระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

2. งานทางด้านสวัสดิการ (Welfare Movement) เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไปได้แก่สุขภาพอนามัยความช่วยเหลือทางสังคมและสภาพการทำงานเป็นต้นเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน

3. การบริหารการจ้างงาน (Employment Management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์การที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงานเลือกคนงานบรรจุแต่งตั้งการเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงานการฝึกอบรมและสวัสดิการเป็นต้น

4. จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคนธรรมชาติของคนและการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของตนซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกอบรมการบรรจุการส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน

5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานคือให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาลเมื่อได้รับการบาดเจ็บมีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ

6. ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายพนักงานในรูปของสมาคมแรงงานเพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้างเมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามารับแทนพนักงานเพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) เป็นการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างเช่นค่าครองชีพลักษณะงานความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และระดับการจ้างทั่ว ๆ ไปในตลาดแรงงานเพื่อทำให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร

8. การพัฒนาและการฝึกอบรม (Development and Training) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในความสามารถของการทำงานให้มากขึ้นจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560, หน้า 40) ได้กำหนดหลักการและแนวทางการบริหารงานบุคลากร เพื่อความเป็นธรรมในการทำงานและส่งเสริมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาที่มีครูเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ครู ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน ผู้ประกอบการที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีบุคลากรทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

1) ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) ระบบบริหารงานบุคลากรเป็นธรรม การสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

3) บุคลากรทุกประเภททุกระดับ ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะตามมาตรฐานตำแหน่งรวมทั้งบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของภาพสังคม

5) ระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการศึกษามีประสิทธิภาพ

6) ทุกภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชุมชนในพื้นที่

จากแนวคิดสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือการวางแผนจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ ในการวางแผนการกำหนดความเหมาะสม การจ้างงาน ความปลอดภัย ความเสมอภาค หลักมนุษย์สัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ เป็นกลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งผลให้การบริหารบุคลากรในองค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานมีความสำคัญมากสำหรับองค์การ เพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางใจได้ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลดังนี้

1. เนื่องจากสภาพองค์การทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการมีผลทำให้ทัศนะคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลง

2. เพื่อเข้าใจความต้องการทางจิตวิทยาหรือทางใจของพนักงาน

3. เพื่อให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลอย่างลึกซึ้งเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพ

อาภัสสรี ไชยคุนา (2542, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญที่สุดในองค์การ

2. บุคลากรในองค์การเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน ดังนั้น ถ้าสามารถเข้ามาปฏิบัติงานหรือพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้บุคลากรดังกล่าวก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมี

ประสิทธิภาพลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณและเวลาอันจะเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตลง

3. บุคลากรเป็นผู้ผลิตผลงาน ดังนั้น ถ้าสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้ก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิผล

วรนารถ แสงมณี (2543, หน้า 6) ได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. มีการแข่งขันมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจและการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร บุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียว อาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจเพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วย ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกันผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงานการยอมรับความสำคัญของคน ความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงานและเงินทดแทนต่าง ๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้าน ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบในการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การ ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่มีรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

4. องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ทุกส่วนขององค์การไม่ได้มีอิสระที่จะดำเนินงานเองโดยไม่ถูกกระทบจากปัจจัยที่อยู่ภายนอก ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความยุ่งมาก

5. บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม ปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ถือเอาวัตถุขององค์การ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

6. ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง

อำนวย แสงสว่าง (2544, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำ และปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์การให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร บุคลากรคือปัจจัยหลักที่สำคัญในการทำงานภายในองค์กร เริ่มจากการกำหนดวางแผนสรรหา การจัดบุคลเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคลและการประเมินผลการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ที่มีเป้าหมายสำคัญคือความสำเร็จขององค์กร

2.2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติการบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารการประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆเกี่ยวข้องกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีของการบริหาร ดังนี้

ปราชญา กล้าผจัญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2554, หน้า 43) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารไว้ดังนี้ ทฤษฎี A ทัศนะการจัดการของอเมริกาที่เน้นการจ้างงานระยะสั้น มีความรับผิดชอบและการตัดสินใจเฉพาะบุคคล โดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมด้วยทฤษฎีทัศนะการจัดการแบบญี่ปุ่น ที่เน้นการจ้างงานตลอดชีพมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน

ทฤษฎี Z ศึกษาการจัดการของญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับสหรัฐอเมริกา เป็นทฤษฎีการจัดการแบบผสมผสานระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาที่มุ่งเน้นการจ้างงานตลอดชีพ ความรับผิดชอบเฉพาะของบุคคลและการตัดสินใจทฤษฎีวัวสองตัว มนุษย์และสัตว์นั้นเมื่ออยู่ผู้เดียวเดี่ยวโดดไม่ต้องแข่งขันกับผู้ใดก็อยู่ไปตามสบาย เปรียบได้กับวัวตัวเดียวที่เล็มหญ้ากินโดยลำพังก็กินช้าๆ แต่เมื่อเห็นวัวอีกตัวหนึ่งเข้ามาใกล้ก็รู้สึกว่ามีคู่แข่งเกรงหญ้าที่กินอยู่จะไม่พอต้องรีบกินเป็นการใหญ่ เกิดการแข่งขันเต็มที่

มนุษย์เราต้องการแข่งขัน เมื่อแข่งขันแล้วก็ต้องการเป็นผู้ชนะทฤษฎีความเท่าเทียมกัน มุ่งเน้นที่หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน โดยยึดหลักว่า “งานเท่ากัน เงินต้องเท่ากัน” มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทฤษฎีความเสมอภาค” โดยปกติมนุษย์ชอบเปรียบเทียบงานที่ตนเองกระทำ กับงานของผู้อื่นอยู่เสมอ จิตวิทยาเช่นนี้ ทำให้ร้านขายอาหารต้องระมัดระวังในการเสิร์ฟอาหารที่มองเห็นขนาด ชิ้นส่วนของอาหารด้วย เช่น สเต็กเมื่อเสิร์ฟลูกค้าจะมองว่า ที่ตนเองได้รับกับที่เพื่อนได้รับ ชิ้นไหนเล็กใหญ่กว่ากัน หากได้ชิ้นเล็กก็จะโวยวายหากได้ชิ้นใหญ่กว่าก็พึงพอใจ ทฤษฎีแห่งความยุติธรรม มีเนื้อหาว่าการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมนั้น จะต้องอยู่ที่พื้นฐานบนมาตรฐานของความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมและความไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ทฤษฎีแห่งสิทธิคาดหมายว่าการตัดสินใจที่มีจริยธรรมมากที่สุดนั้นก็คือการตัดสินใจซึ่งมุ่งรักษาสิทธิของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้น ทฤษฎีการตัดสินใจวิเคราะห์การจัดการที่มุ่งเน้นไปที่การหาทางเลือกตัดสินใจตามสถานการณ์ตามวิธีการตัดสินใจตัวแบบการตัดสินใจ แนวคลาสสิกยึดหลักการหาข้อมูลและการใช้เหตุผลอย่างสมบูรณ์หาประโยชน์สูงสุดสำหรับทางเลือกตัวแบบการตัดสินใจแนวบริหารคำนึงถึงการนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 51-52) ได้กำหนดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะขึ้นมาอีกไม่มีวันสิ้นสุด

1.2 ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป มาสโลว์ได้ให้ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลไว้ 5 ขั้น คือความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) ความต้องการมีส่วนร่วมหรือความรัก (Social or Love Needs) ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ(Esteem or Egoistic Needs)และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer’s Modified Need Hierarchy Theory) แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น

2.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า

3. ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) ทำได้ 4 วิธี คือ

3.1 การเสริมแรงทางบวกเป็นการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

3.2 การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาหรือการเสริมแรงด้านลบเป็นการจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ

3.3 การยับยั้งพฤติกรรมเป็นการเลิกให้รางวัล เพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคตเป็นการลดพฤติกรรมทีมีผลด้านบวก เป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง

3.4 การลงโทษเป็นการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าการให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ

4. ทฤษฎีความต้องการของแม็กเกรเกอร์ กล่าวว่ามนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้เนื่องจากไม่อยากทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุมแนะนำหรือขู่เข็ญว่าจะลงโทษเพื่องานสำเร็จตามวัตถุประสงค์เขาจึงตั้งทฤษฎีผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกันและให้ชื่อทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y

4.1 หลักการของทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมุติฐานของการควบคุมหรือการบังคับบัญชามีหลักการ ดังนี้

1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส

2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์นี้เองจึงต้องใช้วิธีการบังคับบัญชาควบคุมขู่เข็ญหรือลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ

3) มนุษย์โดยทั่วไปชอบการบังคับควบคุมชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

4.2 หลักการของทฤษฎี Y ตั้งขึ้นตามพื้นฐานของการวิจัยที่เชื่อว่ามนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วยแรงจูงใจมี ดังนี้

1) การใช้ความพยายามทางกายและสมองในการทำงานนั้นเป็นเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน

2) การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการขู่ลงโทษไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ

4) มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานโดยสภาวะสถานการณ์ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย

5) ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์หรือหาวิธีแก้ปัญหาขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง

6) ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

จากทฤษฎีการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า ในแต่ละทฤษฎีมีความเชื่อต่อความต้องการแตกต่างกัน ทำให้การบริหารงานแต่ละทฤษฎีต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้คำนิยามไว้ดังนี้ ธรรม : คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฎเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย สิ่งของ อภิบาล : บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง ดังนั้น ธรรมาภิบาลจึงมีความหมายตามนัยนี้ว่า วิถีการปกครองที่ไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืน อันได้แก่ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (254, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า “ธรรมาภิบาล” เป็นแนวทางการบริหารที่มีความโดดเด่นมากที่สุดในวงการวิชาการปัจจุบันที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย คำว่า ธรรมาภิบาล ได้อธิบายว่า ธรรมาภิบาลเป็นศัพท์ที่สร้างขึ้นมาจากคำว่า “ธรรม” ซึ่งแปลว่า ความดี หรือกฎเกณฑ์ ส่วนคำว่า “อภิบาล” แปลว่า บำรุงรักษา ปกครอง เมื่อรวมกันก็เป็น “ธรรมาภิบาล” ซึ่งมีความหมายเดียวกับคำว่า Good Governance และยังมีคำศัพท์ต่างๆ ที่สื่อความหมายในลักษณะเดียวกับธรรมาภิบาล เช่น ธรรมรัฐ สุประศาสนการ ประชารัฐ การปกครองที่ดี การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ธรรมราษฎร์ การกำกับดูแลที่ดีรัฐาภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี บรรษัทภิบาล รวมทั้งศัพท์อื่นๆ เอกชนนิยมใช้ “หลักการบริหารจัดการที่ดี”

ชัยอนันต์ สมุทวานิช (2543, หน้า 57) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล ว่าเป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพสะอาดโปร่งใส และรับผิดชอบเป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก โดยหลักสากลจะประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ประการ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะชน หมายถึงการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 2) ความโปร่งใส หมายถึง สาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ 3) ความมั่นใจ หมายถึง มีหลักการที่แน่นอน เป็น

ธรรมที่ทำให้สาธารณชนมั่นใจและ 4) การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึงประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการในด้านกิจการของรัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 5-6) กล่าวถึง การนำหลักธรรมาภิบาล (Good governance) มาใช้ในครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1989 ในรายงานของธนาคารโลก (World bank) Sub“-Sahara Africa from crisis to sustainable growth” ต่อมากองทุนการเประเทศ (International monetary fund) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ เกี่ยวกบการให้ประเทศต่าง ๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ ซึ่งพบวาธรรมาภิบาลเป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากนั้นแนวความคิด เกี่ยวกบธรรมาภิบาลก็ได้รับการถ่ายทอดผ่านหน่วยงานต่าง ๆ เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและ สังคมสำหรับอาเซียนแปซิกฟิก สหประชาชาติ (The United Nations Economics and Social ComAsia and the Pacific: UNESCAP) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United NationsDevelopment Program: UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD)

กุลธิดา เลนุกูล (2554, หน้า 9) กล่าวว่า ธนาคารโลกสร้างลักษณะของธรรมาภิบาล ระดับโลกขึ้นให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตาม "ธรรมาภิบาล" ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ มิได้ชี้ชัดว่าประเทศนั้น จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง แม้ว่าอาจมีการแปลความหมายแบบแอบแฝงในคำว่าระบบการเมืองนั้นจะหมายถึง "ระบอบประชาธิปไตย" ก็ตาม (Democratic good governance) ในตอนแรกๆ ของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยระหว่างองค์กร ระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่มาก ในไม่ช้าคำว่า "ธรรมาภิบาล" จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลายโดยเฉพาะหลังวิกฤติการณ์เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ในประเทศไทยและลามไปสู่ประเทศต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 8) กล่าวถึง แนวคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทยว่า ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อ ทุกภาคส่วนของสังคม โดยสาเหตุสำคัญสวนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติและระดับ องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีความบกพร่อง และขาดประสิทธิภาพ รวมถึงการกระทำผิดทุจริต และขาดจริยธรรม ทำให้ทุกฝ่ายในสังคมหันมาให้ความสนใจ เรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องอันเกิดจากการขาดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมีการควบคุมและไม่ ตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ ขาดการปลูกฝังจิตสำนึกจริยธรรมทำให้เกิดรูรั่วไหลการกระทำผิด ฉ้อฉลและทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐนั้นพบวายังคงมีความซ้ำซ้อน สิ้นเปลือง และปัญหาที่สังคมมาเป็นเวลายาวนาน จำเป็นต้องมีการรื้อปรับระบบราชการให้มี ความทันสมัย และสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์ส่งผลให้ประเทศไทย มีการบังคับใช้และปรับแก้

กฎหมายต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนและเสนอแนะมาตรการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิด และเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ อย่างต่อเนื่องดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการที่สำคัญการสร้างความโปร่งใส ในการบริหารประเทศ การตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในทุกกระบวนการตั้งแต่การร่วมรับรู้ความคิดไปจนถึงการร่วมดำเนินการร่วมตรวจสอบ อย่างกว้างขวางและครอบคลุมในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติลงไปถึงระดับท้องถิ่นชุมชน

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้วางกรอบเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในหมวดไว้ 4 เกี่ยวกับหน้าที่ของบุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหมวด 5 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคูไปกับการปรับปรุง รูปแบบ และวิธีการทำงานให้การบริหารราชการแผนดินเป็นปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางใน การปฏิบัติราชการ

3. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ได้วางหลักการว่า การบริหารราชการจะต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไมจำเป็นการกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่นกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และสนองตอบความต้องการของประชาชนการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุ และแต่งงบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบ ของผู้ปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความถูกต้องของการดเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน อันนำมาซึ่งการตรวจสอบได้ จักเห็นได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นเสมือนพลังที่จะผลักดันไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติอย่างแท้จริง

นฤมล ทับจุมพล (2541, หน้า 123) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะ การจัดการทรัพยากรทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะช่วยให้มีการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจของประทศ ทั้งนี้เพราะ

รัฐบาล สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่มีอิสระทำให้การดำเนินการเป็นไปตามสัญญา มีระบบชการาระบบนิติบัญญัติ และสื่อมวลชนที่มีความโปร่งใสรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้

อานันท์ ปันยารชุน (2542, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่าเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคล และสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปในหลายทางมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกัน

วรภัทร โตธนะเกษม (2542, หน้า 42) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับธรรมาภิบาล หมายถึง การกำกับดูแลที่ดี หรือหมายถึง การใช้สิทธิ์ของความเป็นเจ้าของที่จะปกปูองดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล Good Governance คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงาน มีความหมายอย่างกว้างซึ่งรวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีประพฤติปฏิบัติ เช่น ความโปร่งใสตรวจสอบได้การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอกเป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่ใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพอาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรโปร่งใสย่อมได้รับความไว้วางใจในการัฐบาล ที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชนตลอดจนส่งผลดีต่อ เสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น

สันถวันท์ พยาเลี้ยง (2552, หน้า 53) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 5) กล่าวว่า “Good Governance” ใน ประเทศไทยมีการใช้คำศัพท์เรียกหลายคำด้วยกัน เช่น ธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคม ที่ดีธรรมรัฐประศาสนการธรรมราษฎร์การปกครองที่ดีการบริหารจัดการที่ดีซึ่ง บวรศักดิ์ อุวรรณโณ กล่าวว่า ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” + “อภิบาล” (การรักษายิ่งธรรม) มาจาก

ภาษาอังกฤษว่า Good Governance โดยคำว่าGovernance (การอภิบาล) คือ วิธีการใช้อำนาจเพื่อบริหารทรัพยากรขององค์การ Good Governance (ธรรม+อภิบาล= ธรรมาภิบาล) เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรโดยที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ อธิบายว่าธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหารการจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจานี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถาไปใช้ได้ทั้งภาครัฐ และเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความเพียงเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิตรวจสอบได้ความโปร่งใส การปราศจากการแทรกแซง จากองค์กรภายนอก เป็นต้น ในขณะที่ ทศพร ศิริสัมพันธ์ กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องของการวาง ระบบและกลไก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในขณะที่อีกด้านหนึ่งของเหรียญคือ เรื่องบุคคล เป็นเรื่องของการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ธรรมาภิบาล เน้นการวางระบบ เพื่อควบคุมให้คนไม่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีและให้ทำตามมาตรฐานที่ดีจะลึกกว่านั้นแต่จริยธรรม เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ต้องไม่ประพฤติมิชอบและต้องประพฤติชอบทั้งสองเรื่อง หรือสองด้านของเหรียญ จะต้องไปด้วยกันจึงจะยั่งยืนส่วน UNESCAP อธิบายว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น เรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของสถาบันทางการเมืองซึ่งครอบคลุม ทั้งในส่วนของสถาบันทางการเมืองที่มีลักษณะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากรเพื่อบริหารกิจการของบ้านเมือง และแก้ไขปัญหาของสังคม ตลอดจนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วน หรือฝ่ายต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายสาธารณะและนำนโยบายสาธารณะ ไปสู่การปฏิบัติภายใต้กรอบ และกระบวนการทางกฎหมายอันชอบธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้ มั่นใจว่าข้อเรียกร้องของความต้องการของทุกฝ่ายในสังคม จะได้รับการรับฟังและนำเข้ามาพิจารณา ไตร่ตรองในการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งทำให้ปัญหาทุจริต หรือประพฤติมิชอบลดลงในท้ายที่สุด

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

2.3.2 ความหมายของธรรมาภิบาล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2554, หน้า 6) ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2554 ได้ให้ความหมายของ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

หมายถึงการที่ผู้มีตำแหน่งทางการบริหารหรือได้รับมอบหมายให้ดำเนินการบริหารจัดการงานของฝ่าย ส่วนกลุ่มงานต่างๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาลหรือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งจำแนกออกเป็น 10 ประการ ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) 2) หลักประสิทธิผล (Effective) 3) หลักการตอบสนอง (Responsive) 4) หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) 5) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Transparency) 6) หลักนิติธรรม (Rule of Law) 7) หลักความเสมอภาค (Equity) 8) หลักการกระจายอำนาจ(Decentralization) 9) หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) และ 10) หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่าธรรมาภิบาล เป็นธรรมะเป็นคุณงามความดีเป็นจริยธรรมและเป็นกลไก หรือเครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ที่จะทำให้การเมือง เศรษฐกิจและสังคม เกิดความโปร่งใส ยั่งยืนและเป็นธรรม ทั้งนี้ประชาชนต้องมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่าหลักธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ใช้แนวทางประชาธิปไตย และเคารพในสิทธิ มนุษยชน โดยเชื่อมโยงความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริตโปร่งใสความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม ให้มีการสนับสนุน ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างสมดุล ผลให้สังคมดำรงอยู่อย่างสันติ มีความเข้มแข็ง ตลอดจน มีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 51) ได้ให้ความหมายว่าหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี หรือการดำรงรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องดีงามของหน่วยงาน เป็นต้น การให้ความเคารพต่อกฎหมาย ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีวิธีการดำเนินงาน ที่โปรงใสสามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจรรมต่าง ๆ โดยมุงเน้นเป้าหมาย ที่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกดจากการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้การขับเคลื่อนหน่วยงานเป็น ไปอย่างยั่งยืน มั่นคง และมีดุลยภาพ

สุภาพร คำสำแดง (2556, หน้า 46) ให้ความหมาย หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การทำงานหรือหลักการบริหารที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่าย

วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

2.3.3 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

สถาบันแห่งธนาคารโลก (World Bank Institute) ได้วางองค์ประกอบเกี่ยวกับระเบียบวิธี ในการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพื่อวัดระดับคุณภาพของการบริหารกิจการบ้านเมืองของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งครอบคลุมประเด็น 6 มิติ ดังนี้

1. การมีสิทธิ์มีเสียงของประชาชนและภาระรับผิดชอบ (Voice and Accountability)ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งรัฐบาลด้วยตนเอง รวมถึงการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของบุคคลและสื่อมวลชน ตลอดจนเสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม

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

3. ประสิทธิผลของรัฐบาล (Government Effectiveness) ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพให้บริหารและความสามารถของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนระดับความ เป็นอิสระจากการแทรกแซงทางการเมือง รวมถึงคุณภาพของการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติและความมุ่งมั่นจริงจังของรัฐบาลที่มีต่อนโยบายดังกล่าว

4. คุณภาพของมาตรการควบคุม (Regulatory Quality) ซึ่งเป็นเรื่องขีดความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและออกมาตรการควบคุม รวมถึงการบังคับใช้นโยบายและมาตรการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมให้ภาคเอกชนสามาร

5. นิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับของการที่บุคคลฝ่ายต่างๆ มีความมั่นใจและยอมรับ ปฏิบัติตามกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันของสังคมโดยเฉพาะคุณภาพของการบังคับให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาและการอำนวยความยุติธรรม รวมถึงโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดอาชญากรรมและความรุนแรง

6. การควบคุมปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบ (Control of Corruption) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวทั้งในรูปแบบของการทุจริตประพฤติมิชอบเพียงเล็กน้อยหรือขนาดใหญ่ รวมถึงการเข้าครอบครองรัฐโดยชนชั้นนำทางการเมืองและนักธุรกิจเอกชนที่มุ่งเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (2554, หน้า 8) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ 7/2554

เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2554 ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการเพื่อ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป โดยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) เป็นส่วนหนึ่งในข้อเสนอแผนการส่งเสริมฯ ดังกล่าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแผนการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการ เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างยั่งยืน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยที่หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) เป็นส่วนหนึ่งในข้อเสนอแผนการส่งเสริมฯ ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแล้วมี 10 หลักการ มีดังนี้

1) ประสิทธิภาพ (Eficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้หลักการบริหารบุคคลให้เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

2) ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาด หวัง ของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้น ผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้า หมาย ที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

5) เปิดเผย/โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้ รับทราบ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

6) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

7) ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีก ทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความ เท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

8) การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมใน กระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการ แสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ ได้ในประเด็นที่สำคัญ

9) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาค

10) หลักคุณธรรม จริยธรรม (Morality Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้ง ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการ เมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่ I-Integity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง A-Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการM-Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม R-Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง E-Effciency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ A-Accountability ตรวจสอบได้D-Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย Y-Yield มุ่งผลสัมฤทธิ์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามโครงการและ

กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนช่วยในการพัฒนาปรับปรุงงานทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือวางแผนการดำเนินงานในอนาคต โดยประเมินผลการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยได้นำการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พ.ศ.2554 มาใช้ในการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีรายละเอียดและความหมายของนักวิชาการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

จอห์น ดี. มิลเลท (John D.Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

เฮอร์เบิร์ต เอ ไซมอน (Herbert A. Simon, 1960, pp. 180-181) ได้กล่าวว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP, 2009) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการในการสร้างผลลัพธ์ที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ใน ขณะเดียวกันก็ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ยั่งยืน และป้องป้องสิ่งแวดล้อม

สมาคมเทศบาลแห่งวิคตอเรีย (Municipal Association of Victoria, 1907) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ควรคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล เวลาที่ เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดีที่สุด

จอห์น กราแฮม และคณะ (John Graham and others, 2005) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ องค์การและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม นอกจากนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

2. หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

คณะกรรมาธิการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP, 2020) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการในการสร้างผลลัพธ์ที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกันก็ใช้ ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ยั่งยืน และป้องป้องสิ่งแวดล้อม

สมาคมเทศบาลแห่งวิคตอเรีย (Municipal Association of Vitoria, 1907) ได้ให้ความหมายว่าประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินการ ตัดสินใจและปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ควรคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดีที่สุด

จอห์น กราแฮม และคณะ (John Graham and others, 1938) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2560, หน้า 15) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ องค์การและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานในการปฏิบัติราชการ มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาด หวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้น ผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP, 2009) กล่าวว่าการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามที่จะให้บริหารแก่ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียทั้งหมดภายในเวลาที่เหมาะสม

สมาคมเทศบาลแห่งวิคตอเรีย (Municipal Association of Victoria, 1907) การตอบสนอง (Responsive) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของ ชุมชนในขณะเดียวกันก็ปรับความต้องการให้เสมอภาคกัน

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2552, หน้า 59) กล่าวว่า การตอบสนอง (Responsiveness) คือ องค์การและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจ ใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4. มีภาระรับผิดชอบ (Accountability)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552, หน้า 13) กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งมีการจัดวางระบบรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 98) ให้ความหมายว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบและหลัก เกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชนและประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญรวมทั้งผล ที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการ ประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการรับตรวจสอบจากสาธารณะ

ณรงค์ฤทธิ์ เชื่อมาก และคณะ (2551, หน้า 49) กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีหลักความรับผิดชอบ คือ ตระหนักในสิทธิ หน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา การเข้าใจในปัญหา และกระกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาต่างๆของสถานศึกษา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากสิ่งที่ตนเองได้กระทำ

อัมพร พุดมี (2551, หน้า 32) กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีเป้าที่ชัดเจนในการดำเนินงานบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถยอมรับผลดีผลเสีย มีระบบติดตามประเมินผล ตามขอบข่ายภารกิจงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ธีรวัฒน์ ชูญาติ (2552, หน้า 41) ให้ความหมายว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

สรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

5. เปิดเผย/โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Transparency)

อัมพร พุดมี (2551, หน้า 65) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึงการปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้ระบบตรวจสอบภายใน เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา มีความโปร่งใสในการตัดสินและ มีการสื่อสารที่ดีตามขอบข่ายภารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ณรงค์ฤทธิ์ เชื่อมาก และคณะ (2551, หน้า 38) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึงการสร้างความไวว้างใจซึ่งกันและกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน ผู้บริหารต้องสื่อสารให้เจ้าหน้าที่เข้าใจนโยบาย เป้าหมาย การปฏิบัติงานส่วนต่างๆ ก่อให้เกิด ความเชื่อมั่นศรัทธาทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 54) ให้ความหมายว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงานและผู้รับบริการโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้ทุกภาคส่วนสามารถตรวจสอบได้

ธีรวัฒน์ ชูญาติ (2552, หน้า 66) ให้ความหมายว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้ตรวจสอบได้ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการใช้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

สรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

6. หลักนิติธรรม (Rule of Law)

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 36) ให้ความหมายว่า หลักนิติธรรม คือ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน โดยที่ระเบียบและหลักเกณฑ์การบังคับ เหล่านั้น ตั้งเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสมาชิกระเบียบและหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในหน่วยงานและผู้รับบริการ รวมทั้งมีสภาพเอื้อต่อการควบคุมและพัฒนาผู้รับบริการด้วยการกำหนดและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2543, หน้า 2) ให้ความหมายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่าหมายถึงการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

สถาบันพระปกเกล้า (2544, หน้า 5) กำหนดว่า หลักนิติธรรม คือ เจตนารมณ์ สาระและการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เอื้อประโยชน์ต่อมหาชนคนหมู่มาก ไม่ใช่เพื่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ต้องเสมอภาค ชัดเจน และคาดการณ์ได้และต้องไม่ปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับระบบราชการหรืออำนาจของรัฐฝ่ายเดียว แต่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนมากที่สุด

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

7. หลักความเสมอภาค (Equity)

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2552, หน้า 44) กล่าวว่าความเสมอภาคหรือความเที่ยงธรรม (Equity) คือทุกคนมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

จอห์น กราแฮม และคณะ (John Graham and others, 1938, p. 186) กล่าวว่าความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้ชายและผู้หญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิต ความเป็นอยู่ของ

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (UNESCAP, 2020) ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม และการไม่กีดกัน หมายถึง ประชนชนทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีความมั่นใจว่าไม่ถูกกีดกันจาก

สรุปได้ว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความ เท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

8. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

Samuel Humes IV (1991, p. 165) เสนอว่า ควรให้เป็นเรื่องของการจัดสรรแบ่งปันอำนาจ(Distribution of Power) กล่าวคือ เมื่อพูดถึงการกระจายอำนาจภายใต้บริบทของการบริหารปกครองในพื้นที่เรียกว่า ท้องถิ่น (Local Governance) ควรเป็นเรื่องของ ? จัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจ? (Distribution) มิใช่การแบ่งแยกอำนาจ? (Division) คำดังกล่าวมักนำไปสู่ความสับสนหรือปะปนกับการใช้แนวคิดเรื่อง รัฐธรรมนูญกับการแบ่งแยกอำนาจ (Constitutional Division of Power Between Nation and State) ขณะที่คำว่าจัดสรร/แบ่งปันอำนาจ มีความสอดรับและอยู่ในขอบวงของแนวคิดต่าง ๆ ในเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากกว่า เช่น แนวคิดในเรื่อง (De)centralization, (De)concentration, Devolution และ Delegation

การกระจายอำนาจในความหมายกว้าง ๆ คือ การจัดสรรหรือแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจ (หรือในภาษากฎหมายของไทยเรียกว่า การวินิจฉัยสั่งการ) อันเกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ (Public Affairs) ของรัฐส่วนกลางไปยังหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ในรูปแบบของการกระจายอำนาจ มีอยู่ด้วยกันหลายระดับและหลายรูปแบบ การกระจายอำนาจ ควรเป็นเรื่องของ ?ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในระบบการเมืองหนึ่ง ๆ (Manor, 1999) สามารถแจกแจงขอบข่ายหรือรูปแบบของการกระจายอำนาจได้ 5 ลักษณะ ได้แก่

1) การกระจายอำนาจโดยจำเป็นหรือโดยปริยาย (Decentralization by Default)เกิดจากสภาวการณ์ที่สถาบันหรือองค์กรของรัฐเกิดความล้มเหลวในการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ มิอาจสามารถจะเข้าไปใช้อำนาจหรืออิทธิพลในดินแดนที่ตนปกครองอยู่ได้ และจากสภาวะที่ประชาชนในระดับรากหญ้าเกิดความไม่เชื่อใจในรัฐบาล เหล่านี้จึงเป็นผลให้ประเทศที่มีภาคประชาสังคมมีความตื่นตัวและเข้มแข็ง จำเป็นต้องลุกขึ้นมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อชุมชนของตนด้วยตนเองโดยที่รัฐบาลเองก็ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น

2) การแปรรูปกิจการของภาครัฐ (Privatization) ได้แก่ การโยกโอน (Handover)กิจการบางอย่างที่เคยจัดทำโดยหน่วยงานของรัฐไปให้ภาคเอกชนเป็นผู้จัดทำแทน เช่น กิจการขนส่งมวลชน กิจการโทรคมนาคม การไฟฟ้า และการประปา เป็นต้น

3) การกระจายอำนาจภายใต้หลักการแบ่งอำนาจ (De concentration) หมายถึง การแบ่งอำนาจของรัฐบาลกลางไปยังองค์กรในระดับรองที่ออกไปทำงานในพื้นที่นอก ศูนย์กลางหรือท้องถิ่น โดยที่องค์กรภายใต้หลักการแบ่งอำนาจนี้จะมีอิสระตามสมควรในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในพื้นที่ที่ตนดูแล แต่ทั้งนี้อำนาจการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ยังคงอยู่ที่ส่วนกลางบางครั้งจึงเรียกการกระจายอำนาจในลักษณะนี้ว่า? การกระจายอำนาจทางการบริหาร? (Administration Decentralization) (Parker, 1995)

4) การกระจายอำนาจภายใต้หลักการมอบอำนาจ (Delegation) มีระดับของการกระจายอำนาจที่ให้อิสระสูงกว่าการแบ่งอำนาจ การกระจายอำนาจเน้นในเชิง ?ภารกิจหน้าที่? มีการกำหนดภารกิจเฉพาะที่ชัดเจนให้องค์กรเหล่านั้นสามารถตัดสินใจและใช้ อำนาจหน้าที่ภายในขอบเขตของตนได้โดยอิสระ แต่รัฐส่วนกลางก็ยังคงมีอำนาจอยู่เหนือองค์กรเหล่านี้โดยอาศัยมาตรการทางกฎหมายเป็นกรอบในการควบคุมและกำกับบทบาทองค์กรภายใต้หลักการมอบอำนาจ รวมถึงอำนาจในการจัดตั้งและยุบเลิกองค์กรภายใต้หลักการมอบอำนาจ

5) การกระจายอำนาจภายใต้หลักการโอนอำนาจ (Devolution) ถือเป็นการกระจายอำนาจที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับของการกระจายอำนาจที่กว้าง ขวางมากที่สุด ถูกใช้เพื่ออธิบายถึงสภาวะที่รัฐส่วนกลางมีการถ่ายโอนหรือยกอำนาจการตัดสิน ใจในเรื่องต่าง ๆ ไปยังองค์กรตัวแทนของพื้นที่ชุมชน หรือท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ส่วนกลางจะไม่เข้ามามีบทบาทหรือแทรกแซงการทำงาน

ขององค์กรภายใต้หลักการโอน อำนาจหรือการแทรกแซงจะเกิดขึ้นต้องเป็นไปอย่างจำกัดดังนั้น จึงมีการเรียกการกระจายอำนาจในลักษณะนี้ว่าการกระจายอำนาจในทางการเมือง หรือการกระจายอำนาจที่เน้นความเป็นประชาธิปไตย (Political of Democratic Decentralization) ทั้งนี้การโอนอำนาจเท่าที่ปรากฏมีอยู่ด้วยกันใน 2 ระดับ ได้แก่

ระดับที่หนึ่ง การโอนอำนาจในทางการปกครอง (Administration Devolution)สอดคล้องกับการจัดรูปการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเอง (Local-self Government) เป็นหลักการที่เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้อง ถิ่นที่เป็นของตนเองโดยตนเอง และเพื่อตนเอง โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระเป็นอย่างสูงในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่และสามารถจัดทำกิจการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความจำเป็นภายในชุมชนของตนได้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังมีความเป็นอิสระทั้งในทางการคลังและบุคลากร

ระดับที่สอง การโอนอำนาจในทางนิติบัญญัติ (Legislative Devolution) เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจขั้นสูงสุดที่เป็นไปภายใต้การจัดรูปแบบการ ปกครองในระบบรัฐเดี่ยว (Unitary System) จนมีลักษณะเข้าใกล้กับระบบสหพันธรัฐ (Federal System) (Andrew Heywood, 2004) เป็นการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปยังพื้นที่หรือท้องถิ่นหนึ่ง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนที่ได้รับการโอนอำนาจสามารถที่จะกำหนดชะตากรรมในทางการ เมืองได้ด้วยตนเอง(Home Rule) ผ่านการจัดตั้งสถาบันทางการเมืองในรูปสภา (Assembly) ที่เป็นของตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรหรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆตามความรู้ความสามรถได้อย่างเหมาะสม

9. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552, หน้า 16) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม การมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง ในการปฏิบัติงาน ต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความ พยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

กระทรวงมหาดไทย (2546, หน้า 6) ที่ให้คำนิยามว่าการมีส่วนร่วม เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชน และเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ได้กล่าว ว่าหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการการบริหาร และรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผนการทำงานและร่วมปฏิบัติงาน

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2552, หน้า 44) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึงการที่ทุกคนควรมีสิทธิ์ในการตัดสินใจทั้งทางตรงและ ทางอ้อมในการมีส่วนร่วม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความ คิดเห็น รวมถึงการสามารถมีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

ธนาคารเพื่อการ พัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank, 2559) ยังได้กล่าวในลักษณะสอดคล้องกันว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การยอมรับว่าประชาชนเป็นหัวใจของการพัฒนาโดยที่ประชาชนไม่เพียงเป็นผู้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวแทนของการพัฒนาอีกด้วย โดยประชาชนสามารถ มีส่วนร่วมเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสมาคม กลุ่มหอการค้า กลุ่มอาสาสมัคร เป็นต้น และ ร่วมในฐานะปัจเจกบุคคลก็ได้ เช่น การลงคะแนนเสียงการแสดงความคิดเห็นผ่านสถานีวิทยุ โทรทัศน์ และในฐานะที่เป็นตัวแทนของการพัฒนา ประชาชนต้องมีช่องทางเข้าถึงสถาบันที่ส่งเสริม การมีส่วนร่วมอีกด้วย เช่น สถาบันตัวแทนต่างๆ ดังที่สมาคมเทศบาลแห่งวิคตอเรีย (Municipal Association of Victoria) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง ทุกคนที่ได้รับผลกระทบควรมีโอกาสมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น เสนอข้อแนะนำ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

จอห์น กราแฮม และคณะ (1970, p. 195) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการ ตัดสินทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตนการมีส่วนร่วมที่เปิด กว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการแสดงความคิดเห็น รวมถึง สามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมกัน กระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการ แสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ ได้ในประเด็นที่สำคัญ

10. คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

วศิน อินทสระ (2541, หน้า 106, 113) กล่าวตามหลักจริยศาสตร์ว่า คุณธรรม คือ อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิตอุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน คุณธรรมสัมพันธ์กับหน้าที่อย่างมาก เพราะการทำหน้าที่จนเป็นนิสัย จะกลายเป็นอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมในดวงจิตเป็นบารมี มีลักษณะอย่างเดียวกันนี้ ถ้าเป็นฝ่ายชั่วเรียกว่า "อาสวะ" คือกิเลสที่หมักหมมในดวงจิต ย้อมจิตให้เศร้าหมองเกรอะกรังด้วยความชั่วนานาประการกลายเป็น

สันดานชั่ว ทำให้แก้ไขยากสอนยาก กล่าวโดยสรุป คุณธรรมคือความล้ำเลิศแห่งอุปนิสัยซึ่งเป็นผลของการกระทำหน้าที่จนกลายเป็นนิสัยนั่นเอง

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2538, หน้า 15-16) กล่าวว่า คุณธรรมคือคุณสมบัติที่ดีของจิตใจ ถ้าปลูกฝังเรื่องคุณธรรมได้จะเป็นพื้นฐานจรรยาบรรณ...จรรยาบรรณนี้เป็นเรื่องพฤติกรรมในการที่จะพัฒนาต้องตีความออกไปว่า พฤติกรรมเหล่านี้มีพื้นฐานจากคุณธรรมข้อใด เช่น เบญจศีลเป็นจริยธรรม เบญจธรรมเป็นคุณธรรมคือ ความเมตตากรุณา ถ้ามีความเมตตากรุณาจะมีฐานของศีลข้อที่ 1 เป็นต้น ส่วนจริยธรรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525(2538, หน้า 216 ให้ความหมายว่า “จริยธรรมหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม”

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2535, หน้า 81-82) กล่าวว่าจริยธรรม คือหลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางของการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติจนให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม นอกจากนี้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2538, หน้า 2) ยังให้แนวคิดว่าจริยธรรมคือหลักแห่งความประพฤติดีงามสำหรับทุกคนในสังคม ถ้าเป็นข้อปฏิบัติทั่วไป เรียกว่าจริยธรรม ถ้าเป็นข้อควรประพฤติที่มีสาสนาเข้ามาเกี่ยวข้อง เราเรียกว่า ศีลธรรม แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จริยาธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียว แท้ที่จริงนั้นยังหยั่งรากอยู่บนขนบธรรมเนียมประเพณี แม้นักปราชญ์คนสำคัญ เช่น อริสโตเติล คานท์ มหาตมะคานธี ก็มีส่วนสร้างจริยธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของคนจำนวนหนึ่ง

สรุปได้ว่า หลักคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นกฎเกณฑ์ของการประพฤติและปฏิบัติในสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติจนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม

2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เพื่อผู้วิจัยจะได้นำหลักการและแนวคิดต่างๆเป็นข้อมูลเปรียบเทียบและคิดวิเคราะห์ในการทำวิจัยในเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยมุ่งศึกษาใน 6 ประเด็น ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

6) ด้านการออกจากราชการ

1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 20) การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนว่าต้องใช้กำลังคนในการทำงานตามประเภทและลักษณะของงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรนั้น ๆ โดยจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือ จุดหมายและขอบข่ายขององค์การ การวิเคราะห์งานการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือจุดหมายขององค์การ การพิจารณาคนระดับหัวหน้างาน ระยะเวลาและการใช้เครื่องจักกลแทนคน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542, หน้า 26) สรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคน คือการคาดการไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับอัตรากำลังคนในหน่วยงานหรือองค์กร การจัดทำโครงสร้างกำลังคน การสนับเพิ่มพูนกำลังคน เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของ

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 ประเมินความต้องการอัตรากำลังโดยใช้ข้อมูลนักเรียนในพื้นที่การบริการและแผนการจัดชั้นเรียน

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.3 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2. การวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่รวบรวมรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขาวิชา

2.2 จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา

2.3 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษา

2.4 จำนวนพนักงานราชการในสถานศึกษา

3. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

3.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 ขอการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะเพิ่มเติมและขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

3.3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. การจัดมาตรฐานตามภาระงานและเกณฑ์การประเมินการประเมินงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่าง ๆ เป็นการดำเนินงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินต้องพิจารณาทั้งคุณสมบัติของบุคคลประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินผลงาน ดังนี้

4.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล พิจารณาจากคุณสมบัติทั่วไป เช่นประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นต้น จากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่นวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

4.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4.3การประเมินผลงานอาจพิจารณาการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนตามหลักที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนวทางการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

สรุป การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าโดยการคาดคะเนและกำหนดอัตตรากำลังคนในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินผลงานบุคลากรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยดำเนินการอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลที่คุ้มค่ายึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปรงใสสามารถตรวจสอบได้

2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

การบรรจุและการแต่งตั้ง เป็นกระบวนการสรรหาที่จะให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ มีคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ดังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 178) กล่าวว่า การสรรหาคือการดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆ อย่างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้น เพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสม ตามที่หน่วยงานต้องการให้เข้ามาทำงาน เพื่อให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 24) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่คุณสมบัติตามที่เราต้องการเสนอตัวให้เราเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุด

ต่อการทำงานในองค์การ โดยกระบวนการสรรหาจะเริ่มที่การพิจารณาว่า เราต้องการตำแหนงงานใด เป็นจำนวนท่าไร

อาภัสสรี ไชยคุนา (2542, หน้า 45) การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการค้นหาบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์การ การสรรหาเป็นเพียงการจัดการให้บุคลากรมาสมัครงานและเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นเพื่อคัดเลือกไว้ทำงาน

สุนันทา เลาหนันท์ (2542, หน้า 119) การสรรหาเป็นกระบวนการ แสวงหาและจูงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามรถ มีศักยภาพและคุณสมบัติต่าง ๆ อันเหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัครเข้ามาสมัครงานกับองค์การ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและการแต่งตั้ง มีสาระสำคัญดังนี้

1. การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งการบรรจุแต่งตั้ง มาตรา 53

1.1 การบรรจุและการแต่งตั้งตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อได้รับจาก ก.ค.ศ. แล้วให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงโปรดเกล้าแต่งตั้ง

1.2 การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามมาตรา 38 ข(7) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค(2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการ ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การบรรจุและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมารตรา 38 ก(2) ในสถานศึกษา ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.5 การบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมิได้อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอยู่เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ เขตพื้นที่การศึกษา อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. มอบหมาย เว้นแต่ตำแหน่งซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการตาม (1) โดยอนุโลม

2. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูมีสาระสำคัญดังนี้ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใดมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามอบหมายในหน่วยงานการศึกษานั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อหนึ่งไปขึ้นบัญชีอื่น การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ตามมาตรา 46 คุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรา 42 สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา 30(4) ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและ (8) การบริหารพรรคการเมืองให้มีสิทธิ์สมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิ์ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อพ้นจากตำแหน่งนั้นๆ แล้ว และผู้ที่สมัครสอบแข่งขันจะต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

3. การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นราชการครู

การสรรหาโดยการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสินการขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชีผู้สอบได้ วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การประเมินผลปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 88) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากร หมายถึงกระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่มีการตรวจสอบ พิจารณาและการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์การ การคัดเลือกบุคลากรจึงเป็นกิจกรรมผู้อยู่อาศัยความรู้และศิลปะในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 112) กล่าวว่าการคัดเลือกเป็นกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงานโดยคาดว่าจะเป็นบุคคลที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จได้ดีที่สุดโดยพิจารณากับทักษะความสามารถและคุณสมบัติอื่น 1 ที่จำเป็นเพื่อการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 4 การบรรจุและการแต่งตั้งเกี่ยวกับการคัดเลือก

3.1 กรณีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษ ในมาตรา 50 กรณีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้

บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจคัดเลือกบุคคล เพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยหลักการและวิธีอื่นได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 กรณีมีเหตุผลเพื่อประโยชน์ราชการ หน่วยงานได้มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความรู้ ความสามรถ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญระดับสูง เข้ารับราชการเป็นราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้หน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินการขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาก่อนแล้วให้อนุมัติจากก.ค.ศ. เมื่อ ก.ค.ศ. ได้พิจารณาอนุมัติให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใด วิทยฐานะใดและกำหนดเงินเดือนที่จะได้รับแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การทดลองปฏิบัติราชการมีสาระสำคัญกล่าวคือ ในมาตรา 36 ผู้ใดได้รับการบรรจุแต่งตั้งรับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา 45 วรรคหนึ่งหรือมาตรา 50 และมีให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่นที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งโอนมาบรรจุเป็นราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 58 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งตามเวลาที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.เว้นแต่ผู้ใดรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งข้าราชการครู ให้ผู้นั้นเตรียมพร้อมและปฏิบัติงานเข้มแข็งในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ.กำหนด

5. การย้าย

5.1 การย้ายข้าราชการครู ตามมาตรา 38 (ก) มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การย้ายข้าราชการครูส่งหรือคำร้องขอย้าย

2. สถานศึกษาต้นสังกัดตรวจสอบคำเรื่องขอย้ายและเสนอความคิดเห็นไปยัง สพท.

3. ขสพท. ดำเนินพิจารณาย้าย กรณีภายในเขตพื้นที่การศึกษา หรือกรณีย้ายระหว่างเขตได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ.

4. สพท.เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอนุมัติการย้าย

5. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ออกคำสั่งย้าย

สรุป ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง หมายถึง การพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ใช้หลักในการบริหารงานที่ยึดหลักนิติธรรม รวมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 1) การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง มีจุดหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญ

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการสร้างเสริมในการปฏิบัติราชการโดยเป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักรโดยการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ผู้นั้นได้รับบำเหน็จความชอบ

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีแนวทางในการ

1.1.1 การศึกษาระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.2 กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.3 กำหนดแนวทางการประเมิน พร้อมแบบประเมิน ให้สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนด

1.1.4 นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ (ในกรณีที่ต้องให้ความเห็นชอบ)

1.1.5 อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ ขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินและแนวทางการประเมินประสิทธิภาพ

1.1.6 ประกาศขอบข่าย หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

1.1.7 กำหนดผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมินแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการประเมิน

1.1.8 ผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินตามแนวทางที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความเห็นชอบและสรุปผลประเมิน นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบตามระบบเปิด

1.1.9 นำการประเมินไปใช้ในกรสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บำเหน็จความชอบ ให้คำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ

เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยพัฒน์หรือจัดสวัสดิการหรืออื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

1.2 การประเมินผลปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.2.1 ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 กำหนดขอบข่ายหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.3 กำหนดแนวทางการประเมินและแบบประเมินให้สอดคล้องกับขอบข่ายที่กำหนด

1.2.4 ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.5 ประกาศขอบข่าย หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและถือปฏิบัติ

1.2.6 กำหนดผู้ประเมินและคณะประเมิน

1.2.7 ผู้ประเมินหรือคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินตามแนวทางการประเมินและสรุปผลการประเมิน

1.2.8 นำผลสรุปการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบหรือแจ้งให้ทราบตามระเบียบเปิด

1.2.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บำเหน็จความชอบ ให้คำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินวิทยพัฒน์หรือจัดสวัสดิการหรืออื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดในเรื่องนั้น ๆ

2. การให้บำเหน็จความชอบผู้ใดปฏิบัติหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นประจักษ์สมควรที่จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1 การให้คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับคำชมเชย รางวัล หรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติเพื่อให้เป็นที่ยกย่องชมเชยปรากฏสืบไป

2.2 การยกย่องเชิดชูกียรติ หมายถึง การที่กระทรวงเจ้าสังกัด ส่วนราชการและหน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินการยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าขั้นที่ได้รับอยู่ เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ก็จะได้รับตอบแทน หรือความดีความชอบสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติ การเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงเป็นสิ่งจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณา โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรมมีความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใสและพิจารณาจากผลปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีแนวทางการปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบของกรรมการในสัดส่วนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2 พิจารณาเสนอผลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต่อ สพท. เพื่ออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

3.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 53

4. การให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์

เงินวิทยพัฒน์ หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

5. การจัดสวัสดิการสวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ การดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้วและเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

6. การเสนอขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ถือเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติอันสูงยิ่งที่พระมหากษัตริย์ได้พระราชทานแก่ผู้มีคุณงามความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์ต่อราชการและประเทศชาติสมควรได้รับยกย่องให้ปรากฏสืบไป

สรุปได้ว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน เช่น การให้คำชมเชยหรือรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบต่างๆ โดยยึดหลักคุณธรรมและความรู้

ความสามารถของบุคลากรซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลเพื่อจะได้มอบหมายให้เหมาะสมกับงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้มาปฏิบัติงานแล้วก็มิได้หมายความว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ดังนั้นกระบวนการและเทคนิควิธีที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการกิจกรรมที่หลากหลายโดยพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมและองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานและองค์การในการดำเนินการพัฒนาบุคคลของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นผู้ที่มีหน้าที่จัดดำเนินการพัฒนาบุคคลต้องมีหลักในการจัดและมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายและแนวทางไว้หลายประการ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 34) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญการประสบการณ์ให้กับบุคคลในองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 17) การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองสามารถกระทำได้ หลายวิธี เช่น การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ เช่นการสร้างชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน บทเรียนสำเร็จรูป การสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่

สมาน รังสิโยกฤฎ์ (2540, หน้า 51) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่าการพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีทักษะการทำงานดีขึ้น อีกนัยการหนึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 17) การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น

1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ เช่นการสร้างชุดการสอนแบบศูนย์เรียน บทเรียนสำเร็จรูปการสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่
2. การหมุนเวียนครูสอนในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

3. การสังเกตการณ์สอน การไปศึกษาดูงานจากครูผู้สอนดีเด่น

4. การส่งเสริมสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ

5. การประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน

6. การให้การนิเทศแนะนำช่วยเหลือ

กระทรวงศึกษาธิการ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 27) การพัฒนาศักยภาพครูเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ที่จะพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ โดยวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ จุดอ่อน จุดแข็งรวมทั้งระบบการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม การมีครูพี่เลี้ยงครูหน้าที่พัฒนาหลักสูตรเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 73) กล่าวว่าการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลให้มีความเจริญงอกงาม (Growth) ภายใต้ตัวบุคคลจนกระทั่งถึงระดับความรู้ ความสามารถเป็นใหญ่ (Mature) ที่เราต้องการ การพัฒนาที่ดีจะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงองค์การและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลในองค์การและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงนั้น ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร โดยการใช้เทคนิควิธีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

รูปแบบและกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร

แนวทางและกิจกรรมพัฒนาบุคลากรนั้น หน่วยงานและองค์การจะดำเนินการได้ในหลายลักษณะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการและองค์ประกอบของหน่วยงานและองค์การกล่าวคือ

1. พื้นฐานเดิมของบุคลากร

2. ความต้องการของโรงเรียน

3. ระดับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนา

4. กำลังงบประมาณหรือการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงาน

รูปแบบทั่วไปของการพัฒนาอาจจัดได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531, หน้า 17)

1. การจัดอบรมเพิ่มเติม เป็นการพัฒนาที่จัดได้ค่อนข้างง่ายและไม่ค่อยสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก

2. การศึกษาดูงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานขององค์การในลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ได้รับการยกย่องว่าดีเด่นในด้านจัดการเรียนการสอน

3. การสัมมนา เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งกลุ่มศึกษาที่กำหนดไว้ แล้วนำผลศึกษาเสนอที่ประชุมใหญ่

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพบปะการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจในการที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน

5. การศึกษาต่อ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร โดยที่ผู้ที่ได้ศึกษาต่อมีโอกาสทั้งในด้านการได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ๆ และการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสศึกษาต่อ

6. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว การดำเนินการวิธีนี้ผู้บริหารอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานสนใจในหรือโรงเรียนเห็นว่ามีความจำเป็นในการจัดสำหรับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีแนวปฏิบัติดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 80-81)

1. ศึกษาความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

2. วางแผนการพัฒนาบุคลากร

3. การพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร

4. บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่

5. ผู้บริหารใช้วิธีต่างๆ ให้ผู้ไปรับการพัฒนาได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

6. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องนั้นๆ เพื่อพิสูจน์ผลและนำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในอีกส่วนหนึ่งด้วยอนึ่งในการพัฒนาบุคลากรนอกจากได้เสนอแนะแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนอาจดำเนินการในขอบข่ายที่กว้างขวางออกไปตามความเหมาะสม เช่น

1. การสำรวจข้อมูลต่างๆ ของบุคลากรเพื่อจะพิจารณาดำเนินการพัฒนาและดำรงรักษาให้ทั่วถึง

2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง

3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรม

4. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรขึ้นเองในรูปแบบของการประชุม อบรม สัมมนาการพัฒนาบุคลากร

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรยึดแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สพฐ. และ สพท. ดังนี้

2.1 ศึกษาบริบทความต้องการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทุกระดับ

2.3 จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ 3-5 ปีและแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีที่สอดคล้องกับแผนหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

2.4 เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.5 ส่งเสริม สร้างและขยายเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการให้พัฒนาตนเองและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนและระดมทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. วิเคราะห์ วิจัย เพื่อนำผลไปดำเนินการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาต่อไปการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การเตรียมบุคคลให้พร้อมและมีความสามารถนำวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานไปประพฤติปฏิบัติอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นยอดปรารถนาของหน่วยงานและเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะต้องธำรงรักษาของตนระดับความประพฤติและการปฏิบัติดังกล่าวไว้ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ด้วยการพัฒนาที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายรูปแบบ เช่น

4.1 การพัฒนาก่อนประจำการ (Pre service training) การมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้งปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผนหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี

4.2 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติราชการหรือประจำการ (In service training หรือ On the job training) แนวทางในการปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมาย สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

4.2.1 การส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามมาตราที่ 27 (3) เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือ ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

4.2.2 การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำผิดวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรืออื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับ

บัญชาให้เป็นไปในทางมีวินัย (ตามมาตราที่ 95) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

4.2.3 การพัฒนาอย่างเข้มสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู (ตามมาตราที่ 56) ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ในการดำเนินการจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.4 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ (ตามมาตราที่ 97)

4.2.5 ก่อนแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะให้พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ (ตามมาตรา ที่ 80)

4.2.6 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ตามมาตราที่ 65 วรรคสอง) ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวิธีการที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่จะดำเนินการอย่างไรจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ

4.3 การศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.3.1 การศึกษาต่อ ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศ ประกอบด้วย การลาศึกษาต่อภาคปกติ ภาคนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ/โดยใช้เวลาราชการบางส่วนและภาคฤดูร้อน การลาศึกษาต่อ ณ บางประเทศ

4.3.2 การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมภายในประเทศ การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

4.3.3 การดูงาน ได้แก่ การดูงานภายในประเทศ การดูงาน ณ ต่างประเทศ

4.3.4 การปฏิบัติการวิจัย ได้แก่ การปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ การปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ มีประสบการณ์ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากร โดยเสมอภาคและเท่าเทียม รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติหรือข้อกำหนดเชิงพฤติกรรม สำหรับข้าราชการพึงควบคุมตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนและข้อบังคับที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงพฤติกรรม ดังนี้

1. การปฏิบัติราชการ
2. การปฏิบัติตนซึ่งกระทบกับราชการ

การสืบสวน คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีกล่าวหาหรือสงสัยว่าข้าราชการอาจกระทำผิดวินัยว่ากรณีมีมูลน่าเชื่อหรือเป็นความจริงหรือไม่เพียงใด เพื่อจะดำเนินการต่อไปซึ่งต่างจากการสอบสวน

การสอบสวน คือ การรวบรวมพยาน หลักฐานและการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์เกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาและพิจารณาว่าผู้ถูกได้กระทำผิดวินัยจริง

ลักษณะความผิดเกี่ยวกับวินัย

1. ไม่มีอายุความ
2. ยอมความกันไม่ได้
3. ไม่อาจชดใช้ด้วยเงินเพื่อลบล้างความผิด
4. หากมีการถูกตั้งกรรมการสอบสวนมีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. สภาพการกระทำผิดของข้าราชการมีกฎหมายกำหนดไว้
6. การลงโทษต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย

กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3. รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กรณีความผิดวินัยร้ายแรงมีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

3. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตการศึกษา

4. รายงานการดำเนินการทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2. กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การร้องทุกข์ มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

2. กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ของระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในอันที่จะลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยแนวทางในการปฏิบัติงาน คือ

1. มาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลา

2. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรมีความเป็นธรรม

3. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

4. การจัดกิจกรรมการส่งเสริมสร้างวินัยแก่บุคลากร

5. การดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรโดยผู้บริหารบุคลากรและผู้มีส่วนร่วม

6. บุคลากรมีที่ปรึกษาด้านกฎหมายกรณีกระทำความผิด

7. การควบคุมให้บุคลากรอยู่ในระเบียบวินัย

8. การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด

9. บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

10. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

สรุปได้ว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นแบบอย่างตามระเบียบแบบแผนความประพฤติที่บัญญัติไว้ของสถานศึกษา และตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งสืบสวนสอบสวนหรือการสั่งลงโทษทางวินัยผู้บริหารต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของบุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน รวมทั้งพร้อมรับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

6) ด้านการออกจากราชการ

การออกจากราชการตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย

1. การลาออกจากราชการ มีแนวทางปฏิบัติ คือ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของผู้ช่วยครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

1.2 รายงานการขออนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมีแนวทางปฏิบัติ คือ

2.1 การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎ ก.ค.ศ.

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3. การออกจากราชการในกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป มีแนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 ร้ายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การให้ลาออกจากข้าราชการไว้ก่อน มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากข้าราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีกล่าวหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ลาออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามก ฎ ก.ค.ศ. แล้วยังไม่สามารถดำเนินการได้ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สม่ำเสมอมีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไม่ปฏิบัติตามความประสงค์ของทางราชการ มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติงานราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้มีสัญชาติไทย ตามมาตรา 30(1) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามมาตรา 30(4) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ตามมาตรา 30 (5) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามมาตรา 30 (5), (7) กรณีเป็น

กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองตามมาตรา 30 (8) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย ตามมาตรา 30 (9) มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามคุณสมบัติในมาตรา 30 (1), (4), (5), (7), (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 1) ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุข้อสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตามมาตรา 30 (3) มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

5.5 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.6 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีแนวทางในการปฏิบัติ คือ

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.6.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ

5.7 กรณีมีมลทินมัวหมอง มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั่งคณะกรรมการสอนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันสมควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำ

ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.7.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.7.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่สอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรักษาบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.8 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุก โดย

5.8.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ

5.8.2 รายงานผลสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่างๆโดยยึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติโปรงใส สามารถตรวจสอบได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญตามหลักการที่ว่าทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับการบริหารงานภายในองค์การเพราะได้ชื่อว่าเป็นตัวคับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ ให้ก้าวไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยสามารถยึดหลักการบริหารจัดการตามกรอบการบริหารงานบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งปราการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยมุ่งศึกษาประวัติและความเป็นมาที่ตั้งอาณาเขตติดต่อบทบาทอำนาจและหน้าที่นโยบายวิสัยทัศน์ ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

การศึกษานอกโรงเรียนเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษาผู้ใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษาการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินการต่อเนื่องในปีพ.ศ.2512 องค์การศึกษาโลก

(World Education Inc) ได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยงานการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศไทยได้มีการเสนอให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนผู้ใหญ่แบบสมกิจเสียใหม่โดยให้สอดคล้องกับการวางแผนครอบครัวไปด้วยประกอบกับในปี พ.ศ.2513 องค์การศึกษาโลก (World Education Inc) จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นที่ประเทศอินโดนิเซีย มติที่ประชุมมีมติให้สอนให้ผู้ใหญ่รู้หนังสือควบคู่ไปกับการวางแผนครอบครัวด้วยดังนั้นประเทศไทยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับปรุงการศึกษาผู้ใหญ่ของไทยโดยเรียกว่า “การศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐานแบบเบ็ดเสร็จ” ต่อมาเมื่อวันที่ 24 มีนาคมพ.ศ.2524 กองการศึกษาผู้ใหญ่ยกระดับเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษานอกระบบมีการกระจายการบริหารไปสู่ส่วนภูมิภาคจัดให้มี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำภาคและประจำจังหวัดขึ้นโดยเรียกว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในปีพ.ศ. 2551 กำหนดให้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือเรียกชื่อย่อว่าการศึกษานอกระบบส่วนกลางมีสำนักงานการศึกษานอกระบบรับผิดชอบในการบริหารจัดการระดับจังหวัดและในระดับอำเภอมีการศึกษานอกระบบอำเภอเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบจังหวัดดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามมาตรา 17(2)กำหนดให้สำนักงานการศึกษานอกระบบจังหวัดทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดและมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัดซึ่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2546

2.5.2 ที่ตั้งอาณาเขตติดต่อ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดยโสธร
ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดมหาสารคาม

2.5.3 ประชากรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 20 อำเภอ มีบุคลากรเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 401 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 381 คน

2.5.4 บทบาทอำนาจและหน้าที่

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด โดยจัดทำยุทธศาสตร์แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาชาติแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยความต้องการของท้องถิ่นและชุมชนศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสาระสนเทศด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยวิเคราะห์จัดตั้งจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.5.5 นโยบายการบริหารงาน

1) การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจและความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคมมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศรวมทั้งเป็นไปตามกระบวนการของสภาปฏิรูปแห่งชาติและสภานิติบัญญัติแห่งชาติและแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรีเพื่อให้การดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาของไทย

2) การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทยจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสาระสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวกและสามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม

3) การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปลูกฝังคุณธรรมการสร้างวินัยปลูกฝังอุดมการณ์ความคิดมาในสถาบันชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์การมีจิตสาธารณะความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตยเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิดอุดมการณ์และความเชื่อรวมทั้งรู้คุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย

4) การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคมเป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมีความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่

เหมาะสมมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

5) การบริหารและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่นตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้องรวดเร็วและตรงกับความต้องการของสังคม

2.5.6 วิสัยทัศน์

การศึกษานอกระบบ จังหวัดร้อยเอ็ดจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงปรัชญาของสถานศึกษา “คิดเป็นทำเป็นเน้นเศรษฐกิจพอเพียง”

2.5.7 การพัฒนาอาชีพเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง”เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า25 ปีตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจและเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงและยังยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2.5.8 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด,2559)

สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการจัดการศึกษาให้ผู้พลาดโอกาสการเรียนจากระบบการศึกษาปกติหรือผู้ต้องการพัฒนาตนเองได้รับการเรียนรู้ โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงได้รับดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่กว้างขวางและเป็นไปในอัตราที่รวดเร็ว อันจะส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนเพราะเป็นการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมุ่งเน้นให้คนมีคุณธรรมนำความรู้อันจะเป็นสะพานทอดนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

เปรมมิกา อ่อนธานี (2559, หน้า 67) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ประกอบด้วย ครูจำนวน 217 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้ค่าความเที่ยง 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2559, หน้า 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยหลักคุณธรรมอยู่ใน ลำดับแรกรองลงมาคือ หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบหลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมส่วนหลัก ความคุ้มค่า อยู่ในลำดับสุดท้าย

สาลี่ ประทุมวงศ์ (2560, หน้า 68) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความโปร่งใส 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560, หน้า 83) ได้ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้หลักการตอบสนอง ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยทั่วไป ความใส่ใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วนิดา เหลนปก (2560, หน้า 59) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (สวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคล 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้นามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) ด้านการธำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและใน การดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด, สมหญิง จันทรุไทย (2561, หน้า 63) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษา บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัด ราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, หน้า 75) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนา 3) ด้านการคัดเลือก 4) ด้านการนำเข้าสู่หน่วยงาน 5) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 6) ด้านความต่อเนื่อง 7) ด้านข้อมูลสารสนเทศ 8) ด้านการวางแผนกำลังคน 9) ด้านการเจรจาต่อรอง 10) ด้านการสรรหา และ 11) ด้านสิ่งตอบแทน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้1) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) ด้านสถานะทางอาชีพ 6) ด้านนโยบายในการบริหารงาน 7) ด้านวิธีการบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) ด้านความรับผิดชอบ 10) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ด้านเงินเดือน 12) ด้านความสำเร็จ 13) ด้านลักษณะของงาน 14) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต 15) ด้านการยอมรับนับถือ และ 16) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิชัยรัฐ หมื่นด้วงและ นัสพงษ์ กลิ่นจำปา (2564, หน้า 54) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัด หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71, S.D.= 0.59)และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D.= 0.87) รองลงมาคือด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 3.87, S.D.= 0.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 3.35, S.D.= 0.91) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอ เมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามเพศ อายุ

ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยภาพรวมพบว่า อาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ การณรงค์และสนับสนุนให้ใช้หลักคุณธรรมเพื่อการบริหาร จัดการและปฏิบัติงานที่ดี โดยการจัดอบรมปฏิบัติสร้างจิตสำนึกในสำนักงานและชุมชนในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบัว ให้มากขึ้นอีก เพื่อจะได้ช่วยให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นบริบทของคุณธรรมในสังคมปัจจุบัน

พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์, สุนทร สายคำ และ สุรศักดิ์ จันพลา (2565, หน้า 85) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าโดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้าน ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิ การศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน เลือกสรรบุคลากร สอบคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนูสัน (Magnuson, 1971, p. 133) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานธุรการโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพของผู้บริหาร มีดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์อารมณ์มั่นคง มีความรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขันเปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความอดทนต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนและการจัดหน่วยงานที่ดี มีความสนใจต่อผู้ร่วมงานรู้จักการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

นิโคลไล (Nicolai, 1971, p. 314) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของศึกษาธิการในทัศนะของครูใหญ่ พบว่า 1) ครูใหญ่ส่วนมากเชื่อในพฤติกรรมทางการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติว่าศึกษาธิการประสางานกับคณะกรรมการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศึกษาธิการมีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถเป็นผู้นำได้ ศึกษาธิการช่วยเหลือโรงเรียนและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการสอนได้ดี 2) ศึกษาธิการไปเยี่ยมโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนบ่อยๆ เป็นการช่วยเหลือให้มีการเรียนการสอนดีขึ้นและมีการทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างครู และผู้บริหารดีขึ้น

แพดเกด (Padgett, 1981) ได้ ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารงานบุคลากร โดยมีสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจียมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากรและโครงการ ขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ขนาด โรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการ ประเมินบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ขนาดโรงเรียนต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

คูเปอร์ (Cooper, 1991) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาโครงการให้ความดีความชอบของครูเมืองแฮนโอเวอร์ รัฐนิวแฮมเชียร์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การพิจารณาความดีความชอบของครู ควรจัดอยู่ในหลักเกณฑ์การให้เงินเดือนครู ส่วนครูผู้สอนส่วน ใหญ่เห็นว่า การประเมินความดีความชอบของผู้ทำการประเมิน ได้พิจารณาจากเงินเดือนครู ส่วนการ พิจารณให้รางวัลความดีความชอบของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษานั้นได้เอาใจใส่เรื่องการเพิ่ม เงินแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแต่ หวังว่าอาชีพของตนน่าจะให้ความมั่นคงแก่ตนเองและแผนการตอบแทนด้านการเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง ตลอดจนบำเหน็จบำนาญ) ควรชัดเจนและเชื่อถือได้ กลุ่มครูผู้บริหารและคณะกรรมการศึกษาก็เห็น พ้องว่า ควรพิจารณาเงินเพิ่มแก่ข้าราชการครูที่มีผลงานดีเด่นแยกออกต่างหากและควรพิจารณาโดย ไม่มีอิทธิพลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

เจเน็ท เซงไล ชิว (Jenet Cheng Lian Chew, 2004) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศ ออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของ มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการ ประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมี การปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

แบลง (Blanks, 2002) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐ แคโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วง ของการพัฒนาแต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของ

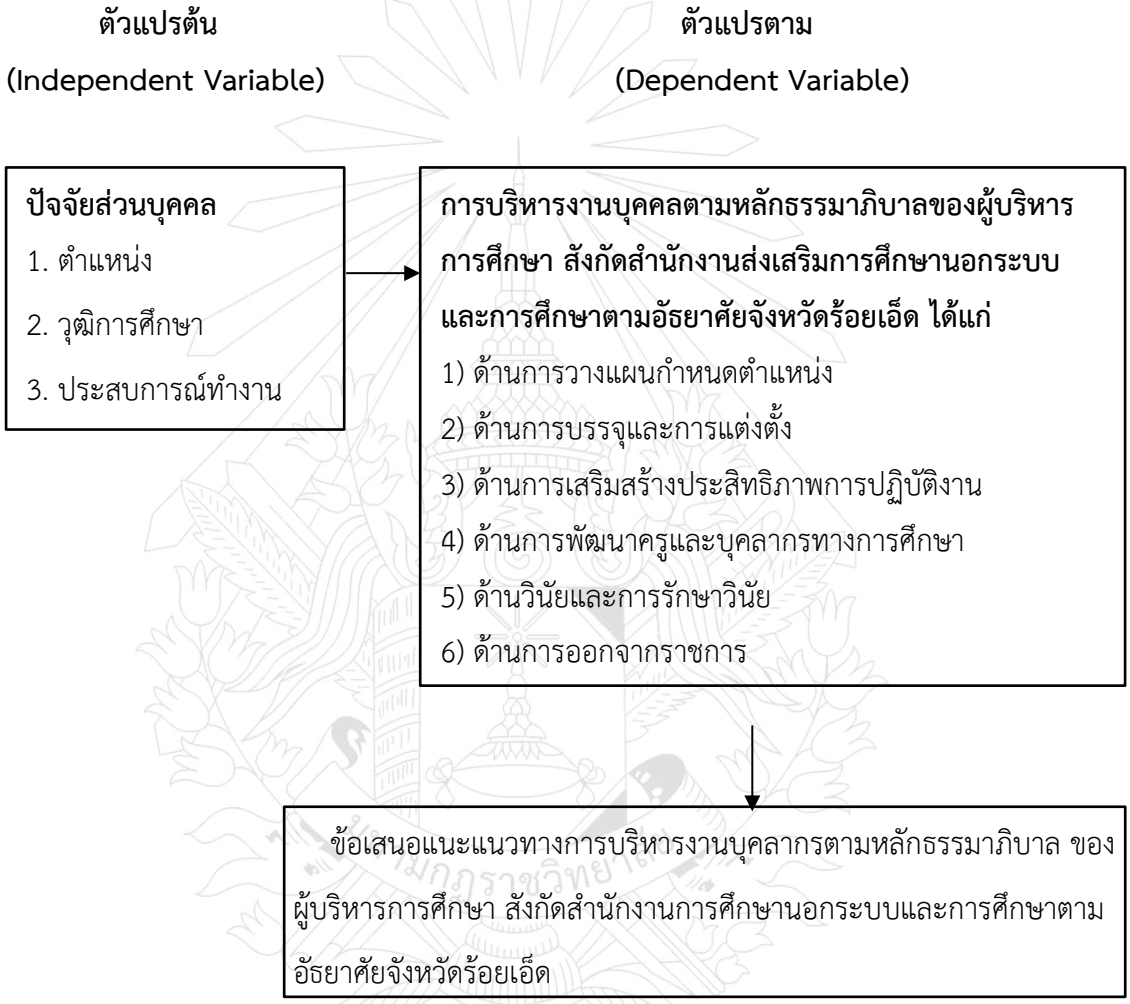
หน่วยงานอื่นๆถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบ ด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้ว เขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้าน การบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะความชำนาญ ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียนการบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร อีกทั้งการบริหารบุคคลถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การหรือบุคลากรของภาคธุรกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศจำนวน 8 เรื่อง พบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารการศึกษาต้องมีคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็น และสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะขาดมิได้คือ หลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ควบคู่กับหลักการบริการงานบุคคลในสถานศึกษา สามารถประสานให้สมาชิกในหน่วยงานทุกคน ร่วมกันปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น และมีข้อเสนอแนะผู้บริหารควรคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักในการสรรหา การวางแผนบุคลากรผู้บริหารควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากร และควรตระหนักถึงการวางกรอบภาระงานด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน การทำงานควรมีการให้กำลังใจทั้งทางตรงและทางอ้อม บำรุงขวัญและเสริมแรงในการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เท่าเทียมกันใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าอุปถัมภ์ ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศจำนวน 6 เรื่อง พบว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานหรือองค์กร มีการบริหารงานบุคคลที่คล้ายกัน โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหาร จึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา พัฒนา การสร้างทักษะ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจำนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2543 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 401 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie and D.W.Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 79) โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตาราง ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

สถานะภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารสถานศึกษา	20	20
ครูผู้สอน	381	181
รวม	**401**	**201**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยบูรณาการกับการบริหารของผู้บริหารการศึกษา จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 6) ด้านการออกจากราชการ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

4) สร้างเครื่องมือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา

5) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

6) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับบุคลากรผู้ตอบที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

7) ปรับปรุงแก้ไข

8) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

2) หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามเกณฑ์ของการประเมิน ดังรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1) นางสาวเพ็ญแก้ว ดงโย

2) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

3) ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

หลักเกณฑ์การประเมิน ประกอบไปด้วยเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

ผลการประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) IOC โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, หน้า 220) จากข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย ระหว่าง 0.67-1.00

3) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล ครูอาสาสมัครฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองมหาสารคาม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ .90

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการลองใช้แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูล จากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จากนั้นนำหนังสือส่งถึงผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 20 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด 20 แห่ง จำนวน 201 คน

3) แจ้งกำหนดนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สถานศึกษาทราบล่วงหน้า

4) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมรวบข้อมูลด้วยตนเองและฝากเพื่อน ๆ ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง 20 แห่ง เก็บแบบสอบถามให้พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละฉบับ จนครบทั้ง 201 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามมาตรวจแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3.3 ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้ t-test (Independent Samples) ส่วนประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Sheaffe's)

3.5.3.4 วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

3.5.4 การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่มาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คำนวณจากสูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2553, หน้า 220) ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma_R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 111) ดังนี้)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 123)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 124)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

$\sum$ แทน ผลรวม

4) ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระแก่กัน (Independent) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุง, 2552, หน้า 172)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\overline{X}_1$ $\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1 S^2_2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 n_2 แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) ค่า F-test (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุง, 2552, หน้า 173)

$$F = \frac{MS_b}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบลและครูอาสาสมัครฯ ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=201)

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	20	10.00
2. ครูผู้สอน	181	90.00
รวม	**201**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	147	73.10
2. สูงกว่าปริญญาตรี	54	26.90
รวม	**201**	**100.00**
ประสบการณ์ทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	25	12.50
2. 5 – 10 ปี	108	53.70
3. มากกว่า 10 ปี	68	33.80
รวม	**201**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 5 – 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 มากกว่า 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

(n=201)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	3.96	0.77	3	มาก
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	3.90	0.89	5	มาก
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.07	0.76	1	มาก
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.07	0.76	1	มาก
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.95	0.84	4	มาก
6) ด้านการออกจากราชการ	3.84	0.88	6	มาก
รวม	**3.97**	**0.82**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.97, S.D.=0.82) โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.76) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =3.96, S.D.=0.77) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ =3.95, S.D.=0.84) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =3.90, S.D.=0.89) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ =3.84, S.D.=0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (n=201)

ข้อ	ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารการศึกษามีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่สถานศึกษาต้องการชัดเจน (หลักการตอบสนอง)	4.00	0.75	3	มาก
2	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับพันธกิจขององค์กร (หลักประสิทธิผล)	3.96	0.77	4	มาก
3	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (หลักประสิทธิผล)	3.95	0.81	5	มาก
4	ผู้บริหารการศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (หลักประสิทธิผล)	3.94	0.80	6	มาก
5	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (หลักนิติธรรม)	4.00	0.73	2	มาก
6	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา(หลักประสิทธิภาพ)	4.02	0.73	1	มาก
7	ผู้บริหารการศึกษาวางแผนกำหนดตำแหน่งด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	3.86	0.81	7	มาก
	รวม	**3.96**	**0.77**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96, S.D.=0.77) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (หลักประสิทธิภาพ) ($\overline{X}$ =4.02, S.D.=0.73) ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (หลักนิติธรรม) ($\overline{X}$ =4.00, S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาวางแผนกำหนดตำแหน่งด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส) ($\overline{X}$ =3.86, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

(n=201)

ข้อ	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ (หลักการตอบสนอง)	3.93	0.82	2	มาก
2	ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)	3.90	0.81	5	มาก
3	ผู้บริหารการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ (หลักความเสมอภาค)	3.96	0.93	1	มาก
4	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (หลักประสิทธิภาพ)	3.90	0.91	7	มาก
5	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งบุคลากรตั้งด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	3.93	0.98	3	มาก
6	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย (หลักการตอบสนอง)	3.80	0.86	8	มาก
7	ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม)	3.92	0.91	4	มาก
8	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หลักประสิทธิภาพ)	3.90	0.88	6	มาก
	รวม	**3.90**	**0.89**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.90, S.D.=0.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ (หลักความเสมอภาค) ($\overline{X}$ =3.96, S.D.=0.93) รองลงมา คือ ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ (หลักการตอบสนอง) ($\overline{X}$ =3.93, S.D.=0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย (หลักการตอบสนอง) ($\overline{X}$ =3.80, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n=201)

ข้อ	ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มตามความรู้ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ (หลักนิติธรรม)	3.95	0.86	9	มาก
2	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพเต็มตามความรู้ ความสามารถ (หลักประสิทธิภาพ)	4.13	0.72	2	มาก
3	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (หลักการมีส่วนร่วม)	4.07	0.75	5	มาก
4	ผู้บริหารการศึกษาให้คำชมเชยหรือรางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ (หลักคุณธรรม จริยธรรม,หลักการตอบสนอง)	4.10	0.79	4	มาก
5	ผู้บริหารการศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	4.07	0.76	6	มาก
6	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หลักการตอบสนอง,หลักประสิทธิภาพ)	4.11	0.71	3	มาก
7	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (หลักประสิทธิภาพ)	4.16	0.70	1	มาก
8	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอุปนิสัยรักในความก้าวหน้าในอาชีพ แสวงหาความสำเร็จอยู่เสมอ (หลักคุณธรรม จริยธรรม,หลักคุณภาพ)	4.00	0.79	8	มาก
9	ผู้บริหารการการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน (หลักการกระจายอำนาจ,หลักประสิทธิภาพ)	4.07	0.78	7	มาก
	รวม	**4.07**	**0.76**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.07, S.D.=0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ (หลักประสิทธิภาพ) ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.70) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพเต็มตามความรู้ ความสามารถ (หลักประสิทธิภาพ) ($\overline{X}$ =4.13, S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มตามความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ (หลักนิติธรรม) ($\overline{X}$ =3.95, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

(n=201)

ข้อ	ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (หลักคุณธรรม จริยธรรม,หลักประสิทธิผล)	4.02	0.74	5	มาก
2	ผู้บริหารการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (หลักประสิทธิผล)	4.16	0.74	1	มาก
3	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่ท่าทายบุคลากรปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (หลักการตอบสนอง)	4.04	0.81	4	มาก
4	ผู้บริหารการศึกษามีการสร้างแรงจูงใจมีการสร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (หลักการตอบสนอง,หลักคุณธรรม,หลักตอบสนอง)	4.14	0.74	2	มาก
5	ผู้บริหารการศึกษาให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รู้จักปรับตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หลักความเสมอภาค)	3.96	0.75	6	มาก
6	ผู้บริหารการศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา (หลักภาระรับผิดชอบ)	4.05	0.79	3	มาก
	รวม	**4.07**	**0.76**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.07, S.D.=0.76) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (หลักประสิทธิผล) ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.74) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามีการสร้างแรงจูงใจมีการสร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (หลักการตอบสนอง,หลักคุณธรรม,หลักตอบสนอง) ($\overline{X}$ =4.14, S.D.=0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รู้จักปรับตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หลักความเสมอภาค) ($\overline{X}$ =3.96, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวินัยและรักษาวินัย

(n=201)

ข้อ	ด้านวินัยและรักษาวินัย	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารการศึกษาธำรงวินัยและรักษาวินัยเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม ,หลักนิติธรรม)	3.98	0.79	4	มาก
2	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติราชการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)	3.99	0.84	3	มาก
3	ผู้บริหารการศึกษามีการตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม,หลักนิติธรรม)	4.01	0.84	1	มาก
4	ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม)	4.01	0.84	1	มาก
5	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาปราศจากอคติ (หลักความโปร่งใส, หลักคุณธรรม)	3.91	0.82	5	มาก
6	ผู้บริหารการศึกษารับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (หลักความรับผิดชอบ)	3.82	0.90	6	มาก
	รวม	**3.95**	**0.84**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวินัยและรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.95, S.D.=0.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารการศึกษามีการตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม,หลักนิติธรรม), ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม) ($\bar{X}$ =4.01, S.D.=0.84) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติราชการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม) ($\bar{X}$ =3.99, S.D.=0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษารับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (หลักความรับผิดชอบ) ($\bar{X}$ =3.82, S.D.=0.90)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการออกจากราชการ

(n=201)

ข้อ	ด้านการออกจากราชการ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)	3.83	0.88	4	มาก
2	ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม (หลักความเสมอภาค)	3.83	0.85	2	มาก
3	ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม)	3.88	0.90	1	มาก
4	ผู้บริหารการศึกษามีความรับผิดชอบ การให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (หลักความรับผิดชอบ)	3.83	0.87	3	มาก
	รวม	**3.84**	**0.88**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84, S.D.=0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม) ($\overline{X}$ =3.88, S.D.=0.90) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม (หลักความเสมอภาค) ($\overline{X}$ =3.83, S.D.=0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม) ($\overline{X}$ =3.83, S.D.=0.88)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.9 - 4.15

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง

(n=201)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	3.56	0.52	4.00	0.63	-2.994	.003*
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	3.33	0.91	3.97	0.71	-3.703	.000*
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.23	0.55	4.06	0.56	1.332	.184
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.23	0.50	4.05	0.60	1.275	.204
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.58	0.53	4.00	0.68	-2.671	.008*
6) ด้านการออกจากราชการ	3.29	0.88	3.90	0.73	-3.498	.001*
รวม	**3.70**	**0.64**	**4.00**	**0.70**	**-1.709**	**.006***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=201)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	4.02	0.62	3.80	0.64	2.202	.029*
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	3.97	0.72	3.73	0.85	2.010	.046*
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.16	0.51	3.85	0.64	3.462	.001*
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.13	0.54	3.88	0.68	2.748	.007*
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.01	0.61	3.79	0.82	1.867	.066
6) ด้านการออกจากราชการ	3.86	0.74	3.78	0.85	.706	.481
รวม	**4.03**	**0.62**	**3.80**	**0.74**	**2.941**	**.009***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=201)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			ระหว่าง 5–10 ปี			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	3.51	0.52	มาก	4.16	0.59	มาก	3.80	0.62	มาก
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	3.33	0.89	มาก	4.14	0.61	มาก	3.74	0.78	มาก
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.16	0.52	มาก	4.12	0.50	มาก	3.97	0.65	มาก
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.14	0.49	มาก	4.10	0.53	มาก	3.99	0.70	มาก
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.53	0.54	มาก	4.10	0.60	มาก	3.87	0.76	มาก
6) ด้านการออกจากราชการ	3.31	0.84	มาก	4.05	0.64	มาก	3.70	0.80	มาก
รวม	**3.66**	**0.63**	**มาก**	**4.11**	**0.57**	**มาก**	**3.84**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.66, S.D.=0.63) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.16, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ =4.14, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}$ =3.31, S.D.=0.84)

2. ระหว่าง 5-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.11, S.D.=0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ($\overline{X}$ =4.14, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\overline{X}$ =4.50, S.D.=0.64)

3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84, S.D.=0.71) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา($\overline{X}$ =3.99, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.97, S.D.=0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ ($\overline{X}$ =3.70, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=201)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	11.090	2	5.545	15.763	.000*
	ภายในกลุ่ม	69.653	198	.352		
	รวม	**80.743**	**200**			
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	16.150	2	8.075	16.157	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.958	198	.500		
	รวม	**115.108**	**200**			
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.178	2	.589	1.877	.156
	ภายในกลุ่ม	62.135	198	.314		
	รวม	**63.313**	**200**			
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.659	2	.329	.943	.391
	ภายในกลุ่ม	69.118	198	.349		
	รวม	**69.776**	**200**			
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	7.504	2	3.752	8.797	.000*
	ภายในกลุ่ม	84.451	198	.427		
	รวม	**91.956**	**200**			
6) ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	13.294	2	6.647	12.642	.000*
	ภายในกลุ่ม	104.111	198	.526		
	รวม	**117.405**	**200**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Sheaffe')

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.51)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.16)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.80)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.51)	-	-.64841*	-.28824
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.16)	.64841*	-	.36018*
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.80)	.28824	-.36018*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ 5–10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.33)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.14)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.74)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.33)	-	-.81389*	-.41581*
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.14)	.81389*	-	.39808*
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.74)	.41581*	-.39808*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง พบว่า น้อยกว่า 5 ปี กับ 5–10 ปี, น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี, 5–10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.53)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.10)	มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.87)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.53)	-	-.57827*	-.34343
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.10)	.57827*	-	.23484
มากกว่า 10 ปี ($\overline{X}$ =3.87)	.34343	-.23484	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย พบว่า น้อยกว่า 5 ปี กับ 5–10 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการออกจากราชการ

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.31)	5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.05)	10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =3.70)
น้อยกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ =3.31)	-	.13303*	.42632*
5–10 ปี ($\overline{X}$ =4.05)	-.13303*	-	.29329*
10 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ =3.70)	-.42632*	-.29329*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการบริหารความเสี่ยง พบว่า น้อยกว่า 5 ปี กับ 5–10 ปี, น้อยกว่า 5 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป, 5–10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง		
1	ควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	36
2	ควรสำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง	38
3	ควรประเมินผลงานบุคลกรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น	40
2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง		
1	ควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	40
2	มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	40
3	ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	30
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ		
1	ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	29
2	ควรแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า	38
3	ควรการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	32
4	มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	35
4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา		
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนมีความรู้ความสามารถในการสอน	38
2	ผู้บริหารต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากรโดยเสมอภาคและเท่าเทียม	38
3	ติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	29
5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย		
1	ควรปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี	31
2	การสั่งลงทางวินัยของต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	28

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
3	รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน	30
6. ด้านการออกจากราชการ		
1	ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม	40
2	ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติโปรงใส สามารถตรวจสอบได้	40

จากตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ควรประเมินผลงานบุคลกรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า ควรการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนมีความรู้ ความสามารถในการสอนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากรโดยเสมอภาคและเท่าเทียมติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี การสั่งลงทางวินัยของต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน

3.6 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติโปรงใส สามารถตรวจสอบได้

สรุปได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ควรประเมินผลงานบุคลกรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า ควรการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนมีความรู้ความสามารถในการสอนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากรโดยเสมอภาคและเท่าเทียมติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี การสั่งลงทางวินัยของต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติโปรงใสสามารถตรวจสอบได้

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1)เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด 2)เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3)เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (หลักประสิทธิภาพ) ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (หลักนิติธรรม) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาวางแผนกำหนดตำแหน่งด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)

1.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ (หลักความเสมอภาค) รองลงมา คือ ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ (หลักการตอบสนอง) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย (หลักการตอบสนอง)

1.3 ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ (หลักประสิทธิภาพ) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพเต็มตามความรู้ ความสามารถ (หลักประสิทธิภาพ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มตามความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ (หลักนิติธรรม)

1.4 ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (หลักประสิทธิผล) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษามีการสร้างแรงจูงใจมีการสร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (หลักการตอบสนอง,หลักคุณธรรม,หลักตอบสนอง) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รู้จักปรับตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หลักความเสมอภาค)

1.5 ด้านวินัยและรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารการศึกษามีการตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม,หลักนิติธรรม), ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติราชการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษารับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (หลักความรับผิดชอบ)

1.6 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม (หลักความเสมอภาค) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

3.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ควรประเมินผลงานบุคลากรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.2 ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า ควรการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนมีความรู้ ความสามารถในการสอนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากรโดยเสมอภาคและเท่าเทียมติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี การสั่งลงทางวินัยของต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน

3.6 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติโปรงใส สามารถตรวจสอบได้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมผสานศาสตร์ต่าง ๆ ในการจัดการบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา สามารถชักจูงใจ บำรุงรักษา และพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานอยู่กับสถานศึกษา เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมายของสถานศึกษา มีองค์ประกอบการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล โดยผู้บริหารวางแผนการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ เสนอข้อคิดเห็น มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีหลักการบริหารงานบุคลากร คือการจัดสรรบุคลากรให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม เป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายส่วน ได้แก่ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ในการวางแผนการกำหนดความเหมาะสม การจ้างงาน ความปลอดภัย ความเสมอภาค หลักมนุษย์สัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ เป็นต้น เพื่อให้การบริหารบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นกลไกสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2550, หน้า 54) ได้กำหนดหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา 2. กระบวนการบริหารงานบุคคล มีความชัดเจนและเป็นที่รับรู้รับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์การ กระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผลกระบวนการทางวินัย กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น 3. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานการปฏิบัติราชการนั้น ต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงาน จึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด 4. เน้นหลักคุณธรรม คือ

มีความคงเส้นคงวาไม่มีอคติไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถการปฏิบัติตนและผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดีความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกหรือความรู้จักมักคุ้นส่วนตนเป็นตัวกำหนด และสอดรับกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด, สมหญิง จันทรุไทย (2561, หน้า 74) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยได้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง มีจุดหมายเพื่อดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความชำนาญ และการพัฒนาบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้มาปฏิบัติงานแล้วก็มิได้หมายความว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ดังนั้นกระบวนการและเทคนิควิธีที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการกิจกรรมที่หลากหลายโดยพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมและองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานและองค์การในการดำเนินการพัฒนาบุคคลของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจเน็ท เชงไล ชิว (Jenet Cheng Lian Chew, 2004) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของ มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการ ประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมี การปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การออกจากราชการในกรณีขาดคุณสมบัติผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ผู้บริหารการศึกษา

รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม) ใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม (หลักความเสมอภาค) มีความรับผิดชอบ การให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (หลักความรับผิดชอบ) ใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม) หรือการให้บุคคลพ้นจากงานนั้นเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่งจนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์โดยปกติจะถืออายุ 60 ปีเป็นเกณฑ์แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละ บุคคล และสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติตลอดจนความพร้อมขององค์กร ด้วยซึ่งทางราชการเรียกการ เกษียณอายุในเรื่องนี้ได้มีนักศึกษาและนักวิชาการกล่าวถึงการออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560, หน้า 83) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรมกับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการ กระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักภาระรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักการตอบสนอง ตามลำดับ และงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด, สมหญิง จันทรุไทย (2561, หน้า 63) การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการธำรงรักษา บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารการศึกษากับครูผู้สอน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งในส่วนของผู้บริหารนั้นได้มีการนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร เนื่องจากหลักธรรมมาภิบาลเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่าย

วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, กฤตยากร ลดาวัลย์ (2560, หน้า 135) ได้ศึกษา การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ควรประเมินผลงานบุคลกรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า ควรการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนมีความรู้ ความสามารถในการสอนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากรโดยเสมอภาคและเท่าเทียมติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารควรปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี การสั่งลงทางวินัยของต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการ

ที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติโปรงใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งศึกษาใน 6 ประเด็น ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนปก (2560, หน้า 198) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง(สวราษฎร์อุปถัมภ์) ผลการพบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรวมพลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษา ด้านการให้พ้นจากงาน และด้านการให้ค่าตอบแทน 2) แนวทางการบริหารงานบุคคล 1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคน ประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา สรรหาและบรรจุให้เป็นไปตามข้อกำหนดและควรมีนโยบายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้นามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและควรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการให้ค่าตอบแทน ผู้บริหารควรใช้หลักความยุติธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการรวมพลัง ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสทางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) ด้านการธำรงรักษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังให้บุคลากรรักในโรงเรียนของตน และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน ควรมีความยุติธรรม รอบคอบกับทุกฝ่ายในการพิจารณาให้ครูหรือบุคลากรพ้นจากงานและในการดำเนินการทางวินัย ควรยึดถือข้อปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยปราศจากความรู้สึกส่วนตัว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

4) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านวินัยและรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย

6) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) จากการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2) จากการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ควรทำการวิจัยควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมการศาสนา. (2544). *สารานุกรมไทย ฉบับเยาวชน เล่ม 4.* กรุงเทพฯ: พระบรมมหาราชวัง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2535). *ความคิดสร้างสรรค์หลักการทฤษฎีการเรียนการสอนการวัดผล ประเมินผล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556) *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

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

_____. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

_____. (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: องค์การรับ-ส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กมล รอดคล้าย. (2532). *สภาพปัญหาการจัดการศึกษาคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

กรมการศาสนา. (2521). *เอกสาสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องการศึกษาของคณะสงฆ์* กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

_____. (2527). *ประวัติการศึกษาคณะสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

_____. (2535). *ความคิดสร้างสรรค์หลักการ ทฤษฎีการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.

_____. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กุลธิดา เลนูกูล. (2554). *รายงานวิจัยเรื่องตัวชี้วัดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2555). *หลักพื้นฐานกฎหมายมหาชนว่าด้วยรัฐ รัฐธรรมนูญ และกฎหมาย.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

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

กองพุทธศาสนศึกษา. (2547). *คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.* การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ไชยวัฒน์ ค้ำชู. (2545). *การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดรรชนี เอมพันธุ์. (2550). *การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการจัดกิจกรรมโฮมสเตย์.* กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ . (2545). โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. สถาบันพระปกเกล้า.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2552). *หลักนิติธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.* เพชรบูรณ์: สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา, ยุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: ตีรณสาร.

นฤมล ทับจุมพล. (254 1). *แนวคิดและว่าทะกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติในการจัดการปกครอง Good Governance.* บรรณาธิการ ม.ร.ว.พฤทธิสาณ ชุมพล 15 - 31 กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์.

บรรจบ บุญจันทร์. (2556). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย.* กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

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

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมีลี้. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ประพันธ์ สุริหาร. (2547). *หลักและระบบการบริหารการศึกษา.* ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประเวศ มหารัตน์สกุล. (2545). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ.*กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).

ประเวศ วะสี. (2550). *หลักธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ.

ประสพสุข บุญเดช. (2556). *เอกสารบรรยาย หลักนิติธรรมกับการควบคุม การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐโดยฝ่ายนิติบัญญัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *หลักการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ปราชญา กล้าผจัญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2538). *ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). (2550). *คนสำราญงานสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม. (2562). *ความหมายของธรรมาภิบาล.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

พระราชวรมุนี. (2521). *การศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย.

อนันต์ สมทรวานิช. (2543). *ธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวน สิ่งแวดล้อม.* กรุงเทพฯ: เดือนตุลาการพิมพ์.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตพิสุทธิ์ ชัชวาล. (2558). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโสมพะมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จุตติมา ชานาญเพชร. (2557*). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัตรชัย นาดี. (2558). *แนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชลธิชา มสกุลศิริรัตน์. (2551). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ฐิณีวรรณ วุฒิวกิยัการ. (2553). *การพัฒนาหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.

ฐิติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำจังหวัดระนอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฐิติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทัง. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ณรงค์ฤทธิ์ เชื่อมาก, พระเฉลย สารัง และพระสุวรรณชัย เชาชื่น. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการ การศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐธิดา พวงเขียว. (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนวัดช่องลม สำนักงานเขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ธงวัฒน์ ซูญาติ. (2552). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอีสาน.

ธเนตร มีรัตน์. (2552). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นัยนา เจริญพล. (2552). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปนัดดา จิตคง. (2555). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

ประจวบ จะเรียมพันธ์. (2553). *การศึกษาระดับการนำหลักธรรมาภิบาลใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประวิทย์ ไชยรักษ์. (2556). *การใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระปลัดไพรวัลย์ ชาคโร (ศรีเมือง). (2558). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักการศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภราดร สุขากุล. (2547). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มที่ 12*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาลำพึง ธีรปญโญ. (2553). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสกล ฐานธมฺโม (อินทร์คล้าย). (2556). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุธิศักดิ์ สุภกิจโจ (เขียวหวาน). (2554). *การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชากรณ์ นาคเนียม. (2555). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.* การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปะศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มนธกานต์ สุชาเดช. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มนีกานต์ บุญมี. (2556). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มุตตา คงคืน. (2551). *พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2557). *การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เยาวนิตย์ จารุจิตติพันธ์. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมพื้นฐานกับธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันการอาชีวศึกษาเขตภาคกลาง 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2559). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รินทร์รดี พิทักษ์. (2553). *พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วันเพ็ญ พานพิกุล. (2552). *การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษา โรงเรียนชุมชน วัดปราสาท อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุทธยา.

วิชิต บุญสนอง. (2554). *แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.* วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สมคิด มาวงศ์. (2554*). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สัญญา ชาวไร่. (2548). *การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สันถวันท์ พยาเลี้ยง. (2552). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สาลี่ ประทุมวงศ์. (2560). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพร คำสำแดง. (2556). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

อัญชสา ณิชากรวงศ์. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

อัมพร พุดมี. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3) บทความในวารสาร

ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด, สมหญิง จันทรุไทย. (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 239-254.*

พิชัยรัฐ หมื่นด้วงและ นัสพงษ์ กลิ่นจำปา. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู . *Journal of Roi Kaensarn Academi, 6*(9), 425-438

พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์, สุนทร สายคำ และสุรศักดิ์ จันพลา. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *Journal of Modern Learning Development*, *7*(6), 1-11.

พระเกรียงไกร ธมฺมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, กฤตยากร ลดาวัลย์. (2560). การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7*(1), 135-150.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. นางสาวเพ็ญแก้ว ดงโย

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมยวดี
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

2. พระครูชัยรัตนากร, ดร.

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

3. ผศ.ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๒๐๔ **วันที่** 9 พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(ผศ.ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคงเวิน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๐๒๖๗

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางสาวเพ็ญแก้ว ดงโย ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมยวดี

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนวัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นางสาวเพ็ญแก้ว ดงโย)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมยวดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘ ๗๒๔๕ ๓๓๓๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๓-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๙๙๐๙/ว ๐๖๐๖ **วันที่** ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๙๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนสายเลี่ยงเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๴๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔
www.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๙/๐๗๒๗

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

กศน.อำเภอเมืองมหาสารคาม
เลขที่รับ 007
รับที่ ๓๐ พ.ค. ๒๕๖๖
เวลา 13.46 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอเมืองมหาสารคาม

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนวัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.สกร. เพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ตามเสนอ
- ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ตามเสนอ
- ปกติการทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ไม่ต้องมีหนังสือ

(นางสาววรรณิษา เพ็ญศรี)
กฐ
31 พ.ค. 66

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นายศุภชัย รักเนียม)
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอเมืองมหาสารคาม

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๙๖๕๙-๒๐๕๗
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๐๔๕ ๕๓๓๘

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

รับที่ ๙๔๕
เลขรับ ๓๑ / พ.ค. / ๖๖
เวลา ๑๖.๓๐ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๘๑๑/๒๐๐๒๑

๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเมืองไพนทอง

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.สกร.อำเภอไพนทอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยร้อยเอ็ด
ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เพื่อประโยชน์
๒๙ พ.ค. ๖๖

เรียนตามนอม
อนุเคราะห์ด้วย

ขอเรียนมา

(พระครูวิจิตรปัญญาภาณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ธุรการ /๐๑/๖๖
- ส่งแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๘๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๓-๖๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๑๖๔๕ ๑๑๘๘

CS สแกนด้วย CamScanner

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๘๓๙/๒๐๖๕

๒๙ เมษายน ๒๕๖๕

๒๙๑
๑๙ ต.ค. ๖๕
๑๐.๓๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอโพนทราย

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๙๕๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ปฏิบัติ

ยินดีให้ความอนุเคราะห์

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๑๗๖๕ ต่อ ๒๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน ป.งวรัญญ์ เจริญนนท์ โทร ๐๔-๑๐๔๗-๖๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๑๐๔๕ ๑๓๑๘

CS สแกนด้วย CamScanner

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคูเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๐๘
www.rec.mcu.ac.th

ที่ ยว ๗๔๑๗/๒๐๕๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖ วิทยาการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอปทุมรัตต์
เลขรับ 012
วันที่ 31 พ.ค. 2566
เวลา 16.01 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอปทุมรัตต์

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นางสาวนิภาพร ลาดวงษ์)
ครู

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๐๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๕๓-๖๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘

กศน.อำเภอโพธิ์ชัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด 1 เดือน พ.ศ.

ที่ อว ๗๗๗๗.๐๑๔/๗

๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอโพธิ์ชัย

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

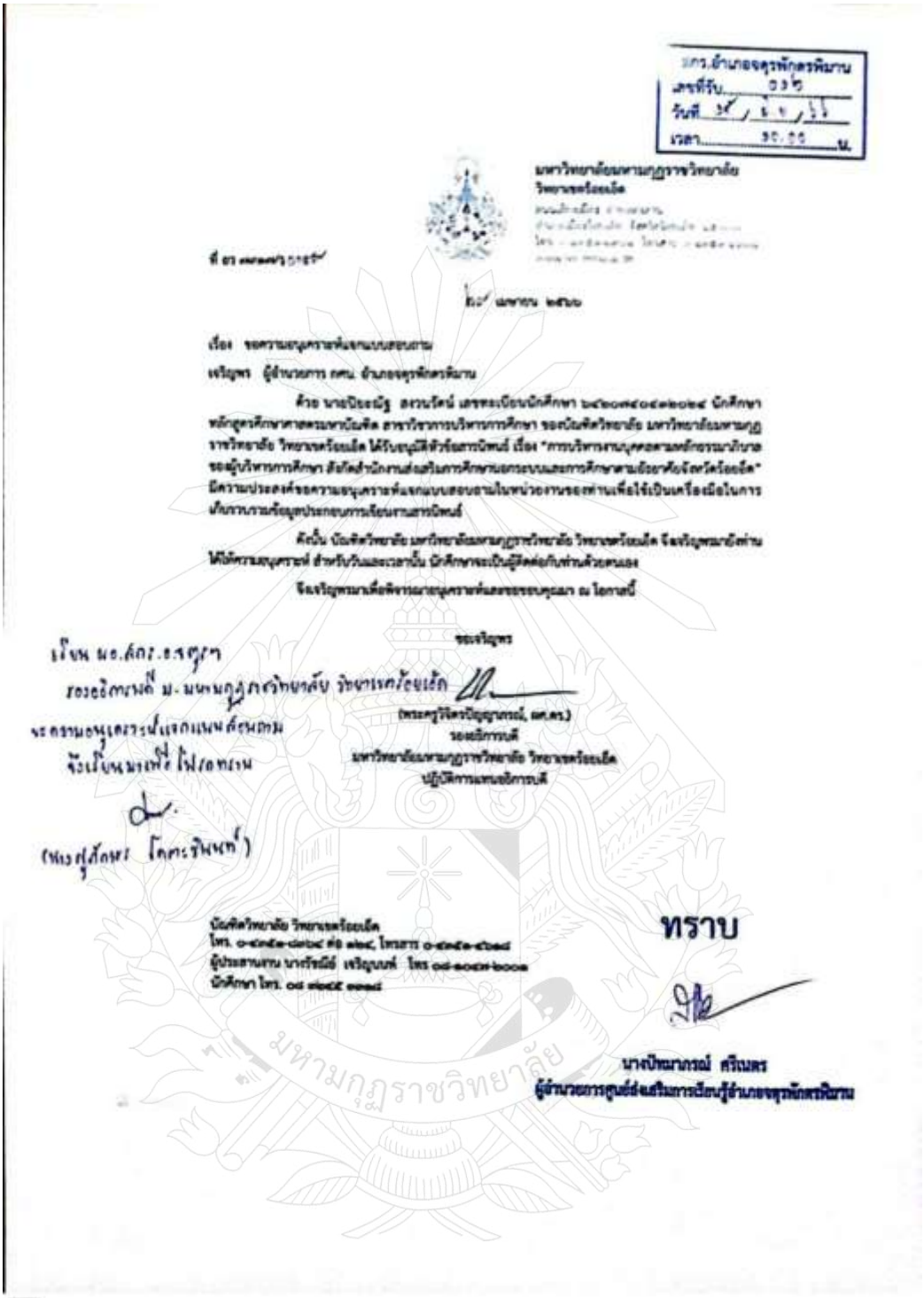
ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๔
ผู้ประสานงาน นาเรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘ ๑๐๔๗ ๖๐๑๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๑๒๔๕ ๓๓๑๘

สแกนด้วย CamScanner

CS สแกนด้วย CamScanner



กศร.อำเภอจุฬพักตรพิมาน
เลขที่รับ ๐๑๖
วันที่ ๑๕ / ธ.ค. / ๖๖
เวลา ๑๐.๐๐ น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๗๗๗.๐๓๐๙/

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอจุฬพักตรพิมาน

ด้วย นายปิยะมิฐ สงวนวัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๗๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเรียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงขอรับมอบมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญากรณ์, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ.กศน.อำเภอ
รองอธิการบดี ม.มหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
จะดำเนินอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุภัสสร โคตะชินนท์)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๐๑๐๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๔๔
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญบท์ โทร ๐๘-๑๐๕๓-๖๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๑๑๔๔

ทราบ

นางปัทมาภรณ์ ศรีเมตร
ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอจุฬพักตรพิมาน

มหามกุฎราชวิทยาลัย

สแกนด้วย CamScanner



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบโรงพัก ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๑๐
โทร ๐ ๔๕๕๑ ๑๑๑๑ โทรสาร ๐ ๔๕๕๑ ๑๑๑๑
www.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๑/ว๐๐๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอจังหาร

ด้วย นายปิยะณัฐ ลงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๑๐๗๔๐๔๑๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.กศน.อำเภอจังหาร

ขอเจริญพร

ม.วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๑ มิ.ย ๖๖

ให้ประสานงานกับนักศึกษาด้วยนะครับ

๑ มิ.ย ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๙๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๙๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๖๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๖๔๕ ๗๗๑๘

CS สแกนด้วย CamScanner

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลขามเฒ่า
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๐๘
www.rec.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/๓๐๕๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

กสน.อำเภอเชียงขวัญ
เลขรับที่ ๓๖๖
วันที่ ๒๙ / ม.ค. / ๖๖
เวลา ๑๖.๐๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กสน. อำเภอเชียงขวัญ

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. กสน.อำเภอเชียงขวัญ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อ พิจารณาให้ความอนุเคราะห์
แจกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
ด้วยความเคารพ

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๐๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐ ๔๓๕๑ ๔๗๐๙ โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๔๖๐๘
www.roi.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๙๓๗/ว ๐๓๔

๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอทุ่งเขาหลวง

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ.กกก. อำเภอทุ่งเขาหลวง
มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

๑๙ เม.ย. ๖๖

ทราบ

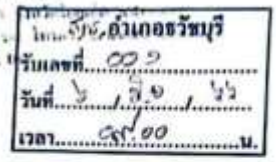
(นางพิศมัย ชมภูบุตร)
ผู้อำนวยการ กศน.อำเภอทุ่งเขาหลวง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๗๐๙ ต่อ ๑๐๙, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๐๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๖๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๓๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย
CamScanner



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
[illegible]



ที่ อว ๗๘๒๗/๑๐๙๕

๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอธวัชบุรี

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ. อกศ. ธวัชบุรี
ด้วย [illegible] ขอเจริญพร
ให้ความอนุเคราะห์ [illegible]
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา
โปรด
[illegible]

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- [illegible]
- [illegible]
(เบนจวงศ์)

๒๗.๒๒

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๖๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘

CS สแกนด้วย CamScanner

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
[illegible]
[illegible]
โทร [illegible] โทรสาร [illegible]
www.[illegible].th

ที่ อว ๗๘๐๗/ว๐๐๑๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

รับที่ 1 มิ.ย. 66
เวลา 09.30 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอพนมไพร

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.กศน.อำเภอพนมไพร
ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์
นักศึกษา ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ใช้เครื่องมือ
ในการเก็บข้อมูลวิจัย
ขอความอนุเคราะห์ในการ
ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐ ๔๓๕๑ ๗๐๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๕๖๗๗
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญยนท์ โทร ๐๘ ๑๐๔๗ ๖๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๖๔๕ ๗๗๗๗

CS สแกนด้วย CamScanner

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗๓/ว ๐๑๕๗

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเมยวดี

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน ผอ. กศน. อำเภอเมยวดี
- ดูแลเรื่องการส่งแบบสอบถาม
ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถาม
ด้วยครับ ขอบคุณครับ

31 พ.ค. 66

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘

ศูนย์การไปรษณีย์และการพัสดุ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เลขรับที่ ๕๒๐
วันที่รับ 0 1 มิ.ย. 2566

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๗๗๗/๒๐๒๕

๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเมืองสรวง

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๙๔๐๔๔๐๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักกรรมาธิบายของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๓๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๗๓๗/๒๐๔๕

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอศรีสมเด็จ

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๑๒๔๕ ๓๓๑๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๐๕๙

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รับวันที่ ๐๕๑
วันที่ ๒๔ / ๕ / ๒๕๖๖
เวลา ๑๗.๐๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอสุวรรณภูมิ

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผอ.สกร. สั่งเลขรับหนังสือ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

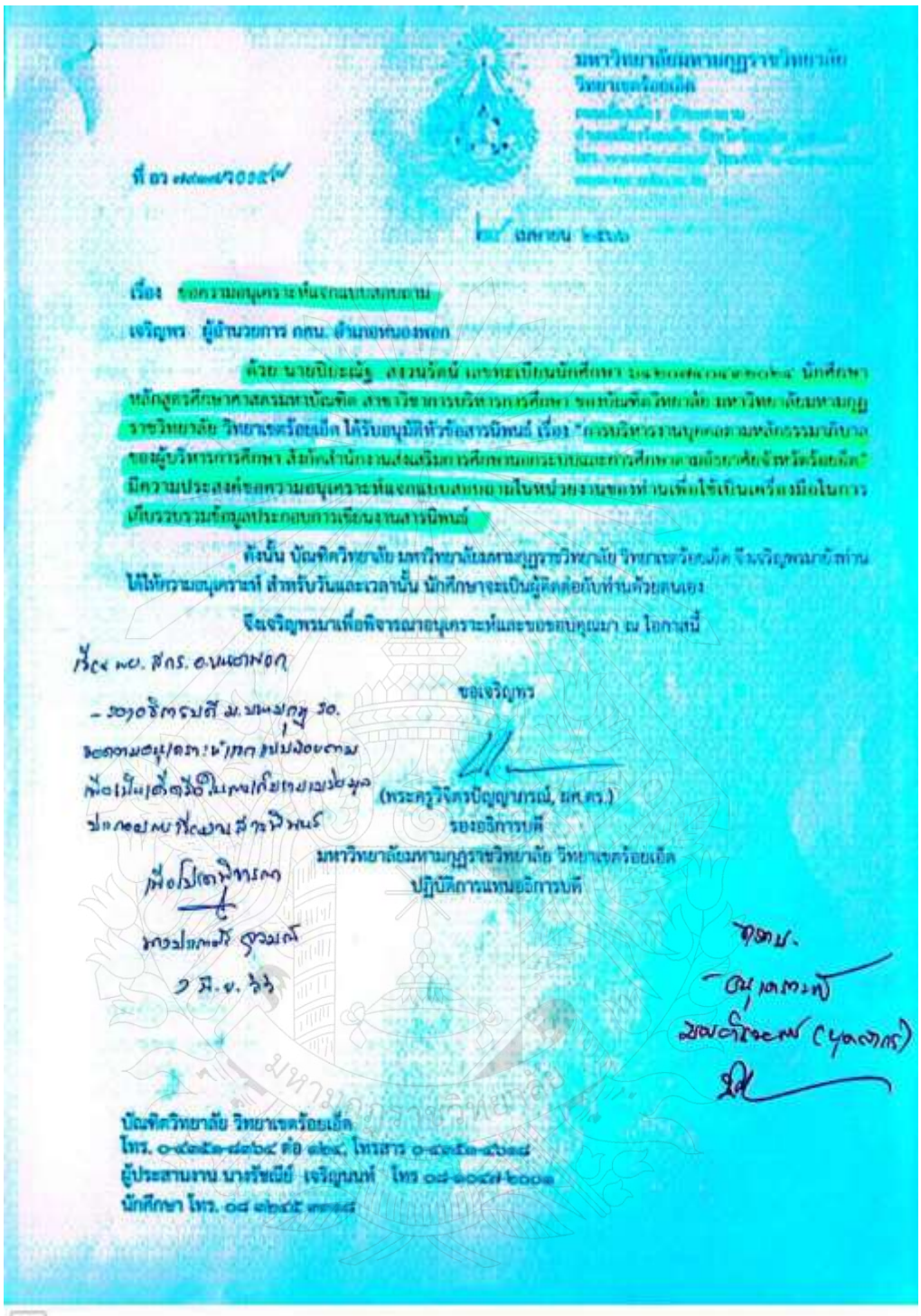
ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- ทราบ
- ดำเนินการ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญณนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๙-๖๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๓๘

CamScanner



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๓๐๕/ว๐๐๕

เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอหนองพอก

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนวัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักกรรมาธิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมาเพื่อท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาธรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๖๔๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๖๐๐๒
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๑๖๔๕ ๓๓๔๘

สแกนด้วย CamScanner

ที่รับ 662
16 พ.ค. 2566
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคลาม
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐ ๔๓๕๑ ๔๓๖๑ โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๔๖๐๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/๐๓๖๙

๑๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอหนองฮี

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๖๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

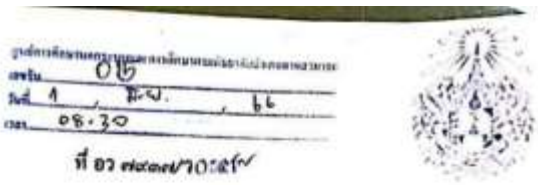
ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(นายณร เศฏฐนี บุญถอง)
ผอ.ก. รน.อำเภอหนองฮี
16 พ.ค. 2566

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๐๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญบุบท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘

CamScanner



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช...
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ...
โทร ... โทรสาร ...
www.rec.mcu.ac.th

เลขรับ 05
วันที่ 1 มิ.ย. 66
เวลา 08.30

ที่ อว ๗๘๓๗/๒๐๕๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภออาจสามารถ

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

เรียน ผอ.กศน.อำเภออาจสามารถ
☑ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๗๕ ๓๓๑๘

CS สแกนด้วย CamScanner



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.roi.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๓๗/ว ๐๐๕๑๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเสลภูมิ

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๒-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๐๔๗

๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๒-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลหนองพอก
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.roi.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๓๗/จ ๐๐๕๑๙

๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการ กศน. อำเภอเสลภูมิ

ด้วย นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๒๔๕ ๓๓๑๘



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด”

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ในระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

1. การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งสิ้น 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง
2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
6) ด้านการออกจากราชการ

3. แบบสอบถามข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษาศึกษา

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย 10 หลักดังนี้

1) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม นอกจากนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

2) หลักประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานในการปฏิบัติราชการ มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาด หวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้น ผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) หลักการตอบสนอง หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

4) หลักภาระรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

5) หลักความโปร่งใส หมายถึง ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้ รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

6) หลักนิติธรรม หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

7) หลักความเสมอภาค หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมและอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความ เท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

8) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรหรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆตามความรู้ความสามรถได้อย่างเหมาะสม

9) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้ริหารดำเนินงานในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมกัน กระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ ได้ในประเด็นที่สำคัญ

10) หลักคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นกฎเกณฑ์ของการประพฤติและปฏิบัติในสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติจนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผล ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมุ่งศึกษาใน 6 ประเด็น ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าโดยการคาดคะเนและกำหนดอัตตรากำลังคนในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมทั้งการประเมินผลงานบุคลากรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยดำเนินการอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลที่คุ้มค่ายึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม โปรงใสสามารถตรวจสอบได้

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง การพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ใช้หลักในการบริหารงานที่ยึดหลักนิติธรรม รวมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา และสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวมาใช้เพิ่มผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน เช่น การให้คำชมเชยหรือรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบต่างๆ โดยยึดหลักคุณธรรมและความรู้ความสามารถของบุคลากรซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคลเพื่อจะได้มอบหมายให้เหมาะสมกับงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีการกำกับติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญ มีประสบการณ์ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองตามต้องการของบุคลากร โดยเสมอภาคและเท่าเทียม รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงามเป็นแบบอย่างตามระเบียบแบบแผนความประพฤติที่บัญญัติไว้ของสถานศึกษา และตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งสืบสวนสอบสวนหรือการสั่งลงโทษทางวินัยผู้บริหารต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของบุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน รวมทั้งพร้อมรับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

6. ด้านการออกจากราชการ หมายถึง บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่างๆโดยยึดตามระเบียบข้อบังคับด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE OF EDUCATION ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION, RO-ET PROVINCE

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5 – 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง						
1	ผู้บริหารการศึกษามีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่สถานศึกษาต้องการชัดเจน (หลักการตอบสนอง)					
2	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับพันธกิจขององค์กร (หลักประสิทธิผล)					
3	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (หลักประสิทธิผล)					
4	ผู้บริหารการศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (หลักประสิทธิผล)					
5	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (หลักนิติธรรม)					
6	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา(หลักประสิทธิภาพ)					
7	ผู้บริหารการศึกษาวางแผนกำหนดตำแหน่งด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)					
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง						
8	ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ (หลักการตอบสนอง)					
9	ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)					
10	ผู้บริหารการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ (หลักความเสมอภาค)					
11	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (หลักประสิทธิภาพ)					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งบุคลากรตั้งด้วยความซื่อสัตย์ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)					
13	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย (หลักการตอบสนอง)					
14	ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม)					
15	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หลักประสิทธิภาพ)					
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
16	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มตามความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ (หลักนิติธรรม)					
17	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพเต็มตามความรู้ความสามารถ (หลักประสิทธิภาพ)					
18	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (หลักการมีส่วนร่วม)					
19	ผู้บริหารการศึกษาให้คำชมเชยหรือรางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักการตอบสนอง)					
20	ผู้บริหารการศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ด้วยความซื้อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)					
21	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หลักการตอบสนอง, หลักประสิทธิภาพ)					
22	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ (หลักประสิทธิภาพ)					
23	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอุปนิสัยรักในความก้าวหน้าในอาชีพแสวงหาความสำเร็จอยู่เสมอ (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักคุณภาพ)					
24	ผู้บริหารการการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงาน (หลักการกระจายอำนาจ, หลักประสิทธิภาพ)					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา						
25	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักประสิทธิผล)					
26	ผู้บริหารการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (หลักประสิทธิผล)					
27	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่ท่าทายบุคลากรปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (หลักการตอบสนอง)					
28	ผู้บริหารการศึกษามีการสร้างแรงจูงใจมีการสร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (หลักการตอบสนอง, หลักคุณธรรม, หลักการตอบสนอง)					
29	ผู้บริหารการศึกษาให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รู้จักปรับตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หลักความเสมอภาค)					
30	ผู้บริหารการศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา (หลักภาระรับผิดชอบ)					
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย						
31	ผู้บริหารการศึกษาธำรงวินัยและรักษาวินัยเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักนิติธรรม)					
32	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติราชการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)					
33	ผู้บริหารการศึกษามีการตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักนิติธรรม)					
34	ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม)					
35	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ (หลักความโปร่งใส, หลักคุณธรรม)					
36	ผู้บริหารการศึกษารับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (หลักความรับผิดชอบ)					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านการออกจากราชการ						
37	ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)					
38	ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม (หลักความเสมอภาค)					
39	ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม)					
40	ผู้บริหารการศึกษามีความรับผิดชอบ การให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (หลักความรับผิดชอบ)					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2. ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

4. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

5. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

6. ด้านการออกจากราชการ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
	1. ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง						
1.	ผู้บริหารการศึกษามีนโยบายในการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่สถานศึกษาต้องการชัดเจน (หลักการตอบสนอง)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับพันธกิจขององค์กร (หลักประสิทธิผล)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ (หลักประสิทธิผล)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารการศึกษามีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (หลักประสิทธิผล)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้วยในการวางแผนกำหนดตำแหน่ง (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารการศึกษามีการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (หลักประสิทธิภาพ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารการศึกษาวางแผนกำหนดตำแหน่งด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
1	**2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง** ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ (หลักการตอบสนอง)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารการศึกษามีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจตามกฎหมายกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ (หลักความเสมอภาค)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (หลักประสิทธิภาพ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งบุคลากรตั้งด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย (หลักการตอบสนอง)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารการศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หลักประสิทธิภาพ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
1	**3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มตามความรู้ความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ (หลักนิติธรรม)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพเต็มตามความรู้ ความสามารถ (หลักประสิทธิภาพ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารการศึกษาให้คำชมเชยหรือรางวัลเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักการตอบสนอง)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารการศึกษาพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (หลักการตอบสนอง, หลักประสิทธิภาพ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายภาระงานที่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ (หลักประสิทธิภาพ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
8	ผู้บริหารการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีอุปนิสัยรักในความก้าวหน้าในอาชีพ แสวงหาความสำเร็จอยู่เสมอ (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักคุณภาพ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารการการศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน (หลักการกระจายอำนาจ,หลักประสิทธิภาพ)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
1	**4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากร** ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักประสิทธิผล)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารการศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (หลักประสิทธิผล)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารการศึกษามอบหมายงานที่ท่าทายบุคลากรปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (หลักการตอบสนอง)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารการศึกษามีการสร้างแรงจูงใจมีการสร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (หลักการตอบสนอง,หลักคุณธรรม, หลักการตอบสนอง)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	29. ผู้บริหารการศึกษาให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รู้จักปรับตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (หลักความเสมอภาค)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	30. ผู้บริหารการศึกษาให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา (หลักภาระรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
1	**5. ด้านวินัยและรักษาวินัย** ผู้บริหารการศึกษาธำรงวินัยและรักษาวินัยเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักนิติธรรม)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติราชการตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารการศึกษามีการตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร (หลักคุณธรรม จริยธรรม, หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารการศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาปราศจากอคติ (หลักความโปร่งใส,หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารการศึกษารับผิดชอบและแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ (หลักความรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1	**6. ด้านการออกจากราชการ** ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารการศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม (หลักความเสมอภาค)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			∑R	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
3	ผู้บริหารการศึกษารับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารการศึกษามีความรับผิดชอบ การให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (หลักความรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	50

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	:	นายปิยะณัฐ สงวนรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	:	วันที่ 13 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2529
ชาติภูมิ	:	จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	3 หมู่ที่ 14 ตำบลชุมพร อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด 45250 เบอร์โทรศัพท์ 083-2453318
การศึกษา	:	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
หน้าที่การงานปัจจุบัน	:	รับราชการครู กศน.อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด