



การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

พงศกร โยธจันทร์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

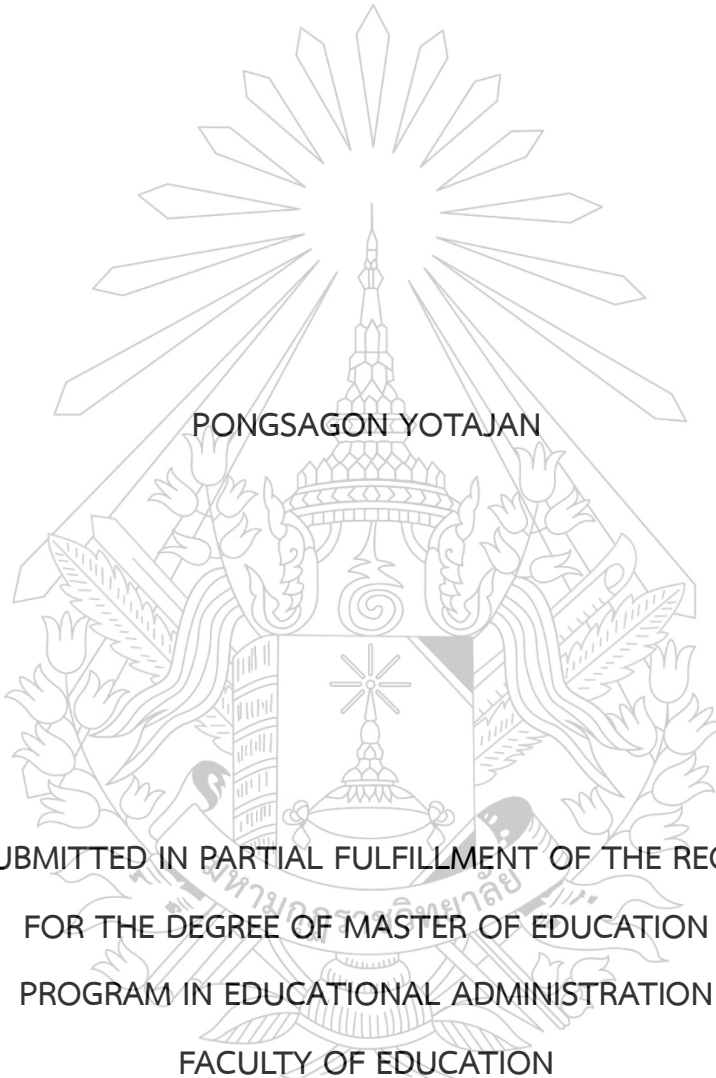
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

The background of the page features a large, faint watermark of the Mahamakut Buddhist University logo. The logo is a complex emblem with a central shield containing a sunburst and a stupa. Above the shield is a tiered umbrella (parasol) and a spire. The entire emblem is surrounded by a wreath of lotus flowers and leaves. The text 'PONGSAGON YOTAJAN' is centered over the middle of this watermark.

PONGSAGON YOTAJAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	พงศกร โยธาจันทร์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(พระครูชัยรัตนกร , ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	พงศกร โยธาจันทร์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผั่นสว่าง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 335 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า:

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา พบว่า (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารควรวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ โปร่งใส มีส่วนร่วม และคุ้มค่า (2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลัก

คุณธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เท่าเทียม โปร่งใส และสอดคล้องกับงาน (4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรประเมินผลด้วยมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส เป็นธรรม และนำไปพัฒนา (5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรธำรงรักษาบุคลากรด้วยความยุติธรรม สวัสดิการ ขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในวิชาชีพ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Thesis Topic	PERSONNEL MANAGEMENT BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	Pongsagon Yotajan
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Jiraporn Phansawang

The objectives of this research were 1) to study personnel management based on Good Governance principles of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. 2) to compare the opinions on personnel management based on Good Governance principles of school administrators in mention, classified by position, educational level, and work experience. 3) examine guidelines for personnel management based on Good Governance principles of school administrators under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 335 school administrators and teachers, while five key informants participated in the qualitative phase. The research instruments included questionnaire with content validity between 0.80 to 1.00 and a reliability at 0.91, as well as a semi-structured interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research results showed that:

1) the overall level of personnel management based on Good Governance principles of school administrators was at a high level. When considered by aspect and ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were personnel development, performance evaluation, personnel retention, recruitment and appointment, and workforce planning, respectively.

2) comparisons of opinions regarding personnel management based on Good Governance principles of school administrators showed no significant differences in overall perceptions when classified by position and educational level. However, significant differences were found according to work experience at the .05 level of statistical significance; and

3) The guidelines for personnel management based on Good Governance principles of school administrators indicated that: (1) workforce planning should be conducted systematically, transparently, participatively, and cost-effectively; (2) recruitment and appointment should be based on morality, equality, accountability, and non-discrimination; (3) personnel development should be provided comprehensively, equitably, transparently, and in alignment with job responsibilities; (4) performance evaluation should be conducted using common standards, with transparency, fairness, and utilization of results for improvement; and (5) personnel retention should emphasize justice, welfare, morale enhancement, and professional stability.

Keywords: Personnel Management, Good Governance, School Administrators



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์ และคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยได้กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะในการตรวจแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ประธานคณะกรรมการ รศ.ดร.จำเนียร พลหาญ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำชี้แนะเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอภัยภูเบศร์ เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ที่ช่วยอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดี ตลอดจนเพื่อน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริมและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย ตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาและตอบแทน พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พงศกร โยธจันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	19
2.3 หลักธรรมาภิบาล.....	35
2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล.....	53
2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย.....	62
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	74
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	76
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
5.1 สรุปผล	107
5.2 อภิปรายผล	110
5.3 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	128
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	129
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	131
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	136
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	138
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	144
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือเพื่อการวิจัย	147
ภาคผนวก ช คำดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย (Index of Item – Objective Congruence)	158
ภาคผนวก ฌ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	168
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	172

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา.....	82
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	84
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้อ.....	85
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ด้าน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ.....	86
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	88
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	90
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ตาม หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการธำรงรักษากุศลกร โดยรวมและรายข้อ.....	91
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	93
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	94

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	95
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรร มาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	96
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง.....	97
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	97
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	98
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	99
ตารางที่ 4. 16 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร.....	99

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow	25
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของทฤษฎี Z ที่นำมาใช้ในโรงเรียน.....	28
ภาพที่ 2.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	47
ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) การบริหารจัดการภาครัฐได้มุ่งเน้นการปฏิรูปทุนมนุษย์ (Human Capital Reform) ให้เป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่าง ความเป็นคนเก่ง (High Competency) และ ความเป็นคนดี (Ethical Integrity) ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ เพื่อยกระดับสถานะวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพ การทบทวนเชิงนโยบายจึงครอบคลุมไปถึงการปรับปรุงระบบโครงสร้างค่าตอบแทนให้สะท้อนภาระงานและมาตรฐานที่เป็นสากล เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายบุคลากรข้ามสายงานและภาคส่วน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริการสาธารณะในระยะยาว การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ล้วนตระหนักถึงอิทธิพลของพลวัตโลกที่มีต่อวิถีชีวิตคนไทย โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสังคมที่ส่งผลให้เกิดสภาวะ ค่านิยมเปราะบาง อาทิ การขาดวินัยทางสังคม การยึดถือวัตถุนิยม และการโอนอ่อนตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติจนละเลยรากเหง้าความเป็นไทย (ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580, แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579) ความท้าทายเหล่านี้สะท้อนถึงช่องว่างในการคัดกรองและปรับใช้ค่านิยมที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขผ่านกระบวนการวางรากฐานการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การสูญเสียอัตลักษณ์และภูมิคุ้มกันทางสังคมของคนในชาติ ดังนั้น การส่งเสริมค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีงามจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ธรรมาภิบาลคือ การปกครองดูแลบริหารงานหรือการจัดระเบียบ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน การบริหาร การศึกษาควรดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูป การศึกษาและเท่าทันสภาพปัญหาและความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของ การบริหารจัดการ หลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้นเป็นคุณสมบัติ ประจำตัวและของ

สถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานเป็นธรรม โปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ เพื่อวัตถุประสงค์เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและ บรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งนี้ผลดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพราะธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรที่จะทำให้การควบคุมภายในบรรลุ ประสิทธิภาพ (จิตต์พิชชา จริยา 2564)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ได้กำหนด โครงสร้างการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจสู่สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเป็นอิสระภายใต้กรอบระเบียบ กฎหมายและหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการบริหารจัดการบุคลากรมากขึ้น เพื่อ มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มี ความมั่นคงในวิชาชีพ และได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อการ ยกย่องคุณภาพผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจที่มีความซับซ้อนสูง เนื่องจากต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านสมรรถนะ จิตวิทยา และอารมณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับผิดชอบในภารกิจหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การดูแลวินัย และการออกจากราชการ ซึ่งในทาง ปฏิบัติผู้บริหารมักประสบปัญหาที่หลากหลาย ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การสรรหา การพัฒนา บุคลากร การประเมินผล ไปจนถึงการกำกับติดตามและนิเทศงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารสถานศึกษามีหัวใจที่สำคัญคือการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลเป็น แกนกลางแห่งความสำเร็จของสถานศึกษา ที่มุ่งเปลี่ยนผ่านกลุ่มบุคคลให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อน องค์กรผ่านวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสรรหาบุคลากรที่เปี่ยมด้วยศักยภาพ และการพัฒนา กลไกขวัญกำลังใจเพื่อลดความขัดแย้งภายใน นอกเหนือจากมิติการบริหารเชิงเทคนิคแล้ว การนำสัง ฆธรรม หรือหลักธรรมเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ยังถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะ ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความปรองดองและความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งหากผู้บริหารสามารถนำ หลักธรรมมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีการทำงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่ ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (เสาวนีย์ เปรมดิลกรัตน์ 2565)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหาร สถานศึกษาดำเนินการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความ โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานบุคคลที่ดี ผู้บริหารที่นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้จะสามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิด ความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและ

ความยั่งยืนในระยะยาว (พีรพล ไทยทอง 2566) นอกจากนี้ บุคลากรในสถานศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจ และสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงาน ส่งผลให้ขาดความรัก ความเอาใจใส่ ความเพียรพยายาม และการคิดตรึกตรองอย่างรอบคอบในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีความรู้ด้านวิชาการและน้อมนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ เพื่อเป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมาย วางแผน และเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษา 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอเมืองสรวง อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาสารวม อำเภอพนมไพร อำเภอหนองฮี และอำเภอโพธิ์ทราย จากการสรุปสภาพปัญหา ข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง บุคลากรในบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อีกทั้งยังขาด ทักษะ ประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่ปรับตัวทันยุค (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 , 2566-2570)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และได้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 2,589 คน (ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งหมด จำนวน 335 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970, pp. 608-609, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)ตามขนาดสถานศึกษา แล้วเทียบสัดส่วน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้านจากการสังเคราะห์ความถี่ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ พระสุรศักดิ์ เหมจาโร พระสุวรรณภูมิ ธรรมโรโต พระชนพล ญวฑฒ โฒ สุชาดา วงษ์สกุล และ แคสเทเตอร์ (Castetter) ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

1) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

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 (Dependent Variables) คือ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แก่

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2568

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 การผู้บริหารสถานศึกษาได้สารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5.2 ได้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทาง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่อาศัยการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

1.6.2 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผน การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรภายใต้ระเบียบกฎหมาย โดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดึงดูด พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.6.3 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง กลไกการบริหารทรัพยากรที่มุ่งสร้างดุลยภาพระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างความเชื่อมั่นในระบบการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งช่วยฟื้นฟูเสถียรภาพและส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรม ความสุจริต ตลอดจนความโปร่งใส เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุผลลัพธ์สูงสุด ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

1.6.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การนำหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวางแผน การสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้กิจกรรมและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นความยุติธรรมเป็นสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืนโดยมุ่งศึกษาใน 5 องค์ประกอบ ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ แผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ที่ทางราชการกำหนด (หลักนิติธรรม) มีการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานโดยยึดถือความเหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ (หลักคุณธรรม) ตลอดจนเปิดเผยข้อมูล การวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม) อีกทั้งผู้บริหารยังแสดงความรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจในการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา (หลักความรับผิดชอบ) พร้อมทั้งวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรล่วงหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการอย่างมีระบบ (หลักความคุ้มค่าและความรับผิดชอบ)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยยึด กฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม) โดยมุ่ง คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดถือความรู้ความสามารถและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (หลัก คุณธรรม) ตลอดจนมีการประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบ โดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส อีกทั้งจัดวางระบบการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถตรวจสอบความ ถูกต้องในทุกขั้นตอนได้ (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือ ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือก (หลักการมีส่วนร่วม) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงความรับผิดชอบในการพิจารณาลั่นกรองบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มี คุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง (หลักความรับผิดชอบ) และดำเนินการเร่งรัดการบรรจุแต่งตั้ง ให้ทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาขับเคลื่อนงานได้อย่างคุ้มค่าและต่อเนื่อง (หลักความคุ้มค่า)

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่าง เคร่งครัด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและ มาตรฐานวิชาชีพ (หลักนิติธรรม) โดยมุ่งให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการปลูกฝังทัศนคติและเจตคติที่ดีในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (หลักคุณธรรม) ตลอดจนมี การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาดูงานหรือรับการอบรมอย่างชัดเจนและเปิดเผย ข้อมูลต่อสาธารณะ (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความ ต้องการหรือหัวข้อที่ต้องการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาหน้างานจริง (หลักการมีส่วนร่วม) อีกทั้งผู้บริหาร ยังทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่าง เป็นรูปธรรม รวมถึงรับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาการของบุคลากร (หลักความรับผิดชอบ) และพิจารณาเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (หลักความคุ้มค่า)

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายและระเบียบของ ราชการกำหนด (หลักนิติธรรม) โดยประเมินด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค ปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม (หลักคุณธรรม) มีการประกาศเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจน เปิดเผย พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินและให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานแก่บุคลากรโดยตรงอย่างโปร่งใส

(หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน (หลักการมีส่วนร่วม) อีกทั้งผู้บริหารต้องมีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน (หลักความรับผิดชอบ) และท้ายที่สุดคือการนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (หลักความคุ้มค่า)

5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร อีกทั้งจัดระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (หลักนิติธรรม) โดยมีการพิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ (หลักคุณธรรม) ตลอดจนกำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ อย่างชัดเจน เปิดเผย และบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการบริหารงานอย่างทั่วถึง (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางที่ส่งผลต่อสวัสดิภาพในการทำงาน (หลักการมีส่วนร่วม) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร (หลักความรับผิดชอบ) และมุ่งบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการพัฒนาคนเดิมที่มีประสบการณ์เพื่อความคุ้มค่าและลดภาระในการสรรหาใหม่ (หลักความคุ้มค่า)

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.6 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีสถานศึกษาในพื้นที่ทั้งหมด 8 อำเภอ ของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ อำเภอกษัตริย์ อำเภอบุพผรัตน์ อำเภอเมืองสรวง อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาสาสมัคร อำเภอพนมไพร อำเภอหนองฮี และอำเภอโพนทราย

1.6.8 ตำแหน่ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการณใน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

1.6.9 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แก่ 1) ปริญญาตรี 2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.10 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี 3) มากกว่า 10 ปี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.3 หลักธรรมาภิบาล
- 2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีผู้ศึกษาไว้มากมายแต่ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการบริหารสถานศึกษา ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

พระครูสังฆรักษ์สุทิน ส่องรส (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาที่อาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลร่วมกันขับเคลื่อน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ควบคู่ไปกับการยกระดับศักยภาพของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นอกจากนี้ยังถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างมั่นคง โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบระเบียบ

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานผ่านกลไกทางบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยสำคัญทางการบริหาร ได้แก่ การตั้งวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน การจัดวางโครงสร้างองค์กร การวางนโยบาย ตลอดจนการดำเนินงาน

และการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรวิชาชีพร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาให้แก่สมาชิกในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สาลี ประทุมวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การขับเคลื่อนงานของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมาชิกในสังคมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวครอบคลุมทั้งกลไกที่เป็นระบบระเบียบแบบแผนและแนวทางที่ยืดหยุ่นไม่เป็นแบบแผน เพื่อมุ่งบริหารจัดการทรัพยากรในด้านต่างๆ ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมมือกันของบุคลากรจากหลากหลายภาคส่วนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยการบูรณาการทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารเพื่อหล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความสามารถ พร้อมด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งขอบข่ายการดำเนินงานจะครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ภายใต้การขับเคลื่อนตามหลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การบริหารตนเอง และการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถสร้างประชากรที่มีคุณภาพและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมและการกิจทุกด้านภายในโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามทิศทางของจุดมุ่งหมายทางการศึกษาหรือเป้าหมายของหลักสูตร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เพียบพร้อมทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย และคุณธรรม เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นยังมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ความเชี่ยวชาญที่ได้ศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมตามขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา

สิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของกลุ่มบุคคลเพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม ทั้งนี้ ถือเป็นภารกิจอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องนำพาองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางข้อจำกัดด้านงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ โดยต้องมีการวางแผนงานและระเบียบวิธีปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการทรัพยากรทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ เวลา และสินทรัพย์ต่างๆ อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากประสิทธิภาพของระบบบริหารภายในจะส่งผลกระทบต่อผลงานอื่นๆ ด้วยเหตุนี้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงมีสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นปัจจัยส่วนสำคัญ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลไกการประสานทรัพยากรและกระบวนการทำงานให้เป็นหนึ่งเดียว ภายใต้กรอบระเบียบปฏิบัติอันเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้างองค์รวมแห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะชีวิต และจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการนี้ยังสะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืนผ่านการบูรณาการความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถาบันและสังคมคาดหวัง

รุ่งเพชร พัฒนาศ (2564) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาผ่านความร่วมมือของกลุ่มบุคคลจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อส่งมอบบริการทางการศึกษาให้แก่เยาวชนตลอดจนผู้ที่สนใจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความงอกงามทั้งในด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อหล่อหลอมให้เติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ทั้งนี้ ความสำเร็จดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ตลอดจนยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานทางการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

(Good, 1973) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ การดำเนินงานด้านธุรการ ตลอดจนภารกิจที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับครู นักเรียน และบุคลากรคนอื่นๆ ภายในองค์กร ล้วนเป็นข้อบ่งชี้สำคัญที่อยู่ภายใต้ระบบการควบคุมและการจัดการเชิงบริหารโรงเรียน ซึ่งเรียกว่าการบริหารสถานศึกษา

(Campbell, 1980) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และจุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนและจัดทำกลยุทธ์เชิงยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานภายในโรงเรียน ซึ่งสิ่งนี้คือหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่อาศัยการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เกิดจากความจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของแต่ละยุคสมัย ตลอดจนมุ่งเน้นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างประชากรที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม และสามารถนำพาองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างมั่นคงปลอดภัย ยิ่งไปกว่านั้น การจัดวางระบบระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา ล้วนจำเป็นต้องพึ่งพาและขึ้นอยู่กับสมรรถภาพเชิงการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ทิพวรรณ ลำภาแก้ว (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนวงจรแห่งความร่วมมือเชิงบูรณาการ (Integrative Cooperation) ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ผ่านการประสานกำลังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงปราชญ์ชาวบ้านและชุมชน เพื่อสร้างระบบการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานและมีทิศทางที่ชัดเจน โดยภารกิจหลักที่สถานศึกษาต้องบรรลุคือการสร้างสุขภาวะและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับวิถีสังคมและดำเนินชีวิตได้อย่างเปี่ยมด้วยคุณภาพและมีความสุข

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชน ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติรวมถึงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งต้องรับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการหล่อหลอมให้เยาวชนเติบโตเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติรวมถึงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนต้องมีความรับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการหล่อหลอมให้เยาวชนเติบโตเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

รุ่งเพชร พัดทาบ (2564) กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา คือ กลไกหลักในการควบคุมและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามมิติของข้อกำหนดที่ได้บัญญัติไว้ ตลอดจนเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของตัวผู้บริหารและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่จะต้องปฏิบัติตามบทบาทและความรับผิดชอบตามที่ตัวบทกฎหมายกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเชิงระบบที่ ผสานความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร คณะครู และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการร่วมกันจัดบริหาร การการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้เติบโตพร้อมด้วยคุณธรรม ทักษะ ความสามารถ และมีสุขภาวะในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการ ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอย่าง ต่อเนื่อง

2.1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ปาริฉัตร โชติจันทร์ (2560) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นงานย่อย ที่อยู่ภายใต้กรอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารงบประมาณ
3. การบริหารบุคคล
3. การบริหารทั่วไป

ทิพวรรณ ลำเภาแก้ว (2560) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารของสถานศึกษาใน ปัจจุบัน ประกอบด้วยงานหลักๆ 4 งาน ดังนี้

1. งานวิชาการ
2. งานงบประมาณ
3. งานบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) กล่าวว่า ภารกิจของการบริหารสถานศึกษา เป็น กระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมี ระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลที่ศึกษา ได้แก่

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3. การธำรงรักษาบุคคล
4. การประเมินผลด้วยการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคลากร

จิราภรณ์ ผันสว่าง (2562) กล่าวว่า ภารกิจในการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษา โดยทั่วไปจำแนกออกเป็น 5 ประเภทด้วยกัน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานธุรการ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารกิจการนักเรียน
5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ฟิสค์ (Fisk,1963) ได้แบ่งงานบริหารการศึกษาไว้เป็น 4 ประการ คือ หน้าที่ในการให้บริการของชุมชนบริเวณที่สถานศึกษาตั้งอยู่ การพัฒนาด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานด้านต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กำหนดขอบข่ายและภารกิจงาน ด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว

11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ
 องค์กรอื่น

14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร
 หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
 สถานศึกษา

16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กำหนดขอบข่ายและ
 ภารกิจงานด้านการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ
 เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้เงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนการศึกษา

10) การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา

11) การวางแผนความต้องการพัสดุ

12) การกำหนดมาตรฐานคุณลักษณะเฉพาะของวัสดุ ครุภัณฑ์ และ
 สิ่งก่อสร้าง เพื่อเสนออนุมัติงบประมาณ

13) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการ
 จัดหาพัสดุ

14) การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ

15) การบริหารจัดการพัสดุ ทั้งในด้านการกำกับดูแล การบำรุงรักษา และการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดหรือเสื่อมสภาพ

16) การจัดหาประโยชน์จากสินทรัพย์ของสถานศึกษา

17) การดำเนินการเบิกจ่ายเงินจากคลังตามระเบียบการเงิน

18) การบริหารจัดการรับการจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงินของสถานศึกษา

19) การนำเงินส่งคลังตามขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติ

20) การจัดทำระบบบัญชีการเงิน

21) การจัดทำรายงานสรุปสถานะการเงินและงบการเงินประจำปี

22) การจัดทำหรือจัดหาเอกสารแบบพิมพ์ บัญชีทะเบียน และแบบฟอร์ม

รายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กำหนดขอบข่ายและภารกิจงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1) การวางแผนและกำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง

2) การจัดสรรตำแหน่งและอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

4) การพิจารณาการเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับวิทยฐานะ และการดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลสัมฤทธิ์

6) การบริหารจัดการการลาประเภทต่าง ๆ

7) การประเมินประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติราชการ

8) การดำเนินการทางวินัยและการพิจารณาโทษทางวินัย

9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10) การรายงานผลการดำเนินงานทางวินัยและการพิจารณาโทษ

11) กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์

12) การดำเนินการเมื่อบุคลากรออกจากราชการ

13) การจัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและทะเบียนประวัติข้าราชการ

14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการกลั่นกรองคุณสมบัติเพื่อเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18) การส่งเสริมและปลูกฝังวินัย คุณธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19) การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการขอรับหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

20) การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ด้านการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

- 1) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายข้อมูล
- 2) การประสานงานและเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา
- 3) การวางแผนยุทธศาสตร์และการบริหารงานเชิงนโยบาย
- 4) การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนงาน
- 5) การจัดระบบโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาองค์กร
- 6) การกำหนดและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 7) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา
- 8) การดำเนินการด้านธุรการและงานสารบรรณ
- 9) การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 10) การจัดทำข้อมูลสำมะโนนักเรียน
- 11) การดำเนินงานรับนักเรียน
- 12) การพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิก

สถานศึกษา

- 13) การประสานและบูรณาการการจัดการศึกษา
- 14) การบริหารจัดการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการศึกษา
- 15) การจัดกิจกรรมทัศนศึกษา
- 16) การส่งเสริมและสนับสนุนงานกิจการนักเรียน
- 17) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการศึกษา

- 18) การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น
- 19) การประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 20) การจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน
- 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 22) การกำหนดแนวทางและกิจกรรมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษามีความหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีแบบแผนชัดเจน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมภารกิจหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดความยั่งยืน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีผู้ศึกษาไว้มากมายแต่ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานบุคคล ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและขอบข่ายของการบริหารบุคคล ดังนี้

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อมุ่งใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้กรอบการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรที่ประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ขณะเดียวกันยังมุ่งเน้นการสร้างเสริมความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพร้อมใจในการประสานความร่วมมือและขับเคลื่อนภารกิจร่วมกับคณะผู้บริหาร อันจะนำพาให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อนันตสิทธิ์ กิตติฤทธิกุล (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการเชิงบริหารจัดการนับตั้งแต่การแสวงหา ดึงดูด และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งมีกลไกในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถขับเคลื่อนศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ภายใต้ความเต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

สุชาติ วงษ์สกุล (2564) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดสรรและวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ภายใต้กรอบของกฎระเบียบทางกฎหมายและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับประสิทธิภาพรวมถึงศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนช่วย

กำหนดขีดความสามารถและขอบเขตในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้

Flippo (1971) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดวางโครงสร้างองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมกำกับดูแล ควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้านการสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การจัดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน การสร้างความสมานฉันท์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนการทํานุบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กร เพื่อมุ่งหวังให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างๆ ขององค์กรที่ตั้งไว้

Bowin & Harvey (2001) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการดึงดูด การพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการผสมผสานและหล่อหลอมความต้องการเฉพาะบุคคลให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกัน

Gary Dessler (2004) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานนับตั้งแต่การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร การจัดฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดสรรค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการให้ความสำคัญในมิติด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการกำกับดูแลให้เกิดความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันภายในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผน การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภายใต้ระเบียบกฎหมาย โดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดึงดูด พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1. ทฤษฎีการบริหารเชิงคลาสสิก (Classics Administration Theory)

โสเครตีส (Socrates) ชี้ให้เห็นว่า ครูสนทนาคำถามหาคำตอบกับศิษย์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเป็นกระบวนการ วิถีวิชา (Dialectic) เมื่อสนทนาแสวงหาความรู้ร่วมกัน ช่วยกันวิพากษ์และตรวจสอบกระบวนการแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการวิชาวิธี (Dialectic) หลักการที่สำคัญของกระบวนการนี้คือ การนำข้อเสนอมุมมองที่มีเหตุผล (Thesis) และข้อคัดค้าน (Antithesis) เป้าหมายของการแสวงหา คือ ความจริงที่ถูกต้อง (Synthesis) วิธีการของโสเครตีส คือ ศิลปะการสนทนาที่ใช้

ประคับประคองการสนทนาให้ดำเนินไปสู่คำตอบของปัญหาที่กำลังอภิปรายกัน วิธีนี้มีชื่อเรียกว่า วิชาวิธี (Dialectic) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. สงสัย (Skeptical)
2. สนทนา (Conversation)
3. หาคำจำกัดความ (Definitional)
4. อุปนัย (Inductive)
5. นิรนัย (Deductive)

คุณธรรมตามแนวคิดของ โซเครตีส (Socrates) มี 5 ประการดังนี้

1. ปัญญา (Wisdoms)
2. ความกล้าหาญ (Courage)
3. ควบคุมตนเอง (Temperance)
4. ความยุติธรรม (Justice)
5. การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) (ทรงพล เจริญคำ, 2563)

อริสโตเติล (Aristotle) บิดาแห่งรัฐศาสตร์และบิดาแห่งสัตววิทยา โดยได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของรัฐ กำเนิดรัฐ รูปของรัฐ และความสิ้นสุดของรัฐ และได้กล่าวว่า รัฐ เป็นประชาคมหรือที่รวมของบุคคลทั้งหลาย ระเบียบสำคัญของประชาชน คือ การปกครองของรัฐบาล ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย เรียกว่า รัฐธรรมนูญ และยังกล่าวต่ออีกว่า “การเมือง” หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อสาธารณประโยชน์ อริสโตเติล (Aristotle) แบ่งประชาธิปไตยออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ประชาธิปไตยแบบปานกลาง (Moderate Democracy) คือ การคัดสรรคนเข้าไปทำงานการเมือง มีเกณฑ์เรื่องทรัพย์สินสำหรับผู้ที่เข้าไปทำหน้าที่สาธารณะ ประชาธิปไตยแบบนี้เกิดขึ้นในสังคมที่ประชาชนพลเมืองส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร ชาวไร่ ชาวนาซึ่งคนที่ได้รับเลือกเหล่านี้มาจากชนชั้นสูง การปกครองดำเนินไปตามข้อกำหนดกฎหมายที่บัญญัติขึ้น

2. ประชาธิปไตยเกษตรกรรม คือ แตกต่างกับตรงที่ไม่มีเกณฑ์เรื่องทรัพย์สินสำหรับผู้ที่เข้าไปทำหน้าที่สาธารณะ สิทธิในการเข้าไปทำงานบ้านงานเมืองเปิดกว้างให้กับคนทุกคนที่เป็นพลเมือง

3. ประชาธิปไตยไม่ได้กำหนดเกณฑ์ของความเป็นพลเมืองไว้เคร่งครัดอย่าง 2 แบบ ที่ผ่านมา คือ สถานะความเป็นพลเมืองในประชาธิปไตย แบบที่ 3 อาจขยายรวมถึงบรรดาเสรีชนอื่นๆ อันได้แก่ คนต่างดาวหรือบุตรของทาสที่ได้รับอิสระแล้ว

4. ประชาธิปไตยแบบสุดโต่ง คือ ประชาธิปไตยแบบนี้ ไม่มีข้อจำกัดกฎหมายต่างๆ สำหรับความเป็นพลเมือง การมีสิทธิเข้าไปทำหน้าที่สาธารณะ ขณะเดียวกันก็ยังมีให้เงินค่าชดเชยสำหรับผู้ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมทางการเมืองอีกด้วย (ทรงพล เจริญคำ, 2563)

2. ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Administration Theory)

เฟรเดอริก ดับเบิลยู เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) บิดาแห่งการเคลื่อนไหวทางวิทยาศาสตร์เป็นผู้คิดแนวทางที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานเชิงวิทยาศาสตร์ (The Principles of Scientific Management) ดังนี้

1. หลักของการวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Job Analysis) โดยการใช้การสังเกต การรวบรวมข้อมูล และการวัดผลอย่างรอบคอบ ถือว่าเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) ของการทำงานแต่ละงาน การวิเคราะห์ลักษณะนี้จะช่วยมาใช้นแทนที่วิธีการใช้กฎหัวแม่มือ (Rule of Thumb)

2. หลักการคัดเลือกบุคคลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Selection of Personnel) เมื่อได้มีการวิเคราะห์งานแล้วขั้นต่อไปคือ การคัดเลือกและการฝึกฝนบุคลากรด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การสอน การพัฒนาคนงาน ในอดีตที่ผ่านมาคนงานมักจะเลือกปฏิบัติงานและฝึกฝนตนเองด้วย

3. หลักการบริหารความร่วมมือ (Management Co-operation) ผู้บริหารควรร่วมมือกับคนงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่างานทั้งหมดที่ต้องเป็นไปตามหลักการเชิงวิทยาศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้นมา

4. หลักการแนะนำการปฏิบัติงาน (Functional Supervision) มีการจัดสรรงานระหว่างผู้จัดการและคนงาน ผู้จัดการควรมีหน้าที่ในการวางแผน การจัดการ การตัดสินใจ ส่วนคนงานเป็นผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ในอดีตที่ผ่านมางานทั้งหมดและความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ที่คนงาน (ศิริพงษ์ เสงี่ยม, 2553)

เฮนรี แกนต์ (Hery L. Ganit) เชื่อว่าระบบงานจะดีที่สุดต่อเมื่อได้มีการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างชัดเจนและมีการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดนั้น โดยหลักการของแกนต์ มีดังนี้

1. มนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการจัดการ จะต้องทำนุบำรุงรักษาไว้
2. ฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหารจะต้องร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่
3. เน้นการปฏิบัติงาน โดยใช้แผนภูมิ แผนงาน กราฟ แสดงถึงงานที่ต้องปฏิบัติทั้งหมดให้เห็นได้ชัดเจน ที่เรียกว่า Gantt's Chart
4. เน้นความสำคัญของเวลา ต้นทุน ในการวางแผนและการควบคุมงาน

5. แผนภูมิควบคุมการจัดการของแกนต์ ที่สร้างเป็นขั้นตอน มีลูกศรโยงระยะว่างงาน ขั้นตอนต่างๆ นั้นจะเริ่มต้นเมื่อไรและจะสิ้นสุดเมื่อไร ทำให้สามารถมองเห็นการไหลของงาน กำหนดระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำให้แล้วเสร็จชัดเจนขึ้น (ปราชญา กล้าผจญ, 2553)

3. ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship Administration Theory)

ฮังรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้กำหนดกฎเกณฑ์ 5 ประการหรือเรียกว่า “หน้าที่ของการจัดการ” มีดังต่อไปนี้

1. มองการณ์ไกลไปข้างหน้า (Foresight) วางแผนการปฏิบัติการในอนาคตไว้ให้สำเร็จ
2. จัดองค์กร (Organization) เพื่อจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อนำเอาไปปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้
3. การควบคุมบังคับบัญชา (Command) เพื่อนำคัดเลือกและประเมินผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ได้ดีที่สุด
4. ร่วมมือประสานงาน (Coordination) เพื่อให้หน่วยงานย่อยทั้งหลายๆ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้แน่ใจว่าได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลแก่กันและกันอย่างทั่วถึง และได้มีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน
5. การควบคุม (Control) เพื่อให้แน่ใจได้ว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นได้เป็นไปตามแผนและต้องมีการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่มีผิดพลาดบกพร่อง หรือเบี่ยงเบนไปจากความตั้งใจเดิมเท่าที่จำเป็น (ปราชญา กล้าผจญ, 2553)

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) กล่าวว่า องค์กรของรัฐหรือเอกชนควรจะมีการจัดโครงสร้างแบบราชการ (Bureaucracy) คือ ต้องมีการกำหนดระเบียบในการทำงานที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบชัดเจน มีการรับคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน เพื่อให้องค์กรบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเหตุผลและมีความยุติธรรม ซึ่งได้นำเสนอแนวคิด หลักการทฤษฎีดังนี้

1. การแบ่งงานตามแนวราบทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
2. การแบ่งงานตามหน้าที่แนวดิ่งทำให้เกิดความถูกต้องในการทำงานและตัดสินใจ เพื่อตอบสนองผลประโยชน์ต่อส่วนรวม
3. การทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน ไม่ขึ้นกับตัวบุคคล และบรรลุลูกการประสานงาน
4. กฎระเบียบ ทำให้เกิดความแน่นอนในการทำงาน ลดการสื่อสารที่ไม่จำเป็น และทำให้พฤติกรรมการทำงานมีมาตรฐานเดียวกัน

5. การเลื่อนขั้นด้วยระบบคุณธรรมทำให้องค์กรมีพลวัต สร้างขวัญกำลังใจให้มีความผูกพันกับองค์กรแก่สมาชิก (ทรงพล เจริญคำ, 2563)

4. ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Administration Theory)

1. ทฤษฎีจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial psychology)

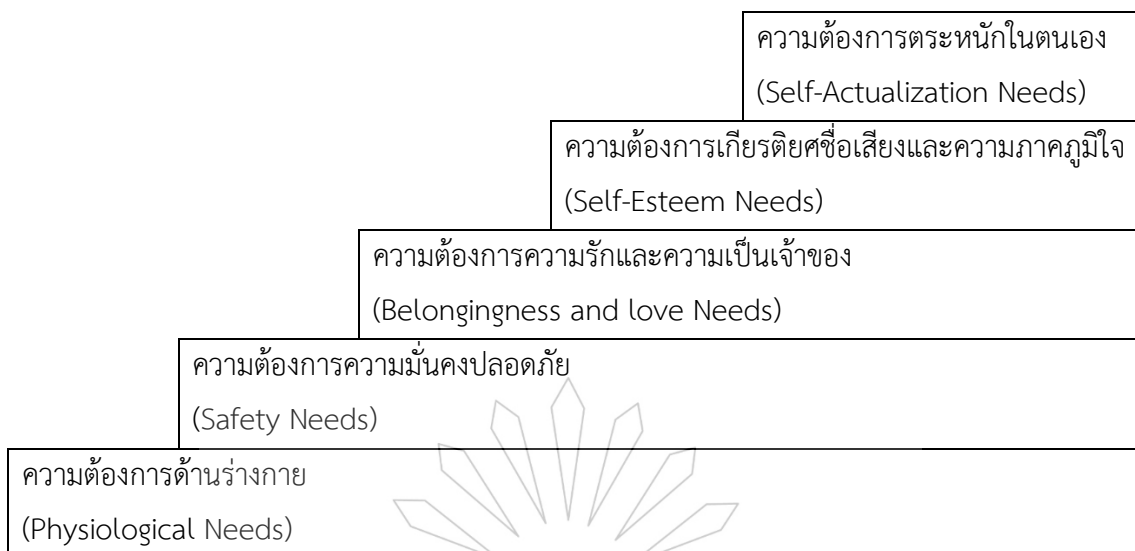
ยุคนี้มองการบริหารว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ ความคิดในแนวนี้อีกกำเนิดขึ้นในสมัยปลายๆ ของการปฏิวัติอุตสาหกรรม อันเป็นแนวทางที่หนักไปที่จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) เป็นส่วนมาก โดย ฮิวโก มุนสเตอร์แบร์ก (Hugo Munsterberg) “บิดาแห่งจิตวิทยาอุตสาหกรรม” ได้เสนอแนวคิด ดังนี้

- 1) วิธีการสรรหาบุคคล ที่มีคุณสมบัติทางจิตใจที่เหมาะสมที่สุดที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานนั้น
- 2) วิธีการส่งเสริมสภาวะทางจิตวิทยา เพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดและเป็นที่น่าพึงพอใจสูงสุดด้วย
- 3) วิธีการที่ทำให้เกิดอิทธิพลต่อคนงาน เพื่อให้ได้รับผลลัพธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด (ปราชญา กล้าผจญ, 2553)

2. ทฤษฎีใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's Need – hierarchy Theory)

แนวความคิดมนุษย์นิยมภายใต้แนวคิดของมาสโลว์ (โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตน) โดยมาสโลว์ได้อธิบายผ่านทางทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อนและความอบอุ่นร่างกาย เป็นต้น
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความมั่นคงในครอบครัวและความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ เป็นต้น
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love Needs) เช่น ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ความต้องการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่ม และความต้องการให้สังคมเป็นของตน เป็นต้น
- 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self-Esteem Needs) เช่น ความต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและความต้องการความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น
- 5) ความต้องการตระหนักในตนเอง (Self-Actualization Needs) เช่น ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่นโดยไม่ใช้อารมณ์ รู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่องและต้องการเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น (ประภัสสร วัฒนา, 2560)



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow

ที่มา. จาก กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, โดย ปาริฉัตร โชติจันทร์, (2560), วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เสนอสมมติฐานของทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

- 1) คนทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และมักหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
- 2) คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบสั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
- 3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์การ
- 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
- 5) คนมักโง่และหลอกง่าย จึงต้องมีการให้คำแนะนำและควบคุมการทำงานโดยใกล้ชิด

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

- 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบถ้าสภาพการทำงานเป็น

ที่น่าพอใจ

- 2) คนขยันและไว้วางใจได้ สามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานแก่องค์การให้เกิดผลดี
- 3) คนที่มีความริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้องจากกลุ่มเพื่อนมากกว่า

การจูงใจที่เป็นตัวเงิน

- 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2553,

หน้า 37-38)

5. ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (System Administration Theory)

การบริหารตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ได้พัฒนาบนฐานความคิดว่าองค์กรหนึ่งๆ สามารถมองเป็นระบบหนึ่งๆ ได้ซึ่งในระบบนั้นหมายถึงชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพเพื่อสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร คือ

1. ปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) ได้แก่ทรัพยากรต่างๆ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เงิน ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการผลิต สินค้าหรือให้บริการ

2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Processes) จากการใช้ศักยภาพทางการบริหารและทางเทคโนโลยีขององค์กรเพื่อเปลี่ยนปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นปัจจัยป้อนออก

3. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลลัพธ์และสถานะขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม (ปาริฉัตร โชติจันทร์, 2560)

Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ คือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่สร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จ (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors or Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยค้ำจุนได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)
- 2) วิธีการปกครองและบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 3) เงินเดือน (Salary)
- 4) การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal Supervision)
- 5) สภาพะการทำงาน (Working Condition)

นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1) งานที่มีความท้าทายจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้ก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงานเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) กฎในการทำงาน แสวงหาเวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส เงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษเป็นปัจจัยกระตุ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

3) ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พอใจ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จของงาน ถูกขัดออกไป และทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยกระตุ้นไปด้วย

4) ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและการยกย่องเป็นที่นับถือ ไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยกระตุ้น

5) ความต้องการด้านปัจจัยกระตุ้นจะลดลง หากความต้องการด้านปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว (ทรวงพล เจริญคำ, 2563)

6. ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ (Modern Administration Theory)

วิลเลียม โออุชิ (William Ouchi) ได้เสนอ ทฤษฎี Z โดยมีหลักการบริหารดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎี A (A หมายถึง America คือ ชาวอเมริกา) กล่าวถึงทัศนะการจัดการของอเมริกา ซึ่งเน้นที่การทำงานระยะสั้น ความรับผิดชอบและความตัดสินใจเฉพาะบุคคลโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ทฤษฎี J (J หมายถึง Japanese คือ ชาวญี่ปุ่น) กล่าวถึงทัศนะในการจัดการของญี่ปุ่น ซึ่งเน้นที่การทำงานตลอดชีพ การบริหารเน้นความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน

3. ทฤษฎี Z แทนที่ทัศนะการจัดการแบบผสมผสานระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา ซึ่งเน้นการทำงานตลอดชีพ ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล และการตัดสินใจร่วมกัน การประเมินและเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป การควบคุมในตนเองแบบไม่เป็นทางการและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว (ปราชญา กล้าผจญ, 2553)



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของทฤษฎี Z ที่นำมาใช้ในโรงเรียน

ที่มา. จาก *หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. โดย ศิริพงษ์ เสาภายน. 2553, นนทบุรี: บุ๊ค พอยท์.

เฮดเบิร์ก ดาซเกรน ฮันส์และโอลีฟ (Hedberg, Dahlgren, Hansson, and Olve) ได้เสนอแนวคิดและค้นพบทฤษฎี องค์กรเสมือนจริงและอนาคต: การค้นพบอนาคตอย่างเป็นระบบ (In Virtual Organizations and Beyond: Discover Imaginary System) องค์กรเสมือนจริง ประกอบด้วย

1. องค์กรต้องเป็นองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ
2. องค์กรมีมิติสัมพันธ์
3. องค์กรมีระบบเครือข่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ

ริชาร์ด เอ็ม เบอตันและบอจี โอเบล (Richard M. Burton และ Borge Obel) ได้เสนอแนวคิดและค้นพบทฤษฎี ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน (Technology as a Contingency Factor) การประเมินผลกระทบของการออกแบบองค์กร มี 6 มิติ คือ

1. ความเป็นทางการ
2. ความเป็นศูนย์กลาง
3. ความสลับซับซ้อน

4. องค์ประกอบขององค์กร
5. การประสานงานและการควบคุมภายในองค์กร
6. แรงจูงใจ

ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่เป็นทฤษฎีเพื่อแก้ปัญหาทางสังคมโดยใช้รูปแบบทางคณิตศาสตร์ สถิติ และข้อมูลทางสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารและปฏิบัติงานขององค์กร โดยยึดหลักการ ดังนี้

1. การบริหารศาสตร์ (Management Science) คือหลักการที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจจากการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์และวิธีการเชิงสถิติเป็นที่ยอมรับอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าทางคอมพิวเตอร์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างสลับซับซ้อนมากขึ้น

2. การบริหารปฏิบัติการ (Operations Management) ยึดหลักการเน้นการบริหารกระบวนการผลิตและการให้บริการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การกำหนดตารางการทำงาน (Work Scheduling) การวางแผนการผลิต (Production Planning) การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การออกแบบอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities and Location Design) โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ ในการบริหารงาน เช่น เทคนิคการทำนายอนาคต (Forecasting) การวิเคราะห์รายการ (Inventory Analysis) ตัวแบบเครือข่ายการทำงาน (Networking Models) และเทคนิคการวางแผนและควบคุมโครงการ (Project Planning and Controlling Techniques)

3. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System) เป็นการบริหารยึดหลักเน้นการออกแบบและนำเอาระบบข้อมูลสารสนเทศโดยอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารในการผลิตข้อมูล (Data) และสารสนเทศ (Information) เช่น ระบบฐานข้อมูลในองค์กรทางการศึกษา ฐานข้อมูลด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านนักเรียน ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านชุมชน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ผู้บริหารสามารถจัดให้มีระบบฐานข้อมูลในทุกด้านอย่างครอบคลุม ทันสมัย สะดวกต่อการนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทุกระดับอย่างกว้างขวาง

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผน การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภายใต้ระเบียบกฎหมาย โดยยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดึงดูด พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มี 5 ประการ ได้แก่

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

พระสุรศักดิ์ เหมจาโร (หลงอาจ) (2561) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร เป็นการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง
2. การสรรหาบุคลากร เป็นการเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการตรวจสอบผลงานที่ได้กระทำไปแล้วเพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงาน หรือใช้ประกอบการพิจารณาพิจารณาความดีความชอบ
4. การธำรงรักษาบุคลากร เป็นกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคล มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อรักษาบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดที่จะนานได้

พระสุวรรณภูมิ ธมมรโต (อินทร์รัมย์) (2561) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ การวางแผนบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พระธนพล ญาณวุฑโฒ (ลัทธิพันธ์) (2564) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย

1. การวางแผนอัตรากำลังถือเป็นการกิจสำคัญในการสรรหาและจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ โดยพิจารณาจากศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และคุณสมบัติที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุดและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะและความพร้อมอย่างรอบด้าน เพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง อันจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

3. การพัฒนาบุคคล การให้บุคลากรได้มีกิจกรรมในการพัฒนาตนเองด้วยการให้การฝึกอบรมตามโอกาสต่างๆ

4. การธำรงรักษาศักยภาพบุคลากร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องรักษาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานไปในช่วงระยะเวลา ผู้บริหารควรมีการดูแล ติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สุชาติ วงษ์สกุล (2564) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องศึกษาและให้ความสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การพัฒนาและธำรงรักษาศักยภาพ

Castetter (1996, อ้างถึงใน วาญักษ์ สิริกาญจนสกุล, 2564) ได้กำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลไว้ 11 ภารกิจ แต่ละภารกิจมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกันทั้งกระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ และการเจรจาต่อรอง รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (manpower planning) เป็นกิจกรรมขั้นแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยมีกระบวนการวางแผนกำลังคน 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การคาดคะเนเพื่อการวางแผนกำลังคน
- 2) การทำโครงสร้างองค์การ และความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต
- 3) การเตรียมกำลังคนที่มีอยู่
- 4) การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของกำลังคนในปัจจุบัน
- 5) การทำแผนงานสนับสนุน และเพิ่มพูนกำลังคน
- 6) การควบคุมแผนกำลังคน

2. การสรรหา (recruitment) หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานบุคคลในการชักจูงให้คนที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้เข้ามาทำงานในระบบโรงเรียน โดยกระบวนการสรรหาแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การจัดนโยบายการสรรหาบุคคล
- 2) การทำแผนงานกิจกรรมการสรรหาบุคคล
- 3) พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน แล้วสรรหาบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง

4) การประสานงานการแสวงหาบุคคล

5) การควบคุมกระบวนการสรรหา

3. การคัดเลือก (selection) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากกระบวนการสรรหาเป็นการกำหนดวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ได้สรรหาไว้แล้วให้ได้บุคคลตามแผนที่กำหนด และเหมาะสมที่สุดที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร

4. การนำเข้าสู่หน่วยงาน (induction) คือ ความพยายามขององค์กรในการที่จะลดปัญหาต่างๆ ซึ่งบุคลากรใหม่อาจจะต้องประสบ เพื่อให้บุคลากรใหม่เหล่านั้นสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการนำเข้าสู่หน่วยงาน มีขอบข่ายของกระบวนการนำเข้าสู่หน่วยงาน 5 ขั้นตอน คือ

1) การกำหนดนโยบาย ช่วยให้บุคลากรเข้าใหม่ได้ปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยง่าย

2) การจัดบุคคลให้มีหน้าที่และรับผิดชอบ โดยการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานที่วางไว้

3) การจัดระเบียบและประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เช่น การแต่งตั้งให้เข้าทำงานจัดให้มีการพบผู้บริหารชี้แจงเรื่องอัตราเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

4) การติดตามผลการปรับตัวของบุคลากรใหม่ เพื่อจะได้ทราบว่าบุคคลใหม่มีการปรับตัวกับตำแหน่งของตน และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพียงใด

5) การควบคุม และการประเมินค่าโครงการการนำเข้าสู่หน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบว่ากระบวนการนำบุคคลเข้าหน่วยงานได้ช่วยให้บุคคลใหม่ปรับตัวให้เข้ากับตำแหน่งหรือไม่ และมีเจตคติต่อระบบโรงเรียนอย่างไร

5. การพัฒนา (development) คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีในการทำงาน โดยกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการพัฒนาและปรับปรุง ได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร

3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (appraisal) คือ ระบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์แผนการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการและหลักเกณฑ์การประเมิน โดยดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ แล้วนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

7. การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน (justice) เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล สามารถทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียน เพราะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องตัว มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความมั่นคงในสุขภาพ ความมั่นคงในสถานภาพ และตำแหน่งงาน อีกทั้งการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่พึงได้ตามสิทธิและหน้าที่ ความมีอิสระ ความยุติธรรมในการมอบหมายงานและการแก้ไขปัญหาคัดแย้งตลอดจนการให้พ้นจากหน้าที่

8. การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (continuity) เป็นการดำเนินในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาจากในระบบสถานศึกษาต้องการรักษาบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถไว้ ดังนั้นระบบสถานศึกษาจึงต้องดำเนินการแก้ปัญหาของบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหา การขาดงาน การลางาน การมาสาย การจัดหาบุคลากรเข้าแทน การส่งเสริมสุขภาพที่ดี การดูแลจัดสถานที่ให้มั่นคงแข็งแรง และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน การโยกย้าย การลาออก การหมดสัญญาจ้างและการเกษียณ

9. การให้ข้อมูลข่าวสาร (information) เป็นการกำหนดรูปแบบการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล เช่น การจัดทำแฟ้มข้อมูลของบุคลากร ประวัติการทำงานของบุคลากร การเข้าถึงข้อมูลของตนเอง การจัดระบบสื่อสารให้ทราบความเคลื่อนไหวของการบริหาร การบริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร

10. การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ (compensation) เป็นกระบวนการตอบแทนบุคลากร โดยการบริหารแผนงานค่าตอบแทนบุคลากร เช่น การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน โดยแจ้งให้บุคลากรที่มีสิทธิรับทราบ มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

11. การเจรจาต่อรอง (bargaining) หมายถึง การร่วมกันพิจารณาตัดสินใจในส่วนของงาน ซึ่งเมื่อตกลงยอมรับกันแล้วก็เป็นการยุติความต้องการส่วนบุคคล เช่น การเจรจาต่อรองในเรื่องสัญญาการทำงานที่เกี่ยวกับเงินเดือน เวลา ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ทั้งในด้านงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนหรือดำเนินโครงการต่างๆ การมาปฏิบัติงานในวันหยุด และเมื่อต้องการศึกษาต่อ ทักษะศึกษาและอบรมประชุม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการจะบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) แคสเทตเตอร์ Castetter (1996) พระสุรศักดิ์ เขมจาโร (2561) พระสุวรรณภูมิ ธมมโรโต(2561) พระชนพล ญาณวุฑโฒ(2564)และ สุชาติ วังษ์สกุล (2564)) จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 12 ข้อบ่งชี้ ปรากฏดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2. 1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	แคสเท็ตเตอร์ Castetter (1996)	พระสุริยศักดิ์ เจมเจริญโร (2561)	พระสุวราภรณ์ วัฒนโร (2561)	พระธนพล ญาณวฑฺฒโน (2564)	สุชาติ วงษ์สกุล (2564)	ความถี่	ลำดับ	นำไปศึกษา
การวางแผนอัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	✓		5	1	✓
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓	✓			✓	4	2	✓
การนำเข้าสู่หน่วยงาน				✓	✓		2	3	
การประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓		4	2	✓
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		✓	✓	✓	5	1	✓
การสร้างเสริมขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ		✓					1	4	
การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน		✓					1	4	
การให้ข้อมูลข่าวสาร		✓					1	4	
การเจรจาต่อรอง		✓					1	4	
วินัยและการรักษาวินัย	✓					✓	2	3	
ธำรงรักษาบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	4	2	✓
การออกจากราชการ	✓						1	4	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยทำการเลือกข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่เป็นเกณฑ์ ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านธำรงรักษาบุคลากร

สรุปได้ว่า ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลมีข้อบ่งชี้ที่สัมพันธ์กัน เชื่อมโยงต่อเนื่องกันทั้งกระบวนการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาบุคลากร

2.3 หลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล มีผู้ศึกษาไว้มากมายแต่ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล องค์ประกอบของธรรมาภิบาล และความสำคัญของธรรมาภิบาล ดังนี้

2.3.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

คำว่า Good Governance เริ่มนำมาใช้กันเมื่อ ช่วงต้น พ.ศ. 2523 ซึ่งในช่วงนั้น นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องกันว่า แนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับ เศรษฐกิจและสังคมโลกที่ปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา และมีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูป และปรับปรุง รูปแบบการปกครองใหม่ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ ๆ เช่น ธนาคารโลก (WorldBank) และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุน และพัฒนาแนวความคิด เกี่ยวกับการปกครองที่ดีที่เรียกกันทั่วไปว่า Good Governance หรือ ธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลว่า เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรม กับ อภิบาล ความหมายตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำนิยามไว้ดังนี้

ธรรม : คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฏเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย สิ่งของ

อภิบาล : บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง

ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงมีความหมายตามนัยนี้ว่า วิธีการปกครองนำพาองค์กรที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ปลายทางไปที่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม ตลอดจนการ สร้างสรรค์ประโยชน์สุขและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดแก่สมาชิกและสาธารณชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง และมั่นคง”

เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลไว้มากรวมทั้งองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศ และระดับโลกได้นำไปใช้มากมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำนิยามที่องค์กรหลักและ นักวิชาการที่สำคัญ ที่มีบทบาทและมีชื่อเสียงในการส่งเสริมธรรมาภิบาลได้ให้ความหมายไว้เช่น

แนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ถูกตีความผ่านมุมมองขององค์กรระหว่าง ประเทศชั้นนำในมิติที่สอดคล้องกัน ดังนี้

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) นิยามว่า เป็นกระบวนการใช้อำนาจจัดการทั้ง ทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันหลัก โดยมุ่งเน้นการเปิดพื้นที่ให้ภาค ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจ รักษาสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย และใช้เป็น กลไกกลางในการไกล่เกลี่ยความแตกต่าง เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ในส่วนของ ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยมองว่าธรรมาภิ บาลคือระบบการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่านโยบายรัฐจะบรรลุผลลัพธ์

ตามเป้าประสงค์ (อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรสิริตะพันธ์, 2541) สอดคล้องกับแนวคิดของธนาคารโลก (World Bank) ซึ่งเน้นย้ำเรื่องการกำหนดกลไกอำนาจรัฐในการจัดสรรทรัพยากร ทั้งนี้ กระบวนการตัดสินใจและกำหนดนโยบายต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส และเจ้าหน้าที่รัฐต้องปฏิบัติงานภายใต้บรรทัดฐานจริยธรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สุดท้าย องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JICA) ได้วางรากฐานธรรมาภิบาลไว้ว่า คือการที่รัฐมีภารกิจหลักในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพึ่งพาตนเอง อันเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความยุติธรรมทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน(บุษบง ชัยเจริญ และ บุญมี ลี 2544)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2541) 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 ธรรมราชูร์ การกำกับดูแลที่ดีธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี บรรษัทภิบาล รวมทั้งศัพท์อื่นๆ เอกชนนิยมใช้ “หลักการบริหารจัดการที่ดี”

นอกจากองค์กรต่าง ๆ แล้ว ยังมีบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความสนใจในหลักธรรมาภิบาลหลายท่าน ได้ให้อธิบายความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” ดังเช่น

นฤมล ทับจุมพล (2541) ซึ่งเป็นนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความหมายของ Good Governance ว่า เป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนาการมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้มีการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่มีอิสระ ที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามสัญญา มีระบบราชการ ระบบนิติบัญญัติ และสื่อมวลชนที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้

ธีรยุทธ บุญมี (2541) ซึ่งเป็นนักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ เรียก Good Governance ว่า ธรรมรัฐ และ มองว่าหัวใจสำคัญของธรรมาภิบาลคือ เครือข่ายความสัมพันธ์ที่ถักทอร่วมกันระหว่างรัฐบาล ภาคธุรกิจ และประชาชน ในการกำกับดูแลและผลักดันให้ระบบบริหารจัดการภาครัฐเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และเที่ยงตรง โดยอาจารย์ธีรยุทธชี้ว่ากระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์สองทิศทางที่เปิดโอกาสให้สถาบันทางสังคมและองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามามีบทบาทใน

การร่วมกำหนดทิศทางนโยบาย การตรวจสอบ และการพึ่งพาตนเองของชุมชน อันเป็นปัจจัยต้นทางที่จะนำไปสู่ความองกวมและการเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศ

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2541) อดีตผู้บังคับบัญชาการราชวิทยาลัย อดีตตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และนักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ที่มีผลงานตีพิมพ์มากมาย ได้กล่าวถึง ธรรมนูญภิบาลว่าเป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาดโปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

อานันท์ ปันยารชุน (2542) ผู้มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เศรษฐกิจ และการเมือง ธรรมนูญภิบาลถูกนิยามในฐานะผลลัพธ์เชิงระบบของการดำเนินกิจกรรมที่ถักทอร้อยเรียงกันระหว่างโครงสร้างภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนกลุ่มสถาบันและบุคคลต่างๆ โดยท่านชี้ให้เห็นว่ากลไกเชิงบริหารนี้เป็นกระบวนการที่มีพลวัตและเกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นเวทีกลางในการจัดสรร บูรณาการ และลดทอนความขัดแย้งของผลประโยชน์ที่แตกต่างหลากหลายภายในสังคม เพื่อมุ่งสร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นเอกภาพร่วมกัน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) อดีตเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ได้ให้ความเห็นว่า ธรรมนูญภิบาล (Good Governance) คือเป้าหมายร่วมกันของนานาอารยประเทศในการยกระดับมาตรฐานองค์กร โดยอธิบายว่ารากศัพท์ของคำว่า "Governance" แท้จริงแล้วคือระบบหรือกลไกในการควบคุมดูแลการดำเนินงาน ซึ่งแปรผันไปตามประเภทของสถาบัน เช่น บรรษัทภิบาลในภาคธุรกิจ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระบบราชการ ทั้งนี้รูปแบบการใช้อำนาจและกลไกเชิงบริหารดังกล่าวมีทั้งมิติด้านบวกและด้านลบ ซึ่งในแง่มุมของการบริหารจัดการที่เปี่ยมด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพเท่านั้น จึงจะนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของหลักธรรมนูญภิบาลที่แท้จริง

สุดจิต นิมิตรกุล (2543) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของค่านิยมการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มองว่าการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีคือกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการจัดระเบียบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อความสงบสุขและความสามัคคี ระบบนี้ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือผลักดันความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเท่านั้น แต่ยังเป็นเกราะป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติหรือวิกฤตการณ์ในอนาคต ผ่านการยึดมั่นในหลักความสุจริตโปร่งใสและกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเสาหลักในการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามครรลองประชาธิปไตย ยิ่งไปกว่านั้น ยุคสมัยปัจจุบันยังเรียกร้องให้ระบบบริหารดังกล่าวต้องมีความยืดหยุ่น สอดรับกับค่านิยมไทย ด้วยทฤษฎีหมายเหตุสูงสุด และความเปลี่ยนแปลงในระดับสากล

สถาบันพระปกเกล้า (2544) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่ร่วมกับกลุ่มคำประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วม ของประชาชน สิทธิมนุษยชนและกาพัฒนาที่ยั่งยืน ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริการที่ดีขึ้น

ประเวศ วะสี (2550) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลถือเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหาร ปกครองบ้านเมืองตามวิถีทางประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเน้นการปกครองที่มีความเป็นธรรมและมี กฎระเบียบที่ดีในการดูแลรักษาบ้านเมืองรวมถึงสังคมให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกภาคส่วน ทั้งนี้ รวมถึงการจัดวางระบบองค์กรและกลไกต่างๆ ภายในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐบาล การ บริหารราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระ องค์กรเอกชน กลุ่มชมรม และ สมาคมต่างๆ ทั้งในฐานะนิติบุคคล ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม ด้วยเหตุนี้ ธรรมาภิบาลจึงเป็น แนวทางสำคัญในการจัดระเบียบโครงสร้างเพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาค ธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขร่มเย็นบนพื้นฐานของความถูกต้อง เทียงธรรม

สมบุรณ์ ศิริประชัย (2551) ความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” ของธนาคารโลก ใน เอกสารของธนาคารโลกเมื่อปี 1989 ที่วิเคราะห์ประชาคมในแอฟริกาที่อยู่ใต้ทะเลทรายซาฮารา ให้ ความหมายคำว่า “Governance” หมายถึง “...the exercise of political power to manage a nation’s affairs” (World Bank, 1989) แต่เมื่อมีการใส่คุณศัพท์ดังที่เรากล่าวข้างต้น ความหมายที่ เจาะจงของคำนี้ ในทัศนะของธนาคารโลกประกอบด้วย (World Bank, 1989, pp. 60-61, p. 192)

- 1) การบริการของรัฐที่มีประสิทธิภาพ (an efficient public service)
- 2) ระบบศาลที่เป็นอิสระ (an independent judicial system)
- 3) ระบบกฎหมายที่บังคับสัญญาต่างๆ (legal framework to enforce contracts)
- 4) การบริหารกองทุนสาธารณะที่มีลักษณะรับผิดชอบต่อประชาสังคม (the accountable administration of public funds)
- 5) การมีระบบตรวจสอบทางบัญชีที่เป็นอิสระ (an independent public auditor) ซึ่งรับผิดชอบต่อตัวแทนในรัฐสภา
- 6) การเคารพในกฎหมายและสิทธิมนุษยชนทุกระดับของรัฐบาล (respect for the law and human right at all levels of government)
- 7) โครงสร้างสถาบันที่มีลักษณะพหุนิยม (a pluralistic institutional structure)
- 8) การมีสื่อสารมวลชนที่เป็นอิสระ (a free press)

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลหรือ Good Governance หมายถึง เครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ที่ทำหน้าที่จัดสรรทรัพยากรด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยชี้ให้เห็นว่าหัวใจสำคัญตั้งอยู่บนกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่าง โครงสร้างภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายประชาสังคม ยิ่งไปกว่านั้น ประชญาดังกล่าวยังเป็นเกณฑ์ กำหนดทิศทางการใช้อำนาจอธิปไตยให้มีความสุจริตโปร่งใส เที่ยงตรง และตรวจสอบได้ เพื่อสร้าง หลักประกันให้สังคมเกิดความร่มเย็นเป็นสุข และสามารถเติบโตได้อย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

จิตพิสุทธิ์ ชัชวาล (2558) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางการ ปกครองที่ยึดมั่นในหลักสุจริตและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อมุ่งไปสู่ความก้าวหน้าและการดำรงตน ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ โดยแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามี บทบาทในการรับรู้ข้อมูล ร่วมกำหนดทิศทาง และติดตามตรวจสอบการทำงาน ซึ่งเป็นมาตรการ สำคัญในการสกัดกั้นการฉ้อราษฎร์บังหลวงและเพิ่มความโปร่งใสให้กับระบบ ทั้งนี้ ความสำเร็จของ กลไกดังกล่าวตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของการร่วมแรงร่วมใจระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาค ประชาชนอย่างทั่วถึง

จากข้อความดังกล่าวขององค์กรและนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กลไกการบริหารทรัพยากรที่มุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันเป็น รากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างความเชื่อมั่นในระบบการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งช่วย ปันฟูเสถียรภาพและส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรม ความสุจริต ตลอดจนความโปร่งใส เพื่อให้การ บริหารจัดการบรรลุผลลัพธ์สูงสุด ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542) การบริหารการศึกษิตตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนด หลักพื้นฐานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม (Rule of law) ได้แก่ การพัฒนาระบบกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานความยุติธรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลให้ เกิดความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ในการปฏิบัติตามกฎกติกาอย่างเคร่งครัด อันเป็นการยึดหลักการ ปกครองภายใต้กฎหมาย (Government of Laws) มากกว่าการใช้อำนาจตามความพอใจหรือ ดุลพินิจส่วนบุคคลของผู้ปกครอง

2. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระดับบุคคลถือเป็น หัวใจสำคัญ โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังอุดมการณ์ความถูกต้องดีงามให้เป็นบรรทัดฐานปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่

ของรัฐ เพื่อให้ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Role Model) ควบคู่ไปกับการจัดกระบวนการส่งเสริมให้ภาคประชาชนตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพตนเอง ทั้งในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันอดทน และความมีระเบียบวินัย จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการประกอบอาชีพที่โปร่งใส อันจะนำไปสู่การหล่อหลอมคุณลักษณะดังกล่าวให้เป็นค่านิยมหลักประจำชาติในระยะยาว

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างภาครัฐกับภาคประชาชน โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการบริหารงานภายในองค์กรทุกภาคส่วนให้มีความเปิดเผยและตรวจสอบได้ผ่านกลไกที่ชัดเจน ทั้งนี้ ต้องมีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่เรียบง่ายและมีความถูกต้อง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวมถึงมีการจัดตั้งกระบวนการรองรับการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืนในสังคม

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ กระบวนการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการสะท้อนความคิดเห็นในประเด็นปัญหาสำคัญของประเทศ โดยรัฐต้องจัดให้มีกลไกที่หลากหลายเพื่อเปิดพื้นที่ในการแสดงออก อาทิ การจัดรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณะ การทำประชาพิจารณ์ หรือการจัดลงประชามติ ทั้งนี้ เพื่อให้การตัดสินใจในเชิงนโยบายสะท้อนถึงเจตจำนงของประชาชนอย่างแท้จริงและเป็นธรรม

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ บรรทัดฐานสำคัญในการแสดงออกถึงจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมในมิติต่างๆ ของสังคม โดยมุ่งเน้นการตระหนักรู้ถึงพันธกิจต่อส่วนรวม การให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาเชิงสาธารณะด้วยความกระตือรือร้น ตลอดจนการยึดมั่นในวิถีประชาธิปไตยผ่านการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นที่มีความแตกต่างหลากหลาย อีกทั้งยังรวมถึงความกล้าหาญในการแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอันเป็นรากฐานของการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) ได้แก่ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลสัมฤทธิ์และคุณค่าสูงสุดต่อสาธารณชน โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในทุกภาคส่วน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมมาตรฐานการผลิตสินค้าและบริการที่มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล นอกจากนี้ยังรวมถึงภารกิจสำคัญในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์ เพื่อเป็นรากฐานสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติอย่างยั่งยืน

บรรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า ธรรมาภิบาล หรือธรรมรัฐ เริ่มได้รับความนิยมนับและถูกหยิบยกมาใช้อย่างแพร่หลายภายหลังการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ ทั้งนี้ การก่อตัวของหลักการดังกล่าวมีนัยสำคัญเชิงประวัติศาสตร์ที่

เชื่อมโยงกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2540 โดยมีปัจจัยเร่งจากข้อกำหนดในเงื่อนไขการกู้ยืมเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) จำนวน 17.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งมุ่งเน้นให้ภาครัฐไทยต้องเร่งปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้เข้าสู่มาตรฐานสากล เพื่อแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายประสิทธิภาพในอดีต ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการบัญญัติข้อกำหนดอย่างเป็นรูปธรรมปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ซึ่งกำหนดให้ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐต้องยึดมั่นในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันประกอบด้วยเสาหลัก 6 ประการ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติราชการให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of law) คือ แนวทางที่มุ่งสร้างหลักประกันให้องค์กรและสังคมดำเนินไปภายใต้มาตรฐานของกฎระเบียบที่ถูกต้องชอบธรรม แทนการพึ่งพิงอำนาจกระแสน้ำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงข้อบัญญัติและแนวปฏิบัติต่างๆ ให้มีความเป็นปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการรักษาความยุติธรรมอันเป็นที่ยอมรับ เพื่อหล่อหลอมความร่วมมือและศรัทธาของสมาชิกในการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันอย่างสงบเรียบร้อย

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ แนวคิดที่มุ่งสร้างหลักประกันให้สังคมดำเนินไปบนฐานรากของความถูกต้องชอบธรรม โดยให้ความสำคัญกับการผลักดันให้บุคลากรภาครัฐแสดงบทบาทนำในการเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการวางรากฐานการศึกษาเพื่อยกระดับจิตใจของภาคประชาสังคม มุ่งเน้นการบ่มเพาะพฤติกรรมความซื่อตรง ความมุ่งมั่นอดทน และความมีวินัยในตนเอง เพื่อให้การดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพตั้งอยู่บนความสุจริตอันเป็นอัตลักษณ์อันพึงประสงค์ของส่วนรวม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ การหล่อหลอมความน่าเชื่อถือและศรัทธาของสมาชิกในสังคม ผ่านการปฏิรูประบบการทำงานของสถาบันต่างๆ ให้มีความเปิดเผยและตรวจสอบได้ โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อย่างซื่อสัตย์ด้วยสำนวนภาษาที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อคลายข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน ยิ่งไปกว่านั้นยังรวมถึงการวางมาตรการรองรับที่เอื้อให้ภาคประชาสังคมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งตรงของสถาบันได้อย่างโปร่งใส

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) คือ แนวทางที่มุ่งสร้างโอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมคิดและร่วมกำหนดทิศทางในการคลี่คลายประเด็นปัญหาสำคัญของบ้านเมือง โดยอาศัยเครื่องมือทางสังคม เช่น การรับฟังความคิดเห็นรอบด้าน การทำประชาพิจารณ์เชิงรุก และการสำรวจประชามติ เพื่อเป็นกรอบอ้างอิงในการตัดสินใจเชิงบริหารที่ตั้งอยู่บนฐานความเห็นชอบและการยอมรับของภาคประชาชนอย่างรอบด้าน

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือ การรับรู้ในบทบาทหน้าที่และสิทธิชอบธรรม ควบคู่ไปกับความมุ่งมั่นในการดูแลประโยชน์สุขของสังคมและส่วนรวม โดยแสดงออกผ่านความใส่ใจและความมุ่งมั่นในการคลี่คลายวิกฤตหรือปัญหาสาธารณะ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการเปิดใจยอมรับความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่น และการแสดงความรับผิดชอบอย่างจริงจังต่อผลที่ตามมาจากการดำเนินงานของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) คือ มาตรการในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดจากปัจจัยนำเข้าที่มีข้อจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวมอย่างคุ้มค่า โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมความประหยัดและการใช้สอยอย่างชาญฉลาดในสังคม ควบคู่ไปกับการพัฒนาผลผลิตหรือการบริการให้มีมาตรฐานในระดับสากล ยิ่งไปกว่านั้น ยังครอบคลุมถึงความรับผิดชอบในการดูแลรักษาและส่งต่อฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มีเสถียรภาพไปสู่คนรุ่นหลังอย่างยั่งยืน

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มิได้เป็นเพียงแนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการบริหารกิจการบ้านเมืองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาวะแวดล้อมเชิงโครงสร้างที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ของตนในการขับเคลื่อนสังคมตามครรลองของกฎหมายและหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันเป็นการสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) ในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556) ได้ให้ความหมายว่า หลักการบริหาร จัดการ บ้านเมืองและสังคมที่ดีประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

หลักนิติธรรม หมายถึง การสร้างบรรทัดฐานและกติกาที่เป็นธรรม ซึ่งได้รับความเห็นพ้องจากสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการธำรงไว้ซึ่งความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งระหว่างบุคลากรภายในและกลุ่มผู้รับบริการ นอกจากนี้ กฎระเบียบดังกล่าวยังต้องทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงโครงสร้างที่เอื้อต่อการกำกับดูแลและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ โดยต้องอาศัยการยึดมั่นและปฏิบัติตามกฎกติกาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างยั่งยืน

หลักคุณธรรม หมายถึง บรรทัดฐานสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และศีลธรรมอันเป็นรากฐานของการบริหารจัดการที่มีจริยธรรม การปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมมิได้จำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปี่ยมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และการมีระเบียบวินัย โดยผู้บริหารและบุคลากรภาครัฐมีหน้าที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

(Role Model) ผ่านการใช้อำนาจและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุดและได้รับการยอมรับจากภาคส่วนต่างๆ ในสังคม

หลักความโปร่งใส หมายถึง การเสริมสร้างความเชื่อมั่นภายในระบบราชการ โดยมุ่งเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเปิดเผย การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ใช้รูปแบบการนำเสนอที่เรียบง่ายและสื่อสารได้อย่างตรงไปตรงมา เพื่อลดช่องว่างในการสื่อสารและเอื้อให้ภาคประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว อีกทั้งต้องมีการวางกลไกตรวจสอบที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นธรรม เพื่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานที่ตรวจสอบได้และมีความเป็นมืออาชีพ

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมถือเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน ได้เข้ามามีบทบาทในฐานะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ ตั้งแต่กระบวนการรับรู้ข้อมูล การแสดงทัศนะ การร่วมตัดสินใจเชิงนโยบาย ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง แสดงออกถึงจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่และการตระหนักในพันธกิจต่อส่วนรวม โดยมุ่งเน้นความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเชิงสาธารณะผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การเปิดกว้างต่อความแตกต่างหลากหลายทางความคิด และที่สำคัญคือการแสดงความกล้าหาญทางจริยธรรมในการรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ อีกทั้งยังต้องพร้อมที่จะนำเสนอข้อเท็จจริงด้วยเหตุและผล เพื่อรองรับกระบวนการตรวจสอบจากสาธารณะได้อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

หลักความคุ้มค่า หมายถึง หัวใจของการเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงาน ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Optimization) บนพื้นฐานของความประหยัดและการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติที่มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความคุ้มค่าในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ นำไปสู่ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่สร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อส่วนรวมและประเทศชาติ

สำนักงาน ก.พ. (2556) ได้วางกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์ธรรมาภิบาล (Good Governance) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี โดยกำหนดเป็นเสาหลักสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก

ความคุ้มค่า ซึ่งถือเป็นกลไกเชิงระบบในการกำกับดูแลและบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายบนฐานความถูกต้องและชอบธรรม ทั้งนี้ หลักการดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงในแวดวงภาครัฐ แต่เป็นมาตรฐานสากลที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กรได้ทั้งในภาครัฐกิจและภาคส่วนอื่นๆ อย่างกว้างขวาง ในเชิงปรัชญา คำว่า ธรรม ในมิตินี้มีความหมายที่เหนือกว่าหลักจริยธรรมทางศาสนา โดยมุ่งเน้นไปที่จิตสำนึกแห่งวิชาชีพ ศีลธรรม และความชอบธรรมที่สามารถประจักษ์ได้ในเชิงรูปธรรม อาทิ มาตรฐานความโปร่งใสที่สาธารณชนสามารถตรวจสอบและเข้าถึงข้อเท็จจริงได้ ตลอดจนการธำรงไว้ซึ่งความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปราศจากการแทรกแซง อันเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

จิตพิสุทธิ์ ชัชวาล (2558) กล่าวว่า การดำเนินงานตามแนวคิดที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ ความประพฤดิชอบ การมีส่วนร่วม และกระบวนการยุติธรรม อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

หลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารงานที่ยึดหลักกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนากฎกติกาให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานความยุติธรรมและได้รับการยอมรับจากภาคส่วนต่างๆ ในสังคม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ด้วยความสมัครใจ อันเป็นการต่อยอดหลักการปกครองภายใต้กฎหมายที่ปราศจากการใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือดุลพินิจส่วนบุคคล

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในจริยธรรมและบรรทัดฐานความถูกต้องดีงาม โดยมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงบทบาทเป็นแบบอย่าง (Role Model) ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเพื่อสร้างวินัย ความขยันหมั่นเพียร และความสุจริตใจให้หยั่งรากลึกจนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานและค่านิยมหลักของคนในชาติ

หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างรากฐานความเชื่อมั่นผ่านการบริหารจัดการที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปกลไกการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เข้าถึงง่าย มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมาและเป็นระบบ เพื่อให้ภาคประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องและกระบวนการทำงานได้อย่างชัดเจน

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบทบาทภาคประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ โดยเปิดช่องทางให้เกิดการรับรู้ข้อมูล การสะท้อนความคิดเห็น และการร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่างๆ ผ่านกลไกที่หลากหลาย อาทิ การจัดรับฟังความ

คิดเห็นสาธารณะ การทำประชาพิจารณ์ หรือการประชามติ เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายสะท้อนถึงเจตจำนงของประชาชนอย่างแท้จริง

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงจิตสำนึกต่อบทบาทหน้าที่และการตระหนักในพันธกิจที่มีต่อสังคมส่วนรวม โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาเชิงสาธารณะด้วยความกระตือรือร้น การเปิดกว้างต่อความแตกต่างหลากหลายทางความคิด รวมถึงการยึดมั่นในความกล้าหาญทางจริยธรรมที่พร้อมจะรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างโปร่งใส

หลักความคุ้มค่า หมายถึง กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลสัมฤทธิ์และคุณค่าสูงสุดต่อสาธารณชน โดยมุ่งเน้นการสร้างวินัยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันผ่านการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้านผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดระเบียบ กติกา และข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษาให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับหลักการบริหารงานที่เป็นธรรม จนเป็นที่ยอมรับและเกิดความสมัครใจในการปฏิบัติตามของบุคลากรทุกคน โดยมุ่งเน้นการยึดถือระบบกฎเกณฑ์เป็นบรรทัดฐานในการปกครองและการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการใช้อำนาจตามอำเภอใจหรือการตัดสินใจโดยใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล

2) หลักคุณธรรม หมายถึง การปลูกฝังอุดมการณ์ความถูกต้องดีงามแก่บุคลากร โดยการสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีจริยธรรม อีกทั้งยังมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาตนเองเพื่อหล่อหลอมคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความจริงใจ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และการมีระเบียบวินัยในตนเอง

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจผ่านกระบวนการดำเนินงานที่เปิดเผยและตรวจสอบได้ โดยสถานศึกษาต้องปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความคล่องตัว มีระบบการสื่อสารที่ถูกต้องแม่นยำ และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่อสาธารณะอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความชัดเจนและรองรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดพื้นที่ทางความคิดให้บุคลากรและภาคีเครือข่ายชุมชนเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเสนอแนะแนวทาง

และการร่วมตัดสินใจในประเด็นปัญหาสำคัญของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและการดำเนินงานที่เป็นไปตามเจตจำนงร่วมกัน

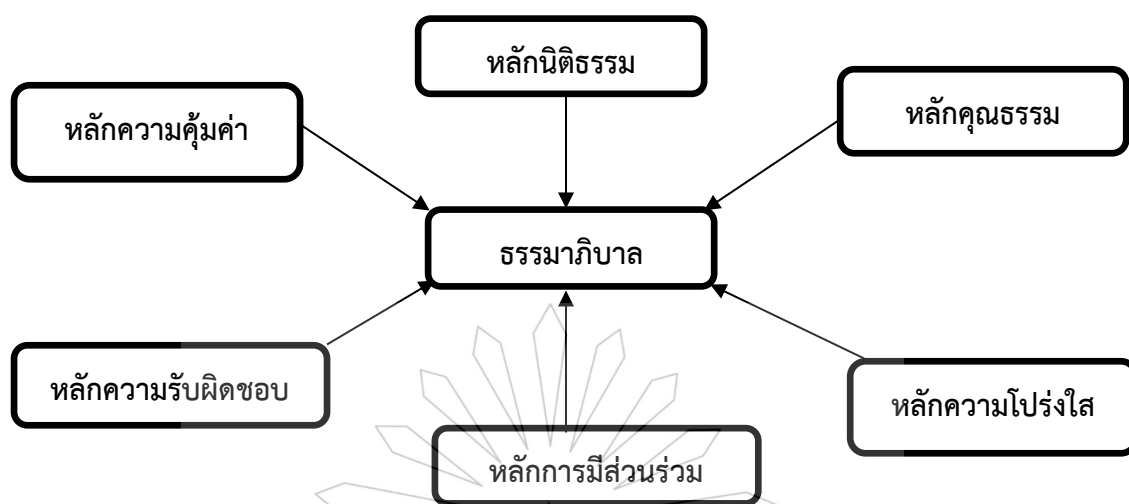
5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง จิตสำนึกในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วยความกระตือรือร้นและเชิงรุก พร้อมทั้งแสดงวุฒิภาวะผ่านการเคารพในความแตกต่างหลากหลายทางความคิด และการกล้ายอมรับผลจากการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความโปร่งใส

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าที่สุด โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง รวมถึงการตระหนักถึงการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้มีความยั่งยืนและเอื้อต่อการเรียนรู้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษากิจการบ้านบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จะเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งในส่วนที่กำลังดำเนินการและที่วางแผนไว้ในอนาคต โดยมุ่งเน้นการประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานความถูกต้องและความเป็นธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

2.3.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มิใช่เพียงแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่สำคัญในการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ อันเป็นมาตรการป้องกันความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร ทั้งนี้ การสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรถือเป็นการหล่อหลอมจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ ให้แก่บุคลากร ควบคู่ไปกับการวางระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีความคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย และมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับการคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินนโยบายหรือภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ โดยสรุปเป็นผังมโนทัศน์ได้ตาม ภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ ความประพฤติชอบ การมีส่วนร่วมและกระบวนการยุติธรรม อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี ให้เกิดขึ้นแก่ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 โดยยึดหลักสำคัญพื้นฐาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่มี 6 ด้าน เพื่อนำมาปรับใช้และบูรณาการเข้ากับงานบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งนำมาบูรณาการ ตามแนวคิดต่อไปนี้

1) การบริหารตามหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรมซึ่งเป็นหลักการสำคัญในหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554) กล่าวถึง หลักนิติธรรมว่า เป็นแนวทางการปกครองประเทศที่ใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานหลักในการดำเนินงาน และสมาชิกทุกคนในสังคมต้องให้ความเคารพต่อกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมีเงื่อนไขว่ากรอบของกฎหมายที่นำมาบังคับใช้ภายในประเทศนั้น จำเป็นต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม และมีการบังคับใช้กับบุคคลทุกกลุ่มในสังคมอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

สุดจิต นิमितกุล (2543, อ้างถึงใน พระมหาจีระศักดิ์ จิรสกโก, 2554) กล่าวถึงความหมายของหลักนิติธรรมว่า กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมาย กฎระเบียบ รวมถึงข้อบังคับต่างๆ ให้มีความทันสมัย สอดรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ยิ่ง

ไปกว่านั้น โครงสร้างทางกฎหมายดังกล่าวจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลทุกฝ่ายได้อย่างเสมอภาค

สุภาพร คำสำแดง (2556) ได้สรุปว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การบัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ข้อตกลง และข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและเปี่ยมด้วยความ เป็นธรรม อันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ตลอดจนการที่บุคลากรมีความยินยอม พร้อมใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับเหล่านั้นอย่างเคร่งครัด โดยถือเป็นการบริหารจัดการ ภายใต้กรอบกติกาของสถานศึกษาและกฎระเบียบของทางราชการ มิใช่การดำเนินงานตามอำเภอใจ หรือการใช้อำนาจโดยพลการของตัวบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติจัดทำหรืออำนวยความสะดวกให้ เป็นไปตามกฎหมายกฎข้อบังคับ ต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคม ยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคลเป็นการนำหลักนิติธรรมนำมาบูรณาการกับงานบริหารคือ ปฏิบัติตามกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎระเบียบ และข้อตกลงของสถานศึกษามีใช้ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัว

2) การบริหารตามหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดีได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ต่างกััน ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2543) กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่า หมายถึง ความชอบธรรม ในการใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยมุ่งเน้นการรณรงค์ และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตนตามหลักการนี้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ สังคม ควบคู่ไปกับการสนับสนุนให้ภาคประชาชนได้พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ทั้งนี้ เพื่อหล่อหลอม และบ่มเพาะให้คนไทยมีคุณลักษณะความซื่อสัตย์ สุจริต มีความจริงใจ ขยันหมั่นเพียร มีความอดทน และมีระเบียบวินัยในการประกอบสัมมาอาชีพจนกลายเป็นคุณลักษณะนิสัยประจำชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน (2545) กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่า หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้สถิติการร้องเรียนหรือการร้องทุกข์เกี่ยวกับกระบวนการ ดำเนินงานเรื่องต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีอัตราที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ขณะเดียวกันก็ช่วย ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคมให้ดีขึ้น เกิดระบบการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร ของชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้สังคมมีเสถียรภาพและสมาชิกสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขภายใต้ระเบียบวินัยอันดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา พื้นฐานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การยึดมั่นและปฏิบัติตามแนวทางความ

ถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคม ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีระเบียบวินัยในตนเอง และมุ่งมั่นในการประกอบสัมมาอาชีพด้วยความสุจริต

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่ว่าพระพุทธศาสนา คือกลไกเชิงคุณธรรมที่ทำหน้าที่หล่อหลอมขีดความสามารถของคนในชาติให้ก้าวทันวิกฤตการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ โดยมุ่งเน้นการบ่มเพาะทักษะการจัดการความรู้ การกลั่นกรอง และการปรับใช้ฐานข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความเจริญอย่างรู้เท่าทัน ยิ่งไปกว่านั้น การขับเคลื่อนสังคมเข้าสู่วิถีอุตสาหกรรมอย่างก้าวกระโดดในยุคปัจจุบัน ยิ่งเป็นตัวสะท้อนเชิงประจักษ์ถึงความจำเป็นในการพึงพิงหลักธรรมคำสอนเพื่อประคับประคองสังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และความซื่อสัตย์สุจริตเป็นฐานรากสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่หมู่คณะและสังคม ผ่านการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และการมีระเบียบวินัยในตนเอง

3) การบริหารตามหลักความโปร่งใส

สุจิต นิมิตรกุล (2543) ได้กล่าวว่าความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทย หมายถึง การบริหารจัดการและการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่ต้องมีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงและสามารถติดตามตรวจสอบได้ ตลอดจนมีกระบวนการดำเนินงานที่เปิดเผย มีความชัดเจน และเป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

สุวรรณ ทองคำ (2547, อ้างถึงใน พระมหาจิระศักดิ์ จิรסקโก, 2554) ได้กล่าวว่าความโปร่งใสหมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อให้ภาคประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการติดตามตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ

เกษม วัฒนชัย (2547, อ้างถึงใน พระมหาจิระศักดิ์ จิรסקโก, 2554) กล่าวว่าหลักความโปร่งใส ในการออกแบบโครงสร้างระบบและกระบวนการบริหารจัดการทุกขั้นตอน จำเป็นต้องยึดมั่นในหลักความโปร่งใสเป็นสำคัญ โดยสามารถชี้แจงและอธิบายได้อย่างมีเหตุผล ตลอดจนต้องมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์กำกับเพื่อรองรับการตรวจสอบในทุกกระบวนการ

โสมนัส ฦ ช้าง (2547, อ้างถึงใน พระมหาจิระศักดิ์ จิรסקโก, 2554) กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความโปร่งใสในการดำเนินงานและบริหารจัดการองค์กร โดยปราศจากการซ่อนเร้นหรือปิดบังข้อมูลข่าวสาร ควบคู่ไปกับการมีความพร้อมและความเต็มใจในการสนับสนุน รวมถึง

อำนวยความสะดวกให้จัดตั้งกลไกเชิงระบบที่เปิดโอกาสให้มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานในทุกๆ ส่วนฝ่ายภายในองค์กร

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์ (2548, อ้างถึงใน พระมหาจิระศักดิ์ จิรסקโก, 2554)

กล่าวถึง ความหมายและแนวปฏิบัติตามหลักความโปร่งใสว่า เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และเป้าหมายของแต่ละฝ่ายที่มีภาระความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการสื่อสารเชิงรุก เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้ตรงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้โดยปฏิบัติให้มีความโปร่งใส มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาและมีการตรวจสอบได้ถูกต้องชัดเจนซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

4) การบริหารตามหลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีได้มีนักวิชาการให้ทัศนะไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

สุดจิต นิमितกุล (2543) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยว่า การเปิดโอกาสให้ทั้งภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพลังในการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหลักในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

เฉลิม เกิดโมลี (2549, อ้างถึงใน พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย), 2556) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนได้นำเอาศักยภาพและคุณสมบัติเฉพาะตัว ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ เข้าไปมีบทบาทในการร่วมคิดและร่วมตัดสินใจในขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมด้วยตนเอง ภายใต้กรอบของควมมีเสรีภาพและความเสมอภาคเท่าเทียมกันเหนือโครงสร้างองค์กรที่จัดตั้งขึ้น

สุรพล พุฒคำ (2549, อ้างถึงใน พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย), 2556) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและเกิดความผูกพันต่อภารกิจงานที่ตนรับผิดชอบทั้งในมิติทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้ เพื่อ

ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและมีความพร้อมใจที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

วิระ ไชยธรรม (2549, อ้างถึงใน พระสกล ฐานธโม (อินทร์คล้าย), 2556) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เป็นการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในประเด็นปัญหาสำคัญของประเทศ ผ่านช่องทางและกลไกต่างๆ อาทิ การแจ้งความเห็นต่อสาธารณะ การไต่สวนสาธารณะ การจัดทำประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติร่วมกัน

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักความมีส่วนร่วม หมายถึง กลไกสำคัญในการบริหารจัดการตามครรลองประชาธิปไตย โดยมีเป้าหมายเพื่อเปิดพื้นที่ให้ภาคส่วนต่างๆ ได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สะท้อนทัศนะ และร่วมตัดสินใจในประเด็นปัญหาสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการรับฟังความคิดเห็น การจัดไต่สวนสาธารณะ การทำประชาพิจารณ์ หรือการจัดประชามติ เพื่อให้ผลลัพธ์ของนโยบายเกิดจากเจตจำนงร่วมของสังคมอย่างแท้จริง

5) การบริหารตามหลักความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545) กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ คือ ความตระหนักรู้ในสิทธิและบทบาทหน้าที่ของตน ควบคู่ไปกับการมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ตลอดจนการให้ความสำคัญและใส่ใจต่อปัญหาต่างๆ ของบ้านเมือง ตลอดจนมีความกล้าหาญทางจริยธรรมที่ยอมรับผลอันเกิดจากการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเอง

สายใจ อางองค์ (2545, อ้างถึงใน พระสกล ฐานธโม (อินทร์คล้าย), 2556) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจหน้าที่และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ควบคู่ไปกับการยึดมั่นและดำเนินงานตามที่ตนเองได้กล่าวหรือให้คำมั่นสัญญาไว้ ตลอดจนการมีความพร้อมที่จะยอมรับผลสืบเนื่องอันเกิดจากการพูดหรือการกระทำของตนเอง ทั้งในมิติที่เป็นผลสำเร็จเชิงบวกและในมิติที่เป็นข้อผิดพลาดบกพร่องในทุกครั้ง

สถาบันอุดมศึกษา (2547, อ้างถึงใน พระสกล ฐานธโม (อินทร์คล้าย), 2556) ได้กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การขับเคลื่อนและพัฒนาสังคมไทยให้มุ่งสู่ความเป็นสังคมที่ทุกภาคส่วนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ควบคู่ไปกับการให้เกียรติและเคารพในมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่าง ตลอดจนความพยายามในการผสานแนวทางเพื่อหาทางออกร่วมกันที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ และมีความกล้าหาญที่จะยอมรับผลลัพธ์อันเกิดจากการกระทำของตนเอง

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2547, อ้างถึงใน พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (ศรีเมือง), 2558) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ ตามความหมายของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การขับเคลื่อนสังคมไทยให้ทุกภาคส่วนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ทางราชการหรือภารกิจที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติงานด้วยความตระหนักและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศชาติ ตลอดจนการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ ยิ่งไปกว่านั้น ยังรวมถึงการยอมรับในผลลัพธ์ทุกประการอันเกิดจากการปฏิบัติงานทั้งในแง่ที่เป็นผลสำเร็จและข้อบกพร่อง พร้อมทั้งมีความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากสาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การยึดมั่นในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม โดยแสดงออกผ่านการตระหนักรู้ในพันธกิจ การมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเชิงสาธารณะ การเปิดกว้างต่อความแตกต่างหลากหลายทางความคิด และที่สำคัญที่สุดคือความกล้าหาญทางจริยธรรมในการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการกระทำของตนเองอย่างโปร่งใส

6) การบริหารตามหลักความคุ้มค่า

สมาน รังสิโยภักษ์ (2549, อ้างถึงใน พระมหาจิระศักดิ์ จิรสกโก, 2554) ได้กล่าวว่าการบูรณาการในหลายมิติ เริ่มตั้งแต่การออกแบบระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่สัมฤทธิ์ผลยังรวมถึงการใช้ทรัพยากรส่วนรวมอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการดังกล่าวไม่เพียงแต่จะยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ภาคประชาชนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันและกระตุ้นการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในมิติที่หลากหลาย ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการพัฒนาในภาพรวม

เกษม วัฒนชัย (2549, อ้างถึงใน พระมหาจิระศักดิ์ จิรสกโก, 2554) ได้นำเสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับหลักความคุ้มค่าไว้ 2 ประการหลัก ได้แก่ 1) การสร้างระบบมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงานภารกิจทุกประเภทต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนภายใต้เกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ โดยต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่เป็นรูปธรรม จัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน และมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระยะ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ 2) การบริหารจัดการเชิงเศรษฐศาสตร์และประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนต้องยึดมั่นบนรากฐานของความประหยัดและความเป็นธรรม โดยมุ่งเน้นการจัดสรรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สูงสุด เพื่อให้ผลผลิต และผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่ากับต้นทุนที่เสียไป ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้ระบุแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกรอบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในมิติของหลักความคุ้มค่าไว้ว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการและการจัดสรรใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ บนฐานของความประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้เกิดมรรคผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชน ตลอดจนประชาชนในเขตพื้นที่บริการที่สถานศึกษาแห่งนั้นมีภาระหน้าที่รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยรณรงค์ให้คนไทยความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน มีการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานวิชาการ และงานบริหารทั่วไป

2.4 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

การนำหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวางแผน การสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคี และความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้กิจกรรมและกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นความยุติธรรมเป็นสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืนโดยมุ่งศึกษาใน 5 องค์ประกอบ 1)ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2)ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3)ด้านการพัฒนาบุคลากร 4)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5)การธำรงรักษาบุคลากร ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีสาระสำคัญ 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการในการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าเพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังคนตามจำนวน ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ส่งผลการดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายว่า การกำหนด กรอบ อัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองต่อแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยทุกหน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรในจำนวนที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงต้องจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ในส่วนของการวิเคราะห์และเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังจะยึด หลักการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 47 ซึ่งกำหนดว่าการจัดวาง ตำแหน่งข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ทั้งในแง่ของจำนวนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง จะต้อง ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง โดยคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความประหยัด และ ความไม่ซ้ำซ้อนของงานเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา 48

นิภาพร ลาตวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการ สืบค้นและวิเคราะห์ปริมาณงานควบคู่ไปกับการประเมินความต้องการกำลังคนของสถานศึกษา โดย จัดให้มีกระบวนการประชุมวางแผนเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการ ตรวจสอบทบทวนความจำเป็นในการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้เกิดความเพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้น ยังครอบคลุมถึงการจัดทำคู่มือและการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ขอบข่ายความรู้ และความสามารถของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

พระสุรศักดิ์ เขมจารี (หลงอาจ) (2561) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนและจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของ หน่วยงาน โดยสะท้อนออกมาในลักษณะของการจัดทำกรอบอัตรากำลังขององค์กร

สุชาติ วงษ์สกุล (2564) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจัดทำแนวทางและนโยบายด้านกำลังคน เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจขององค์กร ควบคู่ไปกับการจัดวางโครงสร้างบริหารงานและการกำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

(Bratton and Glod, 1994) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดการณ์ความต้องการกำลังคนขององค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีจำนวน เหมาะสม มีคุณลักษณะและศักยภาพที่มีคุณภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับกรอบเวลาที่องค์กรมีความ จำเป็นต้องใช้งาน โดยกระบวนการดังกล่าวจะถูกแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อยที่เป็นระบบ เพื่อสร้าง ความมั่นใจว่าองค์กรจะมีทรัพยากรบุคคลที่พร้อมสนับสนุนและขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ในอนาคต

Rebore (2015, อ้างถึงใน ธพลศจกรม พิมิชัยกุล, 2561) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสร้างความมั่นใจและความมั่นคงให้กับสถานศึกษาในการจัดสรรบุคลากรให้มีจำนวนที่เพียงพอ ตลอดจนมีทักษะความเชี่ยวชาญที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ห่วงเวลา และมีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Daft (2000) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคาดการณ์และประเมินความต้องการกำลังคนขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ควบคู่ไปกับการจัดทำแผนงานเชิงรุกเพื่อจัดหาและเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอ สอดรับกับตำแหน่งงานที่ว่างลง

สรุปได้ว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนด (หลักนิติธรรม) มีการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานโดยยึดถือความเหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ (หลักคุณธรรม) ตลอดจนเปิดเผยข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม) อีกทั้งผู้บริหารยังแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา (หลักความรับผิดชอบ) พร้อมทั้งวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรล่วงหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการอย่างมีระบบ (หลักความคุ้มค่าและความรับผิดชอบ)

2.4.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นกระบวนการในการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรได้คัดเลือกบุคลากรที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเสาะหาและคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาสู่กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

พระสุรศักดิ์ เขมจารี (หลงอาจ) (2561) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการคัดเลือกและเสาะหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อเข้ามาปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง ศักยภาพและบทบาทของผู้บริหารในการเสาะหา ชักนำ และจูงใจบุคลากรผู้เปี่ยมด้วยความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีเจตคติที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานให้เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวต้องขับเคลื่อนผ่านการวางนโยบาย การวิเคราะห์ภาระงาน การประเมินกรอบอัตรากำลัง การกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติ ตลอดจนการวางแผนและวิธีการคัดเลือกที่รัดกุม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่งและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการขององค์กร

สุชาติา วงษ์สกุล (2564) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาเสาะหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยอิงตามกรอบแผนอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ ต้องอาศัยการบูรณาการร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ภายใต้การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบเวลาที่กำหนด และมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างเคร่งครัด

สายยันท์ แดนกาไสย (2564) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการเสาะหาและแสวงหาบุคคลผู้เปี่ยมด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับสมัคร ทั้งนี้ การสรรหาบุคลากรจะพิจารณาคัดกรองจากกลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการดังกล่าวยังต้องอาศัยองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการบูรณาการวิธีการอันหลากหลาย เพื่อจูงใจและดึงดูดกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพสูงสุดให้เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร

Byars and Rue (2006,อ้างถึงใน ธพลศจกรณ์ พิมิชัยสกุล, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง การเสาะหาและดึงดูดความสนใจกลุ่มบุคลากรผู้เปี่ยมด้วยศักยภาพ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือก โดยมุ่งเน้นกลุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติ ทักษะ และขีดความสามารถในการแข่งขันที่สอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างขององค์กร

สรุปได้ว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม) โดยมุ่งคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดถือความรู้ความสามารถและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (หลักคุณธรรม) ตลอดจนมีการประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส อีกทั้งจัดวางระบบการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องในทุกขั้นตอนได้ (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือก (หลักการมีส่วนร่วม) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงความรับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง

(หลักความรับผิดชอบ) และดำเนินการเร่งรัดการบรรจุแต่งตั้งให้ทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาขับเคลื่อนงานได้อย่างคุ้มค่าและต่อเนื่อง (หลักความคุ้มค่า)

2.4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่ทันยุคทันสมัยและการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและนำ ความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การ ดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ขีดความสามารถ ตลอดจน ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในมิติความมีประสิทธิภาพสูงสุด ของการทำงาน และผลักดันให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วรรณิศา อ่อนประสพ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพและบทบาทของผู้บริหารใน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ ขวัญกำลังใจ ตลอดจนทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อยกระดับขีดความสามารถ และสมรรถภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยกระบวนการดังกล่าว ขับเคลื่อนผ่านการกำหนดทิศทางความจำเป็น การจัดทำแผนพัฒนา การเลือกสรรกิจกรรมที่ เหมาะสม ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นระบบ

นิภาพร ลาตวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ ส่งเสริม ปรับปรุง และเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านตนเองผ่านรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติงานจริงด้านวิชาการ การสร้างสรรค์ผลงานในมิติต่างๆ รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งใน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไป ประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจที่รับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด

สายยันท์ แตนกาไสย (2564) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความมุ่งมั่น และกระบวนการปรับปรุงยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในห้วงเวลาปัจจุบันและอนาคต ผ่านการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ขีดความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติ ราชการ ทั้งนี้ องค์กรควรตระหนักว่าการพัฒนาบุคลากรเปรียบเสมือนการลงทุนระยะยาว (Long-term Investment) ที่มุ่งเน้นเสริมสร้างศักยภาพ เสริมสร้างเจตคติเชิงบวก และหล่อหลอมทักษะอัน

เป็นเลิศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ยิ่งไปกว่านั้น กระบวนการดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บายาร์ส และ รู Byars and Rue (2006, อ้างถึงใน ธพลศจกรณ์ พิมิชัยกุล, 2561) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริม และปรับปรุงศักยภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงการได้รับองค์ความรู้ ทักษะ แนวความคิด ระเบียบวิธีปฏิบัติ ตลอดจนทัศนคติเชิงบวก ทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่สุดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและมาตรฐานวิชาชีพ (หลักนิติธรรม) โดยมุ่งให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการปลูกฝังทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (หลักคุณธรรม) ตลอดจนมีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาดูงานหรือรับการอบรมอย่างชัดเจนและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการหรือหัวข้อที่ต้องการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาหน้างานจริง (หลักการมีส่วนร่วม) อีกทั้งผู้บริหารยังทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงรับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (หลักความรับผิดชอบต่อสังคม) และพิจารณาเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (หลักความคุ้มค่า)

2.4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ เพราะเป็นขั้นตอนที่ต้องติดตามดูผลการปฏิบัติของบุคลากรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือมีข้อติดขัดตรงไหน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการแก้ไข ส่งเสริม และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรต่อไป มีนักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560) ได้กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงาน คือ กระบวนการประเมินศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรทุกท่านอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้มีส่วนร่วมในวงจรการประเมิน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้รับทราบอย่างทั่วถึง ยิ่งไปกว่านั้น ยังครอบคลุมถึงการนำผลการประเมินมาพิจารณาตัดสินความก้าวหน้าอย่างจริงจังบนฐานของมาตรฐานที่กำหนด

พระสุวรนภูมิ ธมมรโต (อินทร์รัมย์) (2561) ได้กล่าวว่า กระบวนการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นระบบ โดยเปิดพื้นที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการแจ้งผลลัพธ์ให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและจัดวางบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะงาน (Person-Job Fit) ใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย ตลอดจนนำสารสนเทศที่ได้ไปบูรณาการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไป เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัก (2563) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินคุณค่าและวัดระดับสัมฤทธิ์ผลของผู้ปฏิบัติงานในหลากหลายมิติ ซึ่งครอบคลุมถึงผลงานเชิงประจักษ์และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการ ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่ชัด ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวต้องดำเนินการผ่านการสังเกต จดบันทึก และประเมินผลโดยหัวหน้างาน บนฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในห้วงระยะเวลาที่กำหนด โดยขับเคลื่อนผ่านการเทียบเคียงผลสัมฤทธิ์ที่ปฏิบัติได้จริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ ยังครอบคลุมถึงการสื่อสารป้อนกลับ (Feedback) เพื่อแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายและระเบียบของราชการกำหนด (หลักนิติธรรม) โดยประเมินด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค ปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม (หลักคุณธรรม) มีการประกาศเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจน เปิดเผย พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินและให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานแก่บุคลากรโดยตรงอย่างโปร่งใส (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน (หลักการมีส่วนร่วม) อีกทั้งผู้บริหารต้องมีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน (หลักความรับผิดชอบ) และท้ายที่สุดคือการนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (หลักความคุ้มค่า)

2.4.5 การดำรงรักษาบุคลากร เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสถานศึกษา เพราะจะทำให้สถานศึกษาได้มีบุคลากรพร้อมที่จะทำงานให้สถานศึกษาได้นานที่สุด ตามที่ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้อธิบาย วิธีการพัฒนาและดำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคล ได้รับการพัฒนาอย่าง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ หรือลาศึกษาต่อ
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้าง เครื่องมือ นวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน
5. จัดให้มีการประเมินผล ศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวม ข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าขึ้นไป

อำนาจ แสงสว่าง (2542) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการให้การสนับสนุนและการ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่พนักงานจากผู้บริหารทุกระดับดังนี้

1. การให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน สำหรับพนักงานที่ยืนยันหมั่นเพียร และตั้งใจในการทำงานสม่ำเสมอ โดยให้มีการจ้างงานจนเกษียณอายุการทำงาน
2. ให้ค่าจ้าง และผลประโยชน์ค่าตอบแทนในรูปแบบของการแข่งขันกันในการ ทำงาน พนักงานจะรับค่าจ้างตามผลผลิตของงานที่ทำได้ พนักงานที่ ำทำผลผลิตของงานมากก็จะได้รับค่าจ้างสูงและพนักงานที่ได้รับค่าจ้างสูงจะได้รับการจัดสรรโบนัสประจำปีเป็นจำนวนเงินสูงกว่าพนักงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำโดยทั่วไป
3. จัดให้บรรยากาศการทำงานที่ดี เอื้อต่อการทำงาน เช่น จัดห้องให้ถูก สุขลักษณะมีการ ตกแต่งบริเวณให้สะอาด โต๊ะ เก้าอี้ ทำงานที่เหมาะสม จัดอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ จัดระบบวิธีการทำงานที่มีระเบียบวินัยในการทำงาน
4. จัดให้มีการสื่อสารแบบเปิด คือ ให้ได้รับทราบข่าวสารโดยทั่วถึง

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสรรทรัพยากรหรือสิ่งจูงใจที่หน่วยงาน มอบให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นเครื่องตอบแทนในคุณูปการและผลสัมฤทธิ์ที่ได้ร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้ บรรลุเป้าหมาย โดยโครงสร้างของผลตอบแทนดังกล่าวมีลักษณะเป็นองค์รวม ซึ่งบูรณาการระหว่างผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ไว้อย่างสมดุล เพื่อสร้างแรงจูงใจและ ดำรงไว้ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ที่พนักงานได้จากองค์การหรือข้าราชการได้จาก งบประมาณของประเทศ ข้าราชการ ได้เงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพ เงินเพิ่มสำหรับบางตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยงค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเช่าบ้าน ค่าทำงานล่วงเวลา บำเหน็จบำนาญ, พนักงานขององค์การ ในภาคธุรกิจเอกชน ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา เงินรางวัลเป็นผลจากส่วนกำไร เงินกองทุนสมทบ เบี้ยประชุมและค่าใช้จ่ายพิเศษอื่น ๆ เป็นการเหมาจ่ายค่าเดินทางไปต่างประเทศ และอื่น ๆ

2. ปัจจัยหรือสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน คือ สิ่งที่มีผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การ ในลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือ ไม่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น การเลี้ยงอาหารประจำวัน มีที่พักอาศัย หรือ เบิกค่าเช่าบ้าน บริการรักษาพยาบาล ออกค่าเล่าเรียนบุตรให้ ออกค่าใช้จ่ายและค่าเดินทาง พักผ่อนประจำปี เป็นการสร้างความมั่นคงทางใจให้แก่พนักงาน

วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2543) ได้กล่าวไว้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรถือเป็น ภาระกิจอันดับแรกของผู้บริหารในการเสาะหากลยุทธ์เพื่อบริหารจัดการให้บุคลากรมีเจตจำนงในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ทั้งนี้ การปล่อยให้อุบัติการณ์ผู้เปี่ยมประสบการณ์ลาออกจากองค์การย่อมส่งผลให้ผู้บริหารต้องสูญเสียทั้งทรัพยากรเวลาและงบประมาณมหาศาล ไปกับวงจรการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ปฐมนิเทศ ตลอดจนการพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งถือเป็นกระบวนการลงทุนที่ขาดทุน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องบูรณาการเครื่องมือและวิธีการอันหลากหลายเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การธำรงรักษาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ศรัญญู พิมพ์ใบ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรเป็นการบูรณาการชุดปฏิบัติการเชิงบริหารเพื่อสงวนรักษาทรัพยากรบุคคล โดยขับเคลื่อนผ่านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติผู้สร้างผลงานดีเด่น การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงธรรม ยิ่งไปกว่านั้น ยังครอบคลุมถึงการจัดวางกรอบระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน พร้อมทั้งเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัยทั้งในมิติกายภาพและจิตวิทยา ทั้งนี้ เพื่อผูกโยงให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจด้วยความปลอดภัย มีขวัญกำลังใจ เปี่ยมด้วยความสุขในการทำงาน และเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายเพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร อีกทั้งจัดระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (หลักนิติธรรม) โดยมีการพิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ (หลักคุณธรรม) ตลอดจนกำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและ

ผลตอบแทนต่างๆ อย่างชัดเจน เปิดเผย และบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการบริหารงานอย่างทั่วถึง (หลักความโปร่งใส) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางที่ส่งผลต่อสวัสดิภาพในการทำงาน (หลักการมีส่วนร่วม) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร (หลักความรับผิดชอบต่อ) และมุ่งบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการพัฒนาคนเดิมที่มีประสบการณ์เพื่อความรู้ความคุ้มค่าและลดภาระในการสรรหาใหม่ (หลักความคุ้มค่า)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญตามหลักการที่ว่า ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับการบริหารงานภายในองค์กรเพราะได้ชื่อว่าเป็นตัวขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ ให้ก้าวไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเป็นอันดับแรก โดยสามารถยึดหลักการบริหารจัดการตามกรอบการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาบุคลากร

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 ถนนปัทมานนท์ หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45130 บนเนื้อที่ 16 ไร่ หมายเลขโทรศัพท์ 043-624951 โทรสาร 043-624952 เว็บไซต์ <http://www.ret2.go.th> รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 8 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอสว่างแดนดิน อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล ”

พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในการสร้างภูมิคุ้มกันพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต
- 3) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ
- 6) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
- 7) การส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมบนฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
- 8) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

- 9) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
- 2) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
- 3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
- 4) ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน เติบโตตามศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

2.5.3 ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

ข้อมูลโรงเรียนแยกตามขนาด

1. โรงเรียนขนาดเล็ก	252	โรง
2. โรงเรียนขนาดกลาง	71	โรง
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	3	โรง
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1	โรง
รวมทั้งสิ้น	327	โรง

ตารางที่ 2. 2 จำนวนนักเรียนแยกตามขนาดโรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (โรง)
โรงเรียนขนาดเล็ก	252
โรงเรียนขนาดกลาง	71
โรงเรียนขนาดใหญ่	3
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	1
รวมทั้งสิ้น	327

ที่มา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568

ตารางที่ 2. 3 แสดงข้อมูลจำนวนบุคลากร (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568)

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	184	1,168	1,352
ขนาดกลาง	78	956	1,034
ขนาดใหญ่	8	130	138
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	62	65
รวม	273	2,316	2,589

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษา 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอเมืองสรวง อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาสามาตร อำเภอพนมไพร อำเภอหนองฮี และอำเภอโพธิ์ชัย จากการสรุปสภาพปัญหา ข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง บุคลากรในบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อีกทั้งยังขาด ทักษะ ประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และไม่ปรับทัศนคติ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 , 2566-2570)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พระสุวรรณภูมิ ธมมรโต (อินทร์รัมย์) (2561) รายงานผลการวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผลการประเมินสภาพการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังบุคคล ด้านการจัดบุคลากรปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษา (บำรุงรักษา) บุคลากร ตามลำดับ

วิภาดา สารัมย์ (2562) รายงานผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ($\bar{X}=4.14$, $S.D.=0.72$) รองลงมาคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.75$) และการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.98$) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=9.01$, $S.D.=0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.78$) รองลงมาคือ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.83$) และการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=1.00$) ด้านการธำรงรักษาบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{X}=4.25$, $S.D.=0.78$) รองลงมา คือ การยกย่องชมเชยกรณีที่มีผลงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.96$) และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=0.97$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.74$) รองลงมาคือ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.72$) และมีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.96$) ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.82$) รองลงมาคือ มีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.63) และมีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.84)

พระพิชาญ สุมงคล (ภูประทาน) (2563) รายงานผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่าพบว่า สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยหลักธรรมาภิบาลที่ถูกนำมาใช้และมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ ในมิติของการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ทว่าบุคลากรที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีมุมมองต่อหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ จากข้อเสนอแนะของงานวิจัยได้สะท้อนว่า สถานศึกษาควรยกระดับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ในงานบริหารงานธุรการ การเงิน งบประมาณ และพัสดุ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการวางแผนและขับเคลื่อนนโยบายของโรงเรียน

พระเกรียงไกร ธมมวโร (มณีกล้วย) (2564) รายงานผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดพบว่า ภาพรวมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ผู้บริหารปฏิบัติได้สูงสุดคือการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ขณะที่ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในมิติของการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่า ตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะเชิงแนวทางปฏิบัติได้สะท้อนว่า ผู้บริหารควรขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลเชิงรุก โดยมอบหมายงานตามความถนัดและคุณเล่ห์สวัสดิภาพครู สร้างความไว้วางใจไม่แทรกแซงการทำงาน สนับสนุนการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งให้คำปรึกษาด้านวินัยและการปฏิบัติตนด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564) รายงานผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะผู้บริหารเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารงาน

บุคคลเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุชาติ วงษ์สกุล (2564) รายงานผลการวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 8 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และ 3) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อวิเคราะห์รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาและ
แก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การจัดบุคลากรให้
เหมาะสมกับงาน (หน้าที่รับผิดชอบ) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน การ
พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มี
คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
2) ความผูกพันของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดย
เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ
3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา
ประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ด้านการจัดบุคลากรให้
เหมาะสมกับงาน (หน้าที่รับผิดชอบ) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติ
หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและ
บุคลากรในสถานศึกษา สามารถทำนายความผูกพันของครูด้านความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์, สุนทร สายคำ และ สุรศักดิ์ จันทผล (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การ
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิ
บาล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
พบว่า โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและรายด้าน ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับจากมาก
ไปหา น้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาได้แก่ ด้านการ
เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 2.
แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ

กำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรจัดทำแผนบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านวุฒิ การศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน เลือกสรรบุคลากร สอบคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยหลักคุณธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566) รายงานผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ จำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา พบว่า 1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรวางแผนการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิด ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานสำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และควรประเมินผลงานบุคลากรเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ด้านการ บรรจุและการแต่งตั้ง ผู้บริหารควรพิจารณาให้มีการบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรมในการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดย ความยุติธรรม เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรกำกับ ติดตามผลและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานเพื่อจะได้ พัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเองตามต้องการโดยเสมอภาคและ เท่าเทียม 5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย การสั่งลงโทษทางวินัยต้องสั่งการโดยปราศจากอคติ ด้วย ความเป็นธรรม ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน 6) ด้าน การออกจากราชการ ผู้บริหารควรยึดตามระเบียบข้อบังคับในการที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Padgett (1981) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับภารกิจการบริหารงานบุคลากร โดยมีสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ว่า ขนาดโรงเรียนในรัฐ จอร์เจียมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากรและโครงการ ขององค์การมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ขนาด โรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการ ประเมินบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี ขนาดโรงเรียนต่างกันมีทัศนะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

Earnest (1985, p. 2) ได้ศึกษา กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และแนวทางบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการกำหนดระเบียบวิธีของทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์ 3 บริษัทใหญ่ในอเมริกา เพื่อศึกษาการกำหนดระเบียบวิธีของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อนาคตและเพื่อนำระเบียบวิธีของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์ไปปรับใช้ในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพิจารณากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพขององค์กร ขนาดและความสามารถขององค์กรเพื่อกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร และองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ

Blanks (2002) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคล ภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐ แครโรไลนาเหนือ (North Carolina) สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารบุคคลของโรงเรียนยังอยู่ในช่วง ของการพัฒนาแต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้ว่าบุคลากรที่รับผิดชอบ ด้านบริหารบุคคลจะมีพื้นฐานความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้าน วิชาการแล้วเขาเหล่านั้นก็ยังไม่พร้อมในด้าน การบริหารบุคคล จึงต้องให้บุคคลเหล่านั้นฝึกทักษะ ความชำนาญไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรมในลักษณะประจำการหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียนการบริหารบุคคลของโรงเรียนจำเป็นต้องกำหนดความสำคัญก่อนหลังโดยเฉพาะงบประมาณและการวางตัวทำงานหรือตำแหน่งของบุคลากร อีกทั้งการบริหารบุคคลถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์การหรือบุคลากรของภาครัฐกิจเอกชนเป็นตัวอย่าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Jenet Cheng Lian Chew (2004) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตาม วิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศ ออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของ มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนา บุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนา ทีมงาน ด้าน

การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการ ประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมี การปฏิบัติงานด้านการประเมินและ วิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

Wesley (2004) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ทางธุรกิจ ระบบการจัดการทรัพยากร และกลยุทธ์ความสัมพันธ์ของพนักงานและผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มั่นคง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจขอบเขตของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์กับพนักงานและแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ สร้างกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกได้กว้างๆ ได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ กลยุทธ์การจ้าง การลงทุน และการมีส่วนร่วม และนำเสนอขอบเขตของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์กำหนดกลยุทธ์พนักงานสัมพันธ์ตามทฤษฎีฉุกเฉิน ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลเบื้องต้นจากผู้บริหารระดับสูง 70 คนและผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาวุโสจากบริษัท 35 แห่งในมลฑลยอร์กเชียร์และฮัมเบอร์ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอังกฤษ มีการสนับสนุนที่สำคัญสำหรับความสอดคล้องภายในและความแปรปรวนร่วมของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างประเภทต่างๆ รวมถึงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์พนักงานสัมพันธ์ และกลยุทธ์ทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ไม่มีผลกระทบจากปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างทรัพยากรบุคคล พนักงานสัมพันธ์ และกลยุทธ์ทางธุรกิจต่อการวัดผลการปฏิบัติงาน

Butler (2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคลด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์แคโรไลนา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ในการรับสมัคร และการคัดเลือกครูในรัฐดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้ได้ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ ความถี่ในการปฏิบัติงาน ระดับความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ การตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท และความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม จากการวิจัยระบุว่า ในมิติของการปฏิบัติหน้าที่จริงของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามปัจจัยพื้นฐาน ทั้งในด้านเพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณาในประเด็นการยอมรับด้านความเชี่ยวชาญในหน้าที่ กลับพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามปัจจัยด้านเพศ เชื้อชาติ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน

Deborah (2010) ได้ศึกษาการศึกษาความสามารถและการจัดการทรัพยากรบุคคลตามความสามารถ การสำรวจการปฏิบัติและมุมมองของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้นำที่มีความชำนาญและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารงานบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสามารถและแนวปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรบุคคลตามความสามารถและมุมมองของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

ความสามารถในระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร คือ การรักษาความสามารถให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแผนธุรกิจเป็นความพยายามที่มีค่าใช้จ่ายสูงแต่เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการเปลี่ยนแปลงความสามารถอาจเป็นปัญหาและทำลายสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคล ต้องมีความสามารถและความพยายามในการเป็นผู้นำ

Kristina T & Robin T (2010) ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจของพนักงานในบริษัทที่มีหลายเชื้อชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงาน จากพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่มีหลายเชื้อชาติในประเทศสวีเดน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องของตัวบุคคลและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการทำงานไม่สอดคล้องกัน เมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งหมายความว่าปัจจัยที่จูงใจบุคคลในปัจจุบันมักจะไม่ใช่ปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจแบบเดียวกันในอนาคต พฤติกรรมของบุคคลจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานทำงานลักษณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกัน

Youngsoo (2016) ได้ศึกษา กรอบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์สำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลีในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ประสบความสำเร็จและเพื่อนำกรอบการจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มาใช้กับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของเกาหลี ผลการวิจัยพบว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จคือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและเป็นระบบ และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญคือการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณค่าในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องพึ่งพาการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการดำเนินงานบนพื้นฐานของความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบในทุกกระบวนการ นับตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการประเมินผลและการธำรงรักษาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดและข้อค้นพบดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบคิดเพื่อการศึกษาวิจัยและอภิปรายผลในขั้นตอนต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นการวิจัยผสานวิธีเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 2,589 คน (ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งหมด จำนวน 335 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แล้วเทียบสัดส่วน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	184	1,168	1,352	23	151	174
ขนาดกลาง	78	956	1,034	10	124	134
ขนาดใหญ่	8	130	138	1	17	18
ขนาดใหญ่พิเศษ	3	62	65	1	8	9
รวม	273	2,316	2,589	35	300	335

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2568

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หัวข้อสัมภาษณ์ 1) การวางแผนอัตรากำลังตามหลักธรรมาภิบาล 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักธรรมาภิบาล 3) การพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 5) การดำรงรักษาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติ มีประสบการณ์ในการบริหาร 15 ปีขึ้นไป และสถานศึกษาผ่านการประเมิน สมศ.รอบที่ 5

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง จำนวน 7 ข้อ
- 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 7 ข้อ
- 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 9 ข้อ
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ
- 5) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จำนวน 9 ข้อ

รวม

40 ข้อ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)
- 3) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ
- 4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และหาความสอดคล้องของแบบสอบถามและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, index of item objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 โดยพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้
 - ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ
- 7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91
- 8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2568 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติผู้บริหาร มีประสบการณ์ในการบริหาร 15 ปีขึ้นไป ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ 5 ท่าน(ผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิมที่ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Form
4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 100) ดังต่อไปนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

4) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

5) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง และพรรณนา (Descriptive Research)

6) ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item - objective congruence) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 101) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐาน จากสูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548, หน้า 19) ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

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

เมื่อ	P	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	f	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	n	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนคน

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
-------	--------	-----	----------------------

ΣX^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	ขนาดของประชากร

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จากสูตร (สงศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 217) ดังนี้

1) t-test (Independent Samples)

	$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$	
เมื่อ	t	แทน ค่า t - test
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2) F - test (One-way ANOVA)

	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$	
เมื่อ	F	แทน ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 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 3 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

			(n=335)
รายการ	จำนวน	ร้อยละ	
1. ตำแหน่ง			
ผู้บริหารสถานศึกษา	35	10.45	
ครูผู้สอน	300	89.55	
รวม	335	100	
2. ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	195	58.20	
สูงกว่าปริญญาตรี	140	41.80	
รวม	335	100	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=335)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	10.45
5-10 ปี	177	52.84
มากกว่า 10 ปี	123	36.72
รวม	335	100
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	174	51.94
ขนาดกลาง	134	40.00
ขนาดใหญ่	18	5.37
ขนาดใหญ่พิเศษ	9	2.69
รวม	335	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 35 คน และครูผู้สอน จำนวน 300 คน รวมทั้งสิ้น 335 คน ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 89.55 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.84 และส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 51.94

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n=335)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.98	1.00	มาก	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.07	0.96	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.14	0.97	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.09	0.94	มาก	2
5. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.08	0.97	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.07	0.97	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.97) มีการพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.14, S.D.=0.97) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.09, S.D.=0.94) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$ =4.08, S.D.=0.97) ด้านการสรร
หาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.96) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$ =3.98, S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนด (หลักนิติธรรม)	3.67	1.12	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานโดยยึดถือความเหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ (หลักคุณธรรม)	3.96	0.99	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดเผยข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน (หลักความโปร่งใส)	4.07	1.00	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม)	4.09	0.94	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา (หลักความรับผิดชอบ)	4.06	0.98	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักความคุ้มค่า (หลักความคุ้มค่า)	4.03	0.93	มาก	4

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์และวางแผนความต้องการบุคลากรล่วงหน้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการอย่างมีระบบ (หลักความคุ้มค่า/หลักความรับผิดชอบ)	3.98	1.05	มาก	5
รวม		3.98	1.00	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.94) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดเผยข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=1.00) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนด ($\bar{X}=3.67$, S.D.=1.12)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)	3.97	1.03	มาก	7

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
2	ผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดถือความรู้ความสามารถให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (หลักคุณธรรม)	4.17	0.90	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส (หลักความโปร่งใส)	4.18	0.89	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดวางระบบการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องในทุกขั้นตอนได้ (หลักความโปร่งใส)	4.01	0.95	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือก (หลักการมีส่วนร่วม)	4.09	0.99	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในการพิจารณากลับกรองบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง (หลักความรับผิดชอบ)	4.05	1.01	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษา เร่งรัดการบรรจุแต่งตั้งให้ทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาขับเคลื่อนงานได้อย่างคุ้มค่าและต่อเนื่อง (หลักความคุ้มค่า)	4.02	0.96	มาก	5
รวม		4.07	0.96	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.89) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดถือความรู้ความสามารถให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.90)

และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดกฎเกณฑ์ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.97$, S.D.=1.03)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนามูลสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการพัฒนามูลสาร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)	3.95	1.14	มาก	9
2	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนามูลสารประจำปี ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด (หลักนิติธรรม)	4.15	0.91	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ (หลักคุณธรรม)	4.24	0.98	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ปลุกฝังทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (หลักคุณธรรม)	4.18	0.92	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาดูงานหรือรับการอบรมอย่างชัดเจนและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (หลักความโปร่งใส)	4.11	1.03	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการหรือหัวข้อที่ต้องการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาหน้างานจริง (หลักการมีส่วนร่วม)	4.19	1.01	มาก	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างเป็นรูปธรรม (หลักความรับผิดชอบ)	4.18	0.95	มาก	4
8	ผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (หลักความรับผิดชอบ)	4.09	0.92	มาก	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (หลักความคุ้มค่า)	4.20	0.88	มาก	2
รวม		4.14	0.97	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พบว่า ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้าน การพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.98) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.88) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.95$, S.D.=1.14)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายและระเบียบของราชการกำหนด (หลักนิติธรรม)	3.84	1.06	มาก	8
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค และปราศจากอคติส่วนตัว(หลักคุณธรรม)	4.13	0.92	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม (หลักคุณธรรม)	4.21	0.88	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนและเปิดเผย (หลักความโปร่งใส)	4.08	0.94	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งผลการประเมินพร้อมให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานแก่บุคลากรโดยตรงและโปร่งใส (หลักความโปร่งใส)	4.07	0.91	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (หลักการมีส่วนร่วม)	4.11	0.96	มาก	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน (หลักความรับผิดชอบ)	4.17	0.90	มาก	2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดครูให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (หลักความคุ้มค่า)	4.11	0.98	มาก	4
รวม		4.09	0.94	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.88) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.90) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายและระเบียบของราชการกำหนด ($\bar{X}=3.84$, S.D.=1.06)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร (หลักนิติธรรม)	3.84	1.13	มาก	9
2	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (หลักนิติธรรม)	4.09	0.92	มาก	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม (หลักคุณธรรม)	4.16	0.95	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ (หลักคุณธรรม)	4.08	0.97	มาก	7
5	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ อย่างชัดเจนเปิดเผย และบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	4.07	0.91	มาก	8
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการบริหารงานอย่างทั่วถึง (หลักความโปร่งใส)	4.15	0.96	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางที่ส่งผลต่อสวัสดิภาพในการทำงาน (หลักการมีส่วนร่วม)	4.13	0.92	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร (หลักความรับผิดชอบ)	4.10	1.00	มาก	4
9	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการพัฒนาคนเดิมที่มีประสิทธิภาพเพื่อความคุ้มค่าและลดภาระในการสรรหาใหม่ (หลักความคุ้มค่า)	4.09	0.95	มาก	5
รวม		4.08	0.97	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พบว่า ระดับการบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้าน การพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.95) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการบริหารงานอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.96) และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร ($\bar{X}=3.84$, S.D.=1.13)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.05	1.02	3.97	1.00	0.41	0.52
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.15	0.97	4.06	0.96	0.50	0.59
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.17	1.00	4.14	0.97	0.10	0.75
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.11	0.95	4.09	0.94	0.13	0.62
5. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.21	0.90	4.06	0.97	0.80	0.38
รวม	4.14	0.97	4.06	0.97	0.39	0.57

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.83	1.02	4.18	0.92	-3.19	0.29
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.96	0.97	4.23	0.92	-2.60	0.49
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.05	1.02	4.27	0.89	-2.04	0.32
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.99	0.98	4.23	0.87	-2.24	0.49
5. ด้านการธำรงรักษานักวิชาการ	3.92	0.98	4.30	0.89	-3.65	0.48
รวม	3.95	0.99	4.24	0.90	-2.74	0.41

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล	ประสบการณ์ในการทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.91	1.07	มาก	3.21	1.04	ปานกลาง	4.30	0.82	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.95	1.09	มาก	3.93	1.00	มาก	4.30	0.81	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.11	1.00	มาก	4.01	1.06	มาก	4.33	0.79	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.95	1.02	มาก	3.96	0.99	มาก	4.32	0.80	มาก
5. ด้านการจรรงรักษาบุคลากร	4.01	1.08	มาก	3.88	0.99	มาก	4.39	0.70	มาก
รวม	3.99	1.05	มาก	3.80	1.01	มาก	4.33	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีผลดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 1.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 1.00) รองลงมา คือ ด้านการจรรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 1.08) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 1.07)

2. ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.01) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 1.06) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.99) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.21$, S.D.= 1.04)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.78) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจรรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.79) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.82)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	ระหว่างกลุ่ม	22.22	2	11.11	11.72	0.00*
	ภายในกลุ่ม	312.37	332	0.94		
	รวม	334.59	334			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	14.03	2	7.02	7.76	0.03*
	ภายในกลุ่ม	296.49	332	0.89		
	รวม	310.53	334			
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	8.52	2	4.26	4.52	0.05*
	ภายในกลุ่ม	308.97	332	0.93		
	รวม	317.49	334			
4. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.67	2	6.33	7.23	0.03*
	ภายในกลุ่ม	284.93	331	0.86		
	รวม	297.59	333			
5. ด้านการธำรงรักษามูลค่า	ระหว่างกลุ่ม	20.80	2	10.40	11.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	292.18	332	0.88		
	รวม	312.97	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.65	2	7.82	8.60	0.02*
	ภายในกลุ่ม	298.99	331.70	0.90		
	รวม	314.64	333.70			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนา

บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.91)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.21)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.30)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.91)	-	-	0.382*
5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.21)	-	-	0.526*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.30)	0.382*	0.526*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.95)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.93)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.30)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.95)	-	-	0.350*
5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.93)	-	-	0.368*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.30)	0.350*	0.368*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับ 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.11)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =4.01)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.33)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.11)	-	-	-
5-10 ปี ($\bar{X}$ =4.01)	-	-	0.320*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.33)	-	0.320*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.95)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.96)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.32)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =3.95)	-	-	0.367*
5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.96)	-	-	0.354*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.32)	0.367*	0.354*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับ 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4. 16 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจรรีกรักษาบุคลากร

ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.01)	5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.88)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.39)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.01)	-	-	0.383*
5-10 ปี ($\bar{X}$ =3.88)	-	-	0.513*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}$ =4.39)	0.383*	0.513*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการจรรีกรักษาบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันกับ 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ในวันที่ 18 มีนาคม 2569 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 เวลาที่สัมภาษณ์ 09.30 – 10.30 น. ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 เวลาที่สัมภาษณ์ 13.30 – 14.30 น. ในวันที่ 20 มีนาคม 2569 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 เวลาที่สัมภาษณ์ 09.30 – 10.30 น. ในวันที่ 24 มีนาคม 2569 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 เวลาที่สัมภาษณ์ 09.30 – 10.30 น. ในวันที่ 24 มีนาคม 2569 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 เวลาที่สัมภาษณ์ 13.30 – 14.30 น.

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “...แนวทางการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล การกำหนดนโยบายบริหารคนให้สอดคล้องกับภารกิจโดยยึดหลักความคุ้มค่าและนิติธรรม มีการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม มุ่งเน้นความโปร่งใสในการกำหนดโครงสร้างที่ตรวจสอบได้ พร้อมระบุหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมระบบคุณธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 “...แนวทางการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล เริ่มตั้งแต่การสำรวจและวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อประมาณการอัตรากำลังอย่างเที่ยงตรง มีกระบวนการตัดสินใจผ่านการมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบความสมดุลของจำนวนบุคลากรให้พร้อมรองรับภารกิจของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดทำคู่มือและกำหนดคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งที่มุ่งเน้นความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและสร้างความคุ้มค่าสูงสุดแก่ทางราชการ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “...แนวทางการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล การกำหนดกรอบจำนวนบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจจริงโดยยึดหลักความคุ้มค่าและนิติธรรม มีการวิเคราะห์ความต้องการบนพื้นฐานข้อมูลโปร่งใส เพื่อจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน มุ่งเน้นการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติที่ชัดเจนเพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบและป้องกันการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่ง ส่งผลให้การบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพสูงสุด มีความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร...

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 “...แนวทางการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการวิเคราะห์และสำรวจความต้องการบุคลากรบนพื้นฐานของความโปร่งใสและความคุ้มค่า เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและจำนวนที่เหมาะสมตามหลักคุณธรรมและตรงตามเวลาที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดขั้นตอนที่เป็นระบบและตรวจสอบได้ตามหลักนิติธรรม เพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำและระบบอุปถัมภ์ในการเข้าสู่ตำแหน่ง อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่สร้างความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตได้อย่างยั่งยืน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 “...แนวทางการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการวิเคราะห์ความต้องการในอนาคตบนพื้นฐานของหลักนิติธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้มีบุคลากรที่เปี่ยมคุณภาพปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องตามหลักคุณธรรม โดยปราศจากระบบอุปถัมภ์ กระบวนการจัดสรรต้องมุ่งเน้นหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การใช้ทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานบุคคลที่ยุติธรรม...”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนอัตรากำลังโดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปริมาณงานตาม หลักความคุ้มค่า เพื่อจัดสรรภารกิจให้สอดคล้องกับจำนวนครูที่มีอยู่จริงและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ภายใต้กระบวนการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการที่เน้น หลักการมีส่วนร่วม และ หลักความโปร่งใส ที่สามารถตรวจสอบเกณฑ์การพิจารณาได้ทุกขั้นตอน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ หลักนิติธรรม เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในตำแหน่งที่เหมาะสม พร้อมสร้าง หลักความรับผิดชอบต่อ ด้วยการระบุดำรงชีวิตความสำเร็จที่ชัดเจนและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อันเป็นการตบวงจรระบบอุปถัมภ์และสร้าง หลักคุณธรรม ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในธรรมาภิบาล ไม่เพียงแต่จะส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูมุ่งมั่นสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพวิชาการและพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างมั่นคงและยุติธรรมสืบไป

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “...แนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในทุกขั้นตอน มีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่ได้มาตรฐานตามหลักนิติธรรม เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม กระบวนการต้องเปิดเผยและตรวจสอบได้เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ปราศจากการใช้ระบบอุปถัมภ์หรือการเลือกปฏิบัติโดยมิชอบ ส่งผลให้สถานศึกษาได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุด อันสะท้อนถึงหลักความคุ้มค่า และสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคล...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 “...แนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีการคัดเลือกผู้มีสมรรถนะตรงตามสายงานโดยยึดหลักคุณธรรมและระบบความสามารถเป็นสำคัญ กระบวนการต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรมและความโปร่งใส มีเกณฑ์การตัดสินที่ยุติธรรม เปิดเผย และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ทุกขั้นตอน มุ่งเน้นการดึงศักยภาพบุคคลมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด แก่สถานศึกษา พร้อมสร้างระบบความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจอุปถัมภ์และสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะได้บุคคลคุณภาพ มาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมอย่างแท้จริง...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “...การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการดึงดูดผู้มีสมรรถนะและทัศนคติที่ดีเข้าสู่ตำแหน่งโดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มีการวางแผนวิเคราะห์อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ยุติธรรมตามหลักนิติธรรม เพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์ในทุกขั้นตอน มุ่งเน้นการคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อสร้างความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคลสูงสุด พร้อมสร้างระบบความรับผิดชอบในการตัดสินใจคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรคุณภาพที่พร้อมขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 “...การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นหน้าที่การคัดเลือกบุคลากรตามแผนอัตรากำลังโดยยึดหลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน กระบวนการต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม เพื่อให้ได้ผู้มีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานตำแหน่งและปราศจากระบบอุปถัมภ์ มุ่งเน้นการบรรจุแต่งตั้งที่รวดเร็วทันต่อสถานการณ์สะท้อนถึงหลักความคุ้มค่าในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของระบบราชการ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 “...การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นหน้าที่การใช้กลยุทธ์ดึงดูดผู้มีทักษะและศักยภาพตรงตามสายงานโดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส กระบวนการต้องคัดเลือกบนพื้นฐานความรู้ความสามารถตามหลักนิติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างยุติธรรม มุ่งเน้นการใช้ประสบการณ์และวิธีการสรรหาที่ทันสมัยเพื่อสร้างความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุดในการคัดสรรทรัพยากรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน พร้อมสร้างระบบความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์และสร้างมาตรฐานความเป็นมืออาชีพให้แก่องค์กร...”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูผู้สอนโดยยึดมั่นใน หลักคุณธรรม เพื่อคัดเลือกผู้มีสมรรถนะและทัศนคติที่ดีตรงตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างยุติธรรม ภายใต้การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่มีมาตรฐานตาม หลักนิติธรรม ซึ่งต้องเปิดเผยข้อมูลในทุกขั้นตอนให้เป็นไปตาม หลักความโปร่งใส ที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

จริง กระบวนการเหล่านี้จะช่วยสร้าง หลักความรับผิดชอบ ของผู้บริหารในการตัดสินใจและป้องกัน ระบบอุปถัมภ์อย่างเด็ดขาด เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิด หลักความคุ้มค่า สูงสุดแก่ทาง ราชการและสถานศึกษาอันสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมตรวจสอบและเสนอแนะตาม หลักการมีส่วนร่วม จะช่วยธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของระบบราชการ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูผู้สอนว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นมืออาชีพ เพื่อ ร่วมกันสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนและส่วนรวม

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “...แนวทางการการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ ส่งเสริมทักษะและศักยภาพอย่างเสมอภาคตามหลักคุณธรรมและการมีส่วนร่วมเพื่อประสิทธิภาพ สูงสุดขององค์กร มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่าและโปร่งใสตามหลักนิติธรรม เพื่อสร้าง ระบบความรับผิดชอบต่อในการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่ความสำเร็จ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 “...แนวทางการการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ เสริมสร้างสมรรถนะและทัศนคติเชิงบวกอย่างมีทิศทางโดยยึดหลักคุณธรรมและการมีส่วนร่วมเพื่อ ประสิทธิภาพสูงสุดมุ่งเน้นกระบวนการวางแผนและประเมินผลที่โปร่งใสตามหลักนิติธรรม เพื่อสร้าง ระบบความรับผิดชอบต่อและความคุ้มค่าในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “...แนวทางการการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ สร้างโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะและเจตคติที่ดีอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมตามหลักคุณธรรมและการมี ส่วนร่วม มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและโปร่งใสตามหลักนิติธรรม เพื่อความสำเร็จของ งานที่คุ้มค่าและสร้างความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 “...แนวทางการการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ ลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่าและโปร่งใสตามหลักนิติธรรม เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและทัศนคติ ที่ดีอย่างเท่าเทียม มุ่งสร้างหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงคุณค่า ของตนเองและผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 “...แนวทางการการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และทัศนคติอย่างเท่าเทียมตามหลักคุณธรรมและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งเน้นการวางระบบพัฒนาที่โปร่งใสตามหลักนิติธรรม เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อ และความคุ้มค่าในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมืออาชีพ...”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมทักษะและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูอย่าง เท่าเทียมตาม หลักคุณธรรม เพื่อดึงสมรรถนะสูงสุดออกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ภายใต้การบริหาร งบประมาณและทรัพยากรที่ยึดมั่นใน หลักความคุ้มค่า และ หลักนิติธรรม ซึ่งต้องวางระบบการพัฒนา

ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนตาม หลักความโปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ใช้ หลักการมีส่วนร่วม ในการวางแผนและเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความถนัด กระบวนการพัฒนาที่มีทิศทางเช่นนี้จะช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและสร้าง หลักความรับผิดชอบ ต่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นมืออาชีพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุ ความเป็นเลิศตามเป้าหมายองค์กร พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผลควบคู่ไป กับความยุติธรรมอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็งต่อไป

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “...แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล เป็น การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างโปร่งใสตามหลักนิติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมและใช้เกณฑ์ มาตรฐานที่ยุติธรรมเปิดเผยได้มุ่งเน้นหลักคุณธรรมและความรับผิดชอบในการนำผลการประเมินมาสื่อสาร อย่างตรงไปตรงมาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและปรับปรุงงานอย่างคุ้มค่า พร้อมสร้างความเป็นธรรมใน การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้ ก้าวหน้า...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 “...แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานครูอย่างโปร่งใสตามหลักนิติธรรม โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ยุติธรรม ตามหลักคุณธรรมและเปิดเผยผลอย่างตรงไปตรงมา มุ่งสร้างความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมใน การสื่อสารเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “...แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ประเมินผลงานและคุณลักษณะของครูอย่างเป็นระบบตามหลักนิติธรรมและความโปร่งใส โดยใช้ เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันที่ยุติธรรมตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นการสังเกตและบันทึกผลอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อสร้างความรับผิดชอบและความคุ้มค่าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 “...แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบตามหลักนิติธรรมและความโปร่งใส โดยเปรียบเทียบ ผลงานจริงกับมาตรฐานที่ยุติธรรมตามหลักคุณธรรม มุ่งเน้นการสื่อสารผลอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างความ รับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 “...แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล จะต้องติดตามผลการปฏิบัติงานของครูตามหลักนิติธรรมและความโปร่งใส เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ข้อติดขัดและตัดสินใจบริหารบุคลากรอย่างคุ้มค่ามุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพตามหลักคุณธรรมและ

ความรับผิดชอบ เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา...”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบโดยยึดมั่นใน หลักนิติธรรม และใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ยุติธรรมตาม หลักคุณธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในองค์กร ภายใต้กระบวนการสังเกตและบันทึกผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งต้องเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาตาม หลักความโปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับ หลักการมีส่วนร่วม ในการสื่อสารข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อติดขัดและส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทาง การนำผลการประเมินมาพิจารณาสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรมจะช่วยสร้าง หลักความรับผิดชอบ ของทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิด หลักความคุ้มค่า สูงสุดในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ กลไกการบริหารที่ยุติธรรมเช่นนี้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าสืบไป

5) ด้านการธำรงรักษานุคลากร

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 “...แนวทางการธำรงรักษานุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการผู้อำนวยการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้แก่ครูอย่างโปร่งใสตามหลักนิติธรรมและความคุ้มค่า เพื่อสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการดูแลสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงและยุติธรรมตามหลักคุณธรรม โดยเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความต้องการด้านสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี กระบวนการสนับสนุนนี้สะท้อนถึงระบบความรับผิดชอบต่อบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และธำรงรักษาครูที่มีศักยภาพให้อยู่คู่สถานศึกษา...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 “...แนวทางการธำรงรักษานุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างขวัญกำลังใจและหลักประกันความมั่นคงแก่ครูตามหลักคุณธรรมและความคุ้มค่าผ่านระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลสัมฤทธิ์ของงานและหลักนิติธรรม มุ่งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและสื่อสารอย่างโปร่งใสตามหลักการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความรับผิดชอบและธำรงรักษานุคลากรคุณภาพไว้กับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 “...แนวทางการธำรงรักษานุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการธำรงรักษาครูผู้เชี่ยวชาญให้อยู่คู่สถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและหลักนิติธรรม เพื่อลดความสูญเสียทรัพยากรจากการเริ่มต้นกระบวนการสรรหาและฝึกอบรมใหม่ มุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการที่ยุติธรรมตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในระยะยาว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและระบบความรับผิดชอบต่อ

การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ร่วมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 “...แนวทางการธำรงรักษาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรักษาครูที่มีประสบการณ์ให้อยู่คู่สถานศึกษาตามหลักความคุ้มค่าและหลักนิติธรรม เพื่อลดความสูญเสียทรัพยากรจากการสรรหาและเริ่มต้นกระบวนการใหม่ โดยสร้างขวัญกำลังใจที่ยุติธรรม ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข...”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 “...แนวทางการธำรงรักษาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นและพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ภายใต้ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนตามหลักนิติธรรม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการติดตามผลงานและดูแลความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความรับผิดชอบในการทำงานอย่างมีความสุข กระบวนการนี้ช่วยธำรงรักษาครูที่มีศักยภาพให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ซึ่งสะท้อนถึงหลักความคุ้มค่าในการนำพาประติมากรรมเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน...”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครูโดยการพิจารณาความดีความชอบตาม หลักคุณธรรม และจัดสรรสวัสดิการที่ตอบโจทย์คุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง ภายใต้ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนตาม หลักนิติธรรม ซึ่งต้องมีการกำกับดูแลและเปิดเผยข้อมูลการได้รับสิทธิประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาตาม หลักความโปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ใช้ หลักการมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความต้องการด้านความปลอดภัยและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบและตรวจสอบได้นี้ จะสร้าง หลักความรับผิดชอบ ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู อันเป็นการสะท้อนถึง หลักความคุ้มค่า ในการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์และศักยภาพสูงให้คงอยู่คู่กับองค์กรโดยไม่ต้องเริ่มต้นกระบวนการสรรหาใหม่ที่สิ้นเปลืองทรัพยากร กลไกการดูแลคุณภาพชีวิตที่เข้มแข็งเช่นนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 การบริหารบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน และข้อที่มีเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายและระเบียบของราชการกำหนด

3) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการบริหารงานอย่างทั่วถึง และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร

4) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดถือความรู้ความสามารถ ให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด

5) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และข้อที่มีเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนด

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

บุคลากรที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.13 แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนอัตรากำลังโดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปริมาณงานตาม หลักความคุ้มค่า เพื่อจัดสรรภารกิจให้สอดคล้องกับจำนวนครูที่มีอยู่จริงและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ภายใต้กระบวนการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการที่เน้นหลักการมีส่วนร่วม และ หลักความโปร่งใส ที่สามารถตรวจสอบเกณฑ์การพิจารณาได้ทุกขั้นตอน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ หลักนิติธรรม เพื่อให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในตำแหน่งที่เหมาะสม พร้อมสร้าง หลักความรับผิดชอบ ด้วยการระบุดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อันเป็นการตัดวงจรระบบอุปถัมภ์และสร้าง หลักคุณธรรม ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในธรรมาภิบาล ไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูมุ่งมั่นสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพวิชาการและพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างมั่นคงและยุติธรรมสืบไป

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูผู้สอนโดยยึดมั่นใน หลักคุณธรรม เพื่อคัดเลือกผู้มีสมรรถนะและทัศนคติที่ดีตรงตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างยุติธรรม ภายใต้การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดเกณฑ์การวัดผลที่มีมาตรฐานตาม หลักนิติธรรม ซึ่งต้องเปิดเผยข้อมูลในทุกขั้นตอนให้เป็นไปตาม หลักความโปร่งใส ที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้จริง กระบวนการเหล่านี้จะช่วยสร้าง หลักความรับผิดชอบ ของผู้บริหารในการตัดสินใจและป้องกันระบบอุปถัมภ์อย่างเด็ดขาด เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิด หลักความคุ้มค่า สูงสุดแก่ทางราชการและสถานศึกษาอันสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตรวจสอบและเสนอแนะตาม หลักการมีส่วนร่วม จะช่วยธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของระบบราชการและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูผู้สอนว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นมืออาชีพ เพื่อร่วมกันสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนและส่วนรวม

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมทักษะและทัศนคติเชิงบวกให้แก่ครูอย่างเท่าเทียมตาม หลักคุณธรรม เพื่อดึงสมรรถนะสูงสุดออกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ภายใต้การบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่ยึดมั่นใน หลักความคุ้มค่า และ หลักนิติธรรม ซึ่งต้องวางระบบการพัฒนาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนตาม หลักความโปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ใช้ หลักการมีส่วนร่วม ในการวางแผนและเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความถนัด กระบวนการพัฒนาที่มีทิศทางเช่นนี้จะช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและสร้าง หลักความรับผิดชอบ ต่อผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นมืออาชีพ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน

สถานศึกษาให้บรรลุความเป็นเลิศตามเป้าหมายองค์กร พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นประสิทธิผลควบคู่ไปกับความยุติธรรมอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็งต่อไป

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบโดยยึดมั่นใน หลักนิติธรรม และใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ยุติธรรมตาม หลักคุณธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมในองค์กร ภายใต้กระบวนการสังเกตและบันทึกผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งต้องเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาตาม หลักความโปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับ หลักการมีส่วนร่วม ในการสื่อสารข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อติดขัดและส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทาง การนำผลการประเมินมาพิจารณาสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรมจะช่วยสร้างหลักความรับผิดชอบ ของทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิด หลักความคุ้มค่า สูงสุดในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ กลไกการบริหารที่ยุติธรรมเช่นนี้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและนำพาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าสืบไป

5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครูโดยการพิจารณาความดีความชอบตาม หลักคุณธรรม และจัดสรรสวัสดิการที่ตอบโจทยคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึง ภายใต้ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนตาม หลักนิติธรรม ซึ่งต้องมีการกำกับดูแลและเปิดเผยข้อมูลการได้รับสิทธิประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาตาม หลักความโปร่งใส โดยเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ใช้ หลักการมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความต้องการด้านความปลอดภัยและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบและตรวจสอบได้นี้จะสร้าง หลักความรับผิดชอบ ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่และส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู อันเป็นการสะท้อนถึง หลักความคุ้มค่า ในการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงให้คงอยู่คู่กับองค์กรโดยไม่ต้องเริ่มต้นกระบวนการสรรหาใหม่ที่สิ้นเปลืองทรัพยากร กลไกการดูแลคุณภาพชีวิตที่เข้มแข็งเช่นนี้จะเป็แรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการวิเคราะห์ วางแผน การจัดการที่เป็นระบบ การจัดระเบียบบุคคลเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร และนำ

ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติภาระกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร์เนสท์ (Earnest, 1985) ได้ศึกษา กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และแนวทางบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรพิจารณากลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพขององค์กร ขนาดและความสามารถขององค์กรเพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร และองค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบบูรณาการ และงานวิจัยของ ปิยะณัฐ สงวนรัตน์ (2566) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการ บรรจุและการแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ตามลำดับ

1) ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และงานวิจัยของ วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล (2564) ได้ศึกษา สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนา การวางแผนกำลังคน การให้ขวัญ ยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูล ข่าวสาร การคัดเลือก การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจการสรรหาและการเจรจาต่อรอง

2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คริสติน่าและโรบิน (Kristina T & Robin T, 2010) ได้ศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจของพนักงานในบริษัทที่มีหลายเชื้อชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงาน จากพนักงาน

ที่ทำงานในบริษัทที่มีหลายเชื้อชาติในประเทศสวีเดน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องของตัวบุคคลและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แรงจูงใจในการทำงานไม่สอดคล้องกันเมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งหมายความว่าปัจจัยที่จูงใจบุคคลในปัจจุบันมักจะไม่ใช่ปัจจัยสร้างแรงบันดาลใจแบบเดียวกันในอนาคต พฤติกรรมของบุคคลจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานทำงานลักษณะเดียวกันก็มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกัน

3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภาพร ลาตวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมาย การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นวิธีการสำหรับผู้บริหารในการให้ความรู้สึที่ดีๆ ในรูปแบบต่างๆ ต่อบุคลากรในองค์การให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ ตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเท รักและศรัทธาในการทำงานโดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดตามกำลังของตน และงานวิจัยของ สุชาดา วงษ์สกุล. (2564) ได้ศึกษา การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ค่าปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (หน้าที่รับผิดชอบ) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

4) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งว่า การที่หน่วยงานและบริษัทห้างร้านสอบคัดเลือกคนเข้าทำงานก็เพื่อจะได้ให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ บางแห่งมีการทดสอบงานก็เพื่อจะดูว่ามีความสามารถจริงไม่ใช่บังเอิญทำข้อสอบได้ดี นอกจากนั้น เพื่อจะดูว่าใครเหมาะกับงาน รักษาน พัฒนาตนในการทำงานและในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดี ดังนั้น นักเรียนที่เรียนเก่งอย่างเดียวแต่ขาดความดี ขาดความรักธรรมคือความถูกต้อง ย่อมไม่ก้าวหน้าในการงาน และไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงานเท่ากับคนที่อาจจะเรียนไม่เก่งมากนักแต่มีจิตใจเป็นธรรม ถ้าจะให้ดีที่สุด

ก็คือ มีทั้งความรู้ ความสามารถ และความดีอย่างที่เรียกว่า ความรู้คู่คุณธรรม จึงจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการทำงาน และงานวิจัยของ พระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมะณีลาด) (2561) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมามจังหวัดเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลความคิดเห็นของผู้อำนวยการและอาจารย์สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากรด้วยหลักพรหมวิหารธรรม ด้านการวางแผนงานบุคคลด้วยหลักพรหมวิหารธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักพรหมวิหารธรรม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ตามลำดับ

5) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภาพร ลาตวงษ์ (2563) ได้ให้ความหมาย การวางแผนบุคลากรว่ากระบวนการ การสำรวจ การวิเคราะห์ ปริมาณงาน การประเมินความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา มีการประชุมวางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจขององค์กรตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม และงานวิจัยของ ภัทรพล คำผา (2566) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1) บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าบุคลากรจะดำรงตำแหน่งใดในสถานศึกษา ต่างก็อยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการ โครงสร้างองค์กร และระเบียบปฏิบัติราชการเดียวกัน ตลอดจนได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส มีคุณธรรม

และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้บุคลากรทุกคนสะท้อนมุมมองและรับรู้ถึงมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางเดียวกันโดยไม่เกิดความเหลื่อมล้ำตามสถานภาพของตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบัวเลียน ภูมิมะลย์สิทธิ์ (2567) ที่ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปตปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปตปรีชธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาระดับใด ต่างมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในสิทธิ หน้าที่ รวมถึงหลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาลเป็นอย่างดี ประกอบกับการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเน้นการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและกฎระเบียบทางราชการเดียวกันเป็นหลัก นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงออกถึงความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการจัดสรรโอกาสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลที่เป็นระบบและเสมอภาค โดยไม่ได้เน้นระดับการศึกษามาเป็นเงื่อนไขในการเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้และมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในทิศทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ กมลเลิศ (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

3) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีวุฒิภาวะ มุมมอง ความคาดหวัง และความเข้าใจต่อระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่ต่างกันออกไป โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานานหรือมีอายุราชการมาก มักจะผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคลในหลากหลายมิติ มีความคาดหวังต่อความมั่นคง ความเป็นธรรมในการประเมินผล และการธำรงรักษาเยียวยาขวัญ กำลังใจที่ลึกซึ้ง ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยหรือเพิ่งเข้าสู่สายงาน มักจะให้ความสำคัญ

และคาดหวังในเรื่องความโปร่งใสของการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความแตกต่างในด้านประสบการณ์และช่วงวัยนี้เอง จึงส่งผลให้บุคลากรรับรู้ และสะท้อนความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเกรียงไกร ธมมวโร (มณีกัลย์) (2564) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการและแผนงานในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้ทันต่อการสูญเสียกำลัง กำหนดคุณสมบัติและคุณวุฒิที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วม และผลักดันให้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้เป็นข้าราชการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

- 1) ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษา เพราะการบริหารงานบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) หน่วยงานแต่ละหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดและบริบทที่ต่างกัน ดังนั้น หากนำธรรมาภิบาล ไปใช้ในการบริหารจะทำให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง เกิดความรัก ความผูกพัน สามัคคี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้สถิติขั้นสูงหรือการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการวางแผนอัตรากำลังโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและPAR (Participatory Action Research: PAR)

2) ควรศึกษา ความพึงพอใจของครูผู้สอนในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3) ควรศึกษา การบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552ก). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยา วาณิชยปัญญา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย! ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. (2568). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. กลุ่มนโยบายและแผน.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราภรณ์ พันสว่าง. (2562). *ผู้นำกับความเป็นนักบริหารการศึกษามีออาชีพ*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทรงพล เจริญคำ. (2563). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. โอ เอส พริ้นติ้ง

เฮาส์.

นฤมล ทับจุมพล. (2541). แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติในการจัดการปกครอง Good Governance. ใน พงศทิธสาณ ชุมพล (ม.ร.ว.) (บก.), *ความรู้เรื่องธรรมรัฐ* (น. 15-31). คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. อมราการพิมพ์.

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

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.

ปราชญา กล้าจัญญ. (2553). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.

ปราชญา กล้าจัญญ และพอดา บุตรสุทิจวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2541). *ธรรมะกับชีวิต*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีรพล ไทยทอง. (2566). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ ไทยแลนด์ 4.0*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2543). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. โอเดียนสโตร์.

ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน. (2553). *หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). บั๊ค พอยท์.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*.

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปี (พุทธศักราช 2566 – 2570)*. กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *คู่มือดำเนินการพัฒนาบุคลากร: เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ. (2552). *กฎหมายบริหารงานบุคคล*.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547*. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ*. ประชุมช่าง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

อานวย แสงสว่าง. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bowin, R. B., & Harvey, D. (2001). *Human resource management* (2nd ed.). Prentice-

Hall.

Bratton, J., & Gold, J. (1994). *Human resource management: Theory and practice*.

Macmillan.

Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human resources management* (8th ed.). The McGraw-Hill Companies.

Castetter, W. B. (1996). *The human resource function in educational administration* (6th ed.). Prentice-Hall.

Daft, R. L. (2000). *Management*. Dryden.

Dessler, G. (2004). *Management: Principles and practices for tomorrow's leaders* (3rd ed.). UG/GGS Information Services.

Earnest, G. W. (1985). *Human resource strategies and integration*. Publisher.

Fisk, R. S. (1963). *The task of educational administration*. Harper and Row.

Flippo, E. (1971). *Principles of personnel management* (3rd ed.). McGraw-Hill Kagasusha.

Rebore, R. W. (2015). *Human resources administration in education* (10th ed.). Pearson Education.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

จิตต์พิชชา จริยา. (2564). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง

เขต 3 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิตพิสุทธิ์ ชัชวาล. (2558). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม*

เครือข่ายพัฒนาการศึกษาโสมพะมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 1 [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัก. (2563). กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต].

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.

นิภาพร ลาตวงษ์. (2563). องค์ประกอบการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด

ร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

ประภัสสร วัฒนา. (2560). แนวความคิดมนุษย์นิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิ

ภาวนิยม ของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่ง

ในชีวิตของอิวาน เดนิโซวิช” [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปาริฉัตร โชติจันทร์. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต].

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยะณัฐ สงวนรัตน์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารการศึกษา สังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด [สารนิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระเกรียงไกร ธมมวโร (มณีกลัย์). (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระครูสังฆรักษ์สุทิน ส่องรส. (2560). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

[วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระชนพล ญาณวุฑฺโฒ (ลัทธิพันธ์). (2564). การบริหารงานเชิงบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด
นครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระบัวเงิน สุขธมโม (แสงมะณีลาด). (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร
ธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละแมม จังหวัดเขื่อง สาธารณรัฐ

ประชาธิปไตยประชาชนลาว [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราช
วิทยาลัย.

พระบัวเลียน ภูมิมะลย์สิทธิ์. (2567). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนผาโอ นครหลวงพระบาง [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราช
วิทยาลัย.

พระพิชาญ สุขมงคล (ภูประทาน). (2563). แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

พระภาณุพงศ์ มหษณาสโย (วรรณอำไพ). (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร
โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองกุงศรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุ
ฬาราชวิทยาลัย.

พระมหาชัยวัฒน์ จิตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหาร การศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสกล ฐานธโม (อินทร์คล้าย). (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

พระสุรศักดิ์ เขมจารี (หลงอาจ). (2561). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในสถานศึกษา อำเภอบ้านลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุวรรณภูมิ ธมมโร (อินทร์รัมย์). (2561). ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหาร การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพฑูริย์ กมลเลิศ. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทรพล คำผา. (2566). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รุ่งเพชร พัดทาป. (2564). การบริหารงานบุคคลเชิงบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรรณิศา อ่อนประสพ. (2562). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรัญญู พิมไ. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ของ

โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้วยดง อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สายยันห์ แดนกาไสย. (2564). การประยุกต์ใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สาลี ประทุมวงศ์. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

เขตอำเภอมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

[วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบ

เตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต].

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุชาดา วงษ์สกุล. (2564). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ* [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสาวนีย์ เปรมดิถรัตน์. (2565). *หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Butler, D. (2008). *A study of the role of the personnel administration in the recruitment and selection of teachers in South Carolina* (Publication No. 12) [Doctoral dissertation, South Carolina University].

Deborah, J. S. (2010). *A study of competencies and competency-based human resource management: Exploring practices and perspectives of selected senior human resource leaders/practitioners* [Doctoral dissertation]. The Pennsylvania State University.

Earnest, W. D. (1985). *Human resource strategy: An integrative approach* [Master's thesis]. Mississippi State University.

Kristina, T., & Robin, T. (2010). *Human resource management: Motivation among employees in multinational corporations* [Master's thesis]. Kristianstad University.

Wesley, P. M. (2004). *Relationships among business strategies, human resource management systems, and employee relations strategies and their effect on firm performance* [Doctoral dissertation]. The Pennsylvania State University.

Youngsoo, B. (2016). *Strategic human resource management framework for Korean small and medium enterprises' sustainable growth* [Master's thesis]. Seoul National University.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์. (2560). ธรรมชาติของการบริหารการศึกษากับความเป็นเลิศในผลลัพธ์ด้านบุคลากร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(16), 104-105

จิตรจรรณู ทรงวิทยา. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 3(1), 42-57.

จิราภรณ์ พันสว่าง. (2559). ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (Professional Education Administration: Basic Qualifications, Skills and Vision). *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 5(2), 247-254.

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). ธรรมชาติของการเมือง: บทบาทภาคการเมือง. *รัฐสภาสาร*, 46(12), 15-31.

พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์, สุนทร สายคำ, และสุรศักดิ์ จันทลา. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2541, 3-6 ธันวาคม). ธรรมชาติของการเมืองกับการปฏิรูปเศรษฐกิจ

ชาติ. ประชาชาติธุรกิจ. (ปรับปรุงแบบบทความหนังสือพิมพ์)

อนันตสิทธิ์ กิตติฤทธิกุล. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการสร้างสรรค์

กรณีศึกษา: องค์การสิ่งก่อสร้างแบบเคลื่อนย้ายได้ในกรุงเทพมหานคร. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาใน
กลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 4(2), 146-156.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

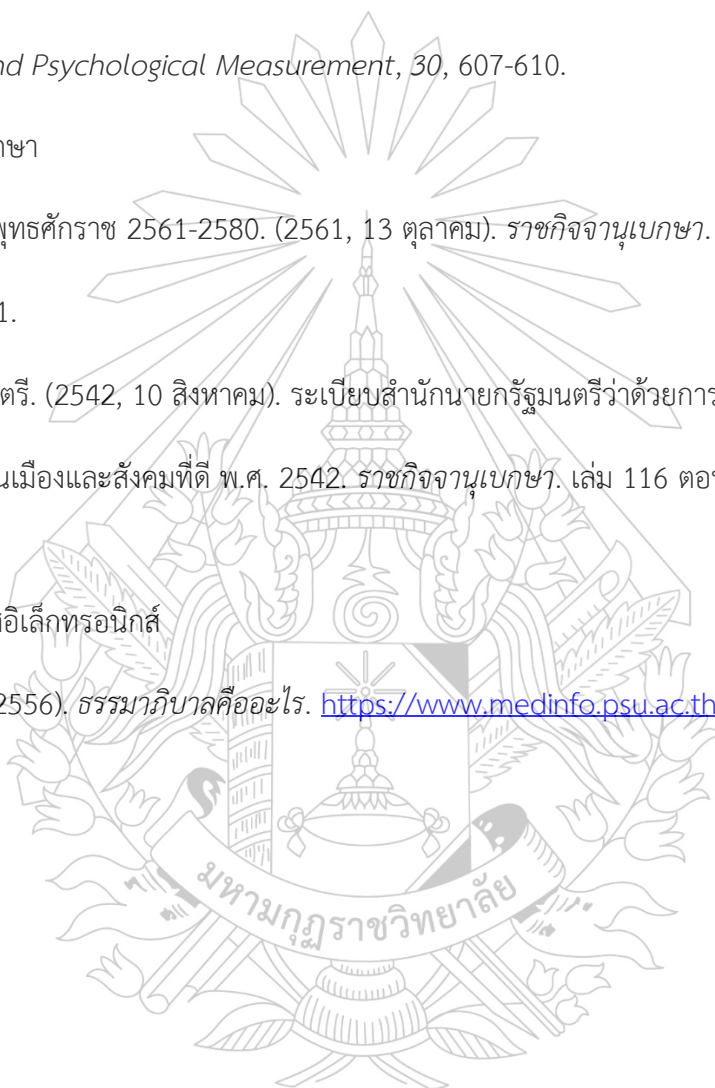
4) ราชกิจจานุเบกษา

ยุทธศาสตร์ชาติ พุทธศักราช 2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่
82 ก. หน้า 55-61.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542, 10 สิงหาคม). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการ
บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. หน้า 1-
10.

5) เอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงาน ก.พ. (2556). ธรรมาภิบาลคืออะไร. <https://www.medinfo.psu.ac.th>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

- 1) นายอิสรา ทูมแสน
 วุฒิการศึกษา
 ตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
 กศ.ม. (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)
 ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 2) นายตันติกร ขุนาพรหม
 วุฒิการศึกษา
 ตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผล
 กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
 กศ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)
 ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 3) นายฤทธิรงค์ เศษวงศ์
 วุฒิการศึกษา
 ตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา
 ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสูงยางวิทยา
 ประชาสรรค์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 4) รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง
 วุฒิการศึกษา
 ตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัยและสถิติ
 ปริญญาเอก ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
 อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- 5) พระครูชัยรัตนกร,ดร.
 วุฒิการศึกษา
 ตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักธรรมมาภิบาล
 ปริญญาเอก ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย





มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๕๔

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายคันติกร ชูนาพร

ด้วย นายพงศกร โยธจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์
ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียน
งานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เจริญพร
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๓๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๕๒-๕๙๒๕

๙/๒/๒๕๖๔
รองอธิการบดี
(๙๐) ๙๐๗ ๙๐๗
ทินดา
๑๘ ก.พ. ๖๔



**มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด**

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

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๑๕๔

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)
เจริญพร นายฤทธิรงค์ เศษวงศ์

ด้วย นายพงศกร โยธจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์
ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียน
งานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. ธีระวิกรม
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

มีมติให้ดำเนินการ

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๕๒-๕๙๒๕

(นางชฎาธิ์ ๗๖๖๕)
๑๗ ก.พ. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔
 ที่ อวท/๔๑๗/ว ๒๖๕๔ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
 เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นายพงศกร โยธางันท์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
 ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิ
 บาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอภัยภูฏราช เขต ๒” มีความประสงค์
 ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียน
 งานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช จึงเจริญพรมายังท่าน
 ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อพิจารณา

พ. นริศรังสรรค์
 (พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)
 รองอธิการบดี วิทยาเขตอภัยภูฏราช

วิมลทิพย์ อภัยภูฏราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 (๔๓.๐๔.๒๕๖๔/๒๕๖๔)
 ๒๐ ก.พ. ๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว๗๔๑๗/ว ๐๑๕๔

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อำนวยการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนกร, ดร.

ด้วย นายพงศกร โยธจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอภัยภูฏราช เขต ๒” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏราช จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับเงินและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนเพื่อพิจารณา

พ. เมธีวิจิตรภักดิ์
(พระเมธีวิจิตรภักดิ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตอภัยภูฏราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อภัยภูฏราช
(พระครูชัยรัตนกร, ดร.)
๒๓ ก.พ. ๖๔

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

1) นายสุพล สิงห์สถิตย์

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่สุวรรณภูมิ
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) นายสมนึก โนริรัตน์

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงครั่งน้อย
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3) นายวิเชียร แสงสุมาศ

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูดินทราย
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

4) นายอลงกรณ์ ศิริสิงห์

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนจตุคามพัฒนา
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

5) นายศิริชัย อุดมทรัพย์

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงครั่งใหญ่
อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลสงสาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/๖ ๐๒๐๕

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสมนึก โนริรัตน์

ด้วย นายพงศกร โยธำจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิ
บาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอโยธยา เขต ๒" มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อทำงานด้วยตนเอง

จึงเจริญพราหมณ์เพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

น. เจริญวิกรม
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอู่ตะเภา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนันท โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๒๕๒ ๕๔๒๕

- Dr. / n. Zaman

18 June 69

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๒๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายวิเชียร แสงสุมาศ

ด้วย นายพงศกร โยธาจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิ
บาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวิจิตรภักดิ์
(พระเมธีวชิราภรณ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๒๕๒ ๕๔๒๕

20 มี.ค.๖๔ ๖9

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๒๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายอลงกรณ์ ศิริสิงห์

ด้วย นายพงศกร โยธำจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิ
บาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน
ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.เมธีวรภักดิ์

(พระเมธีวรภักดิ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

ชินสีห์ผู้สังเกต

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๒๕๒ ๕๙๒๕

(นายอลงกรณ์ ศิริสิงห์)
ผอ.ร.ร. ร้อยเอ็ด
๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๓๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

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

๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายศิริชัย อุดมทรัพย์

ด้วย นายพงศกร โยธางจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ. เมธีวรภักดิ์

(พระเมธีวรภักดิ์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

สมเด็จเจ้าพระยา

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนันท โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

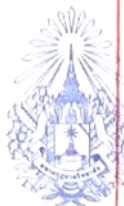
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๒๕๒ ๕๙๒๕

(นายศิริชัย อุดมทรัพย์)

24 มีนาคม 2569



ที่ อว ๗๔๑๗/๒๗๑๑



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 ๓๗๘๙
 ๒ วิทยาลัยมัธยมมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ถนนเมือง ตำบลเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
 โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
 www.recmbu.ac.th

๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วย นายพงศ์กร โยธจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออภัยในหนวชอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.ม.ธีรวิทย์
 (พระเมธีธีรวิทย์, รศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา โทร. ๐๘ ๗๒๕๒ ๕๙๒๕



สแกน QR Code

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๕๑๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเสียวเมือง ตำบลดงจาน

รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๘	
เลขที่	๕๖๘๐
วันที่รับ	๑๑ มี.ค. ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.
☒ ด้านวิชาการ	☐ นิเทศติดตาม
☒ สิ่งแวดล้อม	☐ บริหารงานบุคคล
☐ นโยบายและแผน	☐ หน่วยงานย่อยภายใน
☐ พัฒนาครูและบุคลากร	☐ บริหารการเงินและสินทรัพย์
๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ๗. ๘. ๙. ๑๐. ๑๑. ๑๒. ๑๓. ๑๔. ๑๕. ๑๖. ๑๗. ๑๘. ๑๙. ๒๐. ๒๑. ๒๒. ๒๓. ๒๔. ๒๕. ๒๖. ๒๗. ๒๘. ๒๙. ๓๐. ๓๑. ๓๒. ๓๓. ๓๔. ๓๕. ๓๖. ๓๗. ๓๘. ๓๙. ๔๐. ๔๑. ๔๒. ๔๓. ๔๔. ๔๕. ๔๖. ๔๗. ๔๘. ๔๙. ๕๐. ๕๑. ๕๒. ๕๓. ๕๔. ๕๕. ๕๖. ๕๗. ๕๘. ๕๙. ๖๐. ๖๑. ๖๒. ๖๓. ๖๔. ๖๕. ๖๖. ๖๗. ๖๘. ๖๙. ๗๐. ๗๑. ๗๒. ๗๓. ๗๔. ๗๕. ๗๖. ๗๗. ๗๘. ๗๙. ๘๐. ๘๑. ๘๒. ๘๓. ๘๔. ๘๕. ๘๖. ๘๗. ๘๘. ๘๙. ๙๐. ๙๑. ๙๒. ๙๓. ๙๔. ๙๕. ๙๖. ๙๗. ๙๘. ๙๙. ๑๐๐.	

๙๐ มีนาคม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นายพงศกร โยธจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติให้ขออนุญาต เรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่าน เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

น. พงศกร

(พระเมธีธรรมาภรณ์, พ.ศ.๖๖)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๒๖๕ ถึง ๑๒๓ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๒๖๕

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร.๐๘-๐๖๔๗๒๐๐๒

นักศึกษา โทร. ๐๘-๗๒๕๖-๕๕๒๕



สแกน QR Code

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ตรงกับความเป็นจริงและครบถ้วน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพงศกร โยธจันทร์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริงของท่าน ดังนี้

(1) ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

(2) ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

(3) ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5-10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

(4) ขนาดสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก
☐ ขนาดกลาง
☐ ขนาดใหญ่
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ มาก
3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ น้อย
1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนด (หลักนิติธรรม)					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน โดยยึดถือความเหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ (หลักคุณธรรม)					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดเผยข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน (หลักความโปร่งใส)					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม)					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา (หลักความรับผิดชอบ)					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักความคุ้มค่า (หลักความคุ้มค่า)					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์และวางแผนความต้องการบุคลากรล่วงหน้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการอย่างมีระบบ (หลักความคุ้มค่า/หลักความรับผิดชอบ)					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรโดยยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และ มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยยึดถือความรู้ความสามารถ ให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียมกัน (หลักคุณธรรม)					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกัน อย่างเปิดเผยและโปร่งใส (หลักความโปร่งใส)					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดวางระบบการคัดเลือก บุคลากรที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องในทุก ขั้นตอนได้ (หลักความโปร่งใส)					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ สรรหาและให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือก (หลักการมีส่วนร่วม)					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในการ พิจารณากันกรองบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะ เหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง (หลักความรับผิดชอบ)					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา เร่งรัดการบรรจุแต่งตั้งให้ทัน ตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมา ขับเคลื่อนงานได้อย่างคุ้มค่าและต่อเนื่อง (หลักความคุ้มค่า)					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร						
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด (หลักนิติธรรม)					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ (หลักคุณธรรม)					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ปลุกฝังทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (หลักคุณธรรม)					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาดูงานหรือรับการอบรมอย่างชัดเจนและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (หลักความโปร่งใส)					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการหรือหัวข้อที่ต้องการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาหน้างานจริง (หลักการมีส่วนร่วม)					
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม (หลักความรับผิดชอบ)					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (หลักความรับผิดชอบ)					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)						
23	ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกรูปแบบการพัฒนา บุคลากร ที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร (หลักความคุ้มค่า)					
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่ กฎหมายและระเบียบของราชการกำหนด (หลักนิติธรรม)					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ความเที่ยงธรรม เสมอภาค และปราศจากอคติส่วนตัว (หลักคุณธรรม)					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้พิจารณา ความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่าง ยุติธรรม (หลักคุณธรรม)					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศเกณฑ์การประเมินให้ บุคลากรทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนและเปิดเผย (หลักความโปร่งใส)					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งผลการประเมินพร้อมให้ คำแนะนำในการปรับปรุงงานแก่บุคลากรโดยตรงและ โปร่งใส (หลักความโปร่งใส)					
29	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (หลักการมีส่วนร่วม)					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)						
30	ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อผลการประเมิน (หลักความรับผิดชอบต่อ)					
31	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดครูให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (หลักความคุ้มค่า)					
5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร						
32	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร (หลักนิติธรรม)					
33	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (หลักนิติธรรม)					
34	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม (หลักคุณธรรม)					
35	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ (หลักคุณธรรม)					
36	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ อย่างชัดเจน เปิดเผย และบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร(ต่อ)						
37	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้ บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการ บริหารงานอย่างทั่วถึง (หลักความโปร่งใส)					
38	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางที่ส่งผลต่อ สวัสดิภาพในการทำงาน (หลักการมีส่วนร่วม)					
39	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในการ แก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพให้อยู่กับองค์กร (หลักความรับผิดชอบ)					
40	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดย เน้นการพัฒนาคนเดิมที่มีประสบการณ์เพื่อความคุ้มค่า และลดภาระในการสรรหาใหม่ (หลักความคุ้มค่า)					



แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามแนวทาง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายพงศกร โยธจันทร์
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล

อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ตั้งแต่เวลา.....น. ถึง.....น.

สถานที่สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์บันทึกข้อมูล ผู้วิจัย (จดบันทึก,บันทึกเสียง)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.1 ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร

2.2 ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร

2.3 ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร

2.4 ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร

2.5 ท่านมีแนวทางการบริหารงานบุคคลในด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
(Index of Item - Objective Congruence)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นคำถาม	จำนวนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1) ตำแหน่ง		
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา	5	0
☐ ครูผู้สอน	5	0
2) ระดับการศึกษา		
☐ ปริญญาตรี	5	0
☐ สูงกว่าปริญญาตรี	5	0
3) ประสบการณ์การทำงาน		
☐ น้อยกว่า 5 ปี	5	0
☐ 5-10 ปี	5	0
☐ มากกว่า 10 ปี	5	0
4) ขนาดของสถานศึกษา		
☐ ขนาดเล็ก	5	0
☐ ขนาดกลาง	5	0
☐ ขนาดใหญ่	5	0
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ	5	0

สรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้ประเมินความเหมาะสมข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีความเหมาะสมทุกข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร
สถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3	4	5			
1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลัง มีการกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนด (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน โดยยึดถือความเหมาะสมกับงานเป็นสำคัญ (หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดเผยข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา (หลักการมีส่วนร่วม)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา (หลักความรับผิดชอบต่อ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์	
		1	2	3	4	5				
1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง(ต่อ)										
6	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักความคุ้มค่า (หลักความคุ้มค่า)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์และวางแผนความต้องการบุคลากรล่วงหน้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการเกษียณอายุราชการอย่างมีระบบ (หลักความคุ้มค่า/หลักความรับผิดชอบ)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง										
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยยึดกฎเกณฑ์ระเบียบ และมาตรฐานวิชาชีพที่ทางราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยยึดถือความรู้ความสามารถให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(ต่อ)										
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศหลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3	4	5			
2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(ต่อ)									
11	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดวางระบบการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องในทุกขั้นตอนได้ (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือก (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในการพิจารณาลั้นกรองบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง (หลักความรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษา เร่งรัดการบรรจุแต่งตั้งให้ทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาขับเคลื่อนงานได้อย่างคุ้มค่าและต่อเนื่อง (หลักความคุ้มค่า)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร									
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3	4	5			
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)									
16	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ (หลักคุณธรรม)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ปลุกฝังทัศนคติและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาดูงานหรือรับการอบรมอย่างชัดเจนและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการหรือหัวข้อที่ต้องการพัฒนาให้ตรงกับปัญหาหน้างานจริง (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนา มาปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม (หลักความรับผิดชอบ)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3	4	5			
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)									
22	ผู้บริหารสถานศึกษา รับผิดชอบในการจัดหาทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร (หลักความรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (หลักความคุ้มค่า)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายและระเบียบของราชการกำหนด (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค และปราศจากอคติส่วนตัว(หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบและตัดสินใจบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม (หลักคุณธรรม)	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ประกาศเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนและเปิดเผย (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

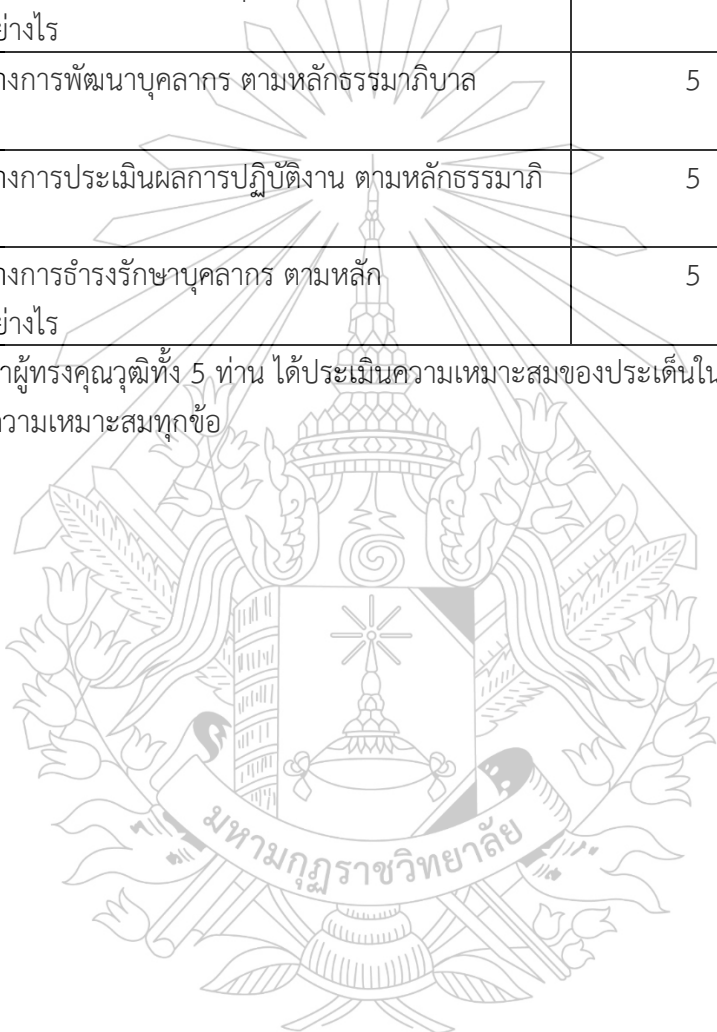
ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3	4	5			
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน									
28	ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งผลการประเมิน พร้อมให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานแก่บุคลากรโดยตรงและโปร่งใส (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักฐานการบันทึกหรือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานที่ชัดเจนเพื่อรองรับความรับผิดชอบต่อการประเมิน (หลักความรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและจัดครูให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (หลักความคุ้มค่า)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร									
32	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพแก่บุคลากร (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					ΣR	IOC	เทียบกับ เกณฑ์
		1	2	3	4	5			
5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร									
33	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ (หลักนิติธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาความดีความชอบและจัดสรรผลตอบแทนโดยยึดหลักความยุติธรรม(หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมขวัญกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ (หลักคุณธรรม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ อย่างชัดเจน เปิดเผย และบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและนโยบายการบริหารงานอย่างทั่วถึง (หลักความโปร่งใส)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางที่ส่งผลต่อสวัสดิภาพในการทำงาน (หลักการมีส่วนร่วม)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร (หลักความรับผิดชอบ)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการพัฒนาคนเดิมที่มีประสบการณ์เพื่อความคุ้มค่าและลดภาระในการสรรหาใหม่ (หลักความคุ้มค่า)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ประเด็นในการสัมภาษณ์	จำนวนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2		
1. ท่านมีแนวทางการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร	5	0
2. ท่านมีแนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร	5	0
3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร	5	0
4. ท่านมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร	5	0
5. ท่านมีแนวทางการดำรงรักษาบุคลากร ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไร	5	0

สรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้ประเมินความเหมาะสมของประเด็นในการสัมภาษณ์ของผู้ถูกสัมภาษณ์มีความเหมาะสมทุกข้อ





ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.91	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	167.10	204.576	.730	.901
a2	166.67	206.920	.439	.904
a3	166.60	208.455	.649	.902
a4	166.77	213.357	.326	.906
a5	166.73	207.168	.551	.903
a6	166.67	212.299	.436	.905
a7	166.70	208.562	.460	.904
b1	167.10	199.059	.691	.900
b2	166.80	202.786	.653	.901
b3	166.80	212.786	.391	.905
b4	166.90	213.472	.296	.906
b5	166.67	216.437	.207	.907

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b6	167.07	203.857	.629	.901
b7	166.77	201.495	.732	.900
c1	167.20	197.614	.788	.899
c2	166.87	210.395	.382	.905
c3	166.90	210.024	.427	.904
c4	166.83	212.144	.306	.906
c5	166.90	207.059	.528	.903
c6	166.93	212.892	.247	.907
c7	166.77	208.461	.569	.903
c8	166.83	207.247	.603	.902
c9	166.80	214.303	.284	.906
d1	166.90	203.955	.531	.903
d2	166.83	209.730	.521	.903
d3	166.87	210.602	.374	.905
d4	166.93	214.961	.142	.910
d5	166.57	212.392	.363	.905
d6	166.90	207.334	.490	.904
d7	166.70	219.528	.040	.908

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d8	166.77	221.289	-.056	.909
e1	166.73	220.754	-.028	.909
e2	166.73	217.513	.152	.907
e3	166.73	214.823	.234	.907
e4	166.77	208.116	.547	.903
e5	166.90	216.990	.183	.907
e6	167.00	201.103	.748	.900
e7	166.77	217.840	.136	.907
e8	166.67	208.851	.446	.904
e9	166.77	212.944	.414	.905

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	พงศกร โยธำจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	20 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	เกิดที่บ้านเลขที่ 86 หมู่ที่ 8 ตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45130
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอก วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีที่จบการศึกษา 2558
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 86 หมู่ที่ 8 ตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45130
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.