



การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะะ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

อชมาน โต๊ะมี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556



การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะะ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

อัสมาน โต๊ะมี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556



**Personnel Administration Based on Good Governance of School
Administrators Perceived by Teachers Chanae district
under the Jurisdiction of Narathiwat Primary
Educational Service Area Office 3**

ASMAN TOMI

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration
Graduate School
Yala Rajabhat University**

2013

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาไทย)

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู
อำเภอจะนะะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาอังกฤษ)

Personnel Administration Based on Good
Governance of School Administrators
Perceived by Teachers under Chanee district
the Jurisdiction of Narathiwat Primary
Educational Service Area Office 3

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

อชมาน โต๊ะมี

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....
(ดร.จรรณี แก้วเย็น)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

.....
(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

.....กรรมการ
(ดร.จรรณี แก้วเย็น)

.....กรรมการ
(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกสรี ลัดเลีย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	อชมาน โต๊ะมี
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1. ดร.จรูญ แก้วเย็น | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | กรรมการ |

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้คือข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที (t-test) ค่าการทดสอบเอฟ (F-test) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูอำเภอจะนะที่มีประสบการณ์ในการสอนและที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษานานต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

Abstract

Independent study Title	Personnel Administration Based on Good Governance of School Administrators Perceived by Teachers Chanae district under the Jurisdiction of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3
Researcher	Asman Tomi
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2011
Independent study Advisors	
1. Dr. Charunee Gawaian	Chairperson
2. Dr. Naowarat Treepaiboon	Committee

The objectives of this study were 1) to examine the efficiency levels of personnel administration based on good governance of school administrators perceived by teachers in Chanae district under the Jurisdiction of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 2) to compare the efficiency of personnel administration based on good governance of school administrators perceived by teachers in Chanae district under the Jurisdiction of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational background, teaching experience and school size. Representative sample of this independent study is 163 teachers in Chanae district under the Jurisdiction of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, working in academic year 2011. The tool used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed by using packaged programs. The statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, T-Test, F-Test and mean of Scheffe's Test.

The results showed that

1. The efficiency levels of personnel administration based on good governance of school administrators perceived by teachers in Chanae district under the Jurisdiction of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 as a whole was at a high level.

2. The comparison results of personnel administration based on good governance of school administrators perceived by teachers in Chanae district under the Jurisdiction of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3, according to different educational background, was that there was difference as a whole at 0.5 significant statistic level. However, experienced teachers teaching differently in Chanae district and teachers working in schools with different sizes was not significantly different.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้ที่มีพระคุณท่านแรก คือ ดร.จรูญ เก่าเอียน ประธานกรรมการที่ปรึกษาที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจใส่ตรวจแก้การค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุดและให้กำลังใจมาตลอด ท่านที่สองคือ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ซึ่งเป็นที่ปรึกษาอีกท่านหนึ่งที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิดแง่มุมต่างๆ และท่านที่สาม คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ค่านเดชา ที่เป็นประธานกรรมการสอบให้คำแนะนำปรับแก้จนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจสอบของความจริงตรงของเครื่องมือและสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่ให้ข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัด โดยได้รับการร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนายบัณฑิต สาและผู้อำนวยการโรงเรียนผดุงมาตร นายธีรพงษ์ สำเรผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุเรียนที่ให้คำปรึกษาในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อัชมาน โต๊ะมี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	4
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	5
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	5
3.1 ตัวแปรต้น.....	5
3.2 ตัวแปรตาม.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. การบริหารงานบุคคล.....	9
2. หลักกรรมาภิบาล.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
1. งานวิจัยในประเทศ.....	46
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	50
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	51
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ.....	52

ญ
สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	55
1. ลักษณะเครื่องมือ.....	55
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	73
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	88
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	88
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	88

ฉ
สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	98
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	104
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	107
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น.....	114
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์การค้นคว้าอิสระ.....	116
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	120
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	122
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	124
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	126

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3.....	54
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา.....	62
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	63
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักนิติธรรม.....	64
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักคุณธรรม.....	65
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกทางด้านหลักความโปร่งใส.....	66
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกทางด้านหลักความมีส่วนร่วม.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู อำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกทางด้านหลักความรับผิดชอบ..... 68
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู อำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกทางด้านหลักความคุ้มค่า..... 69
10	ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 70
11	ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตามประสบการณ์ทำงาน..... 71
12	ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 72

๓
สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ.....	52

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้นต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหารจัดการศึกษาภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

ผู้บริหารย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พรชัย ภาพันธุ์,2547 : 39) แต่ระบบการบริหารงานภาครัฐและสังคมไทยโดยรวมที่ผ่านมาไม่สอดคล้อง ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาททางสังคมโดยการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนิ ภูตระกูล,2543 : 1) สำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของ

สถานศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปซึ่งเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะหรือศักยภาพทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการ และความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารงานและการจัดการศึกษาเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสมดังเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิรัตน์ รัตนมณี, 2550 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจหลักของของการบริหารทั้งปวงเพราะปัจจัยทางการบริหารทั้งหมดนั้น และเป็นที่ยอมรับกันว่าคน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของทุกองค์การไม่ว่าองค์การนั้นจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ จะดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2543 : 5) และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลจะส่งผลให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความตระหนักในหน้าที่ สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เสียสละมีจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานแบบเข้าถึงและเข้าใจผู้รับบริการและให้ถือว่าชุมชนเข้มแข็ง โรงเรียนเข้มแข็ง ผู้ปกครองเข้มแข็ง นักเรียนมีคุณภาพ เรียนรู้สังคม การเมือง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างการบริหารจัดการศึกษาที่ดีและจัดการทุจริตประพฤติมิชอบและการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553 : 60-61)

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่บริหารการศึกษาในโรงเรียน จึงต้องนำหลักทั่วด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเรียกว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน หลักดังกล่าว ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การบริหารการศึกษาสอดคล้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ก : 30)

จากหลักธรรมาภิบาลที่ได้กล่าวมานั้นในการบริหารงานสามารถที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทรับผิดชอบอย่างสำคัญ และมีผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียน (สงข ประเสริฐพันธุ์, 2543 : 14) ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน (บัญชา อึ้งสกุล, 2543 : 14) ผู้บริหารจึงควรต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน โดยเฉพาะการมีคุณธรรมในการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน จึงจะสามารถพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ (เจริญศรี พันปี, 2546 : 2)

แต่การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันพบว่ามีปัญหาที่เกิดจากการบริหารที่ผิดพลาด ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ บ่อยครั้งที่เกิดความเสียหายต่อองค์กรราชการ ตัวบุคคล มีเรื่องราวร้องเรียน ฟ้องร้องขอความเป็นธรรม มีคดีความที่ต้องสืบสวนสอบสวนเป็นจำนวนมาก สร้างความขัดแย้งในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บรรยากาศในองค์กรเสียไปและยังมีข้อบกพร่องในเรื่องนิติธรรม คุณธรรม การบริหารงานไม่โปร่งใสไม่สามารถประสานความร่วมมือที่ดีให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน หากปล่อยทิ้งไว้คงไม่เป็นผลดีต่อการบริหารการศึกษา คุณภาพการศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (ไพศาล ตั้งสมบูรณ์, 2548 : 4) จากผลการศึกษาของอามาเนะ เจ๊ะแม (2551 : 3) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่าปัจจุบันมีปัญหาจากประเด็นที่ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารงานอย่างไม่เหมาะสมมีการใช้อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ถูกต้อง มีการนำข้อกฎระเบียบมาใช้ตามความพอใจส่วนตัว โดยไม่ยึดหลักคุณธรรม ก่อให้เกิดความเครียดและความขัดแย้งในหน่วยงานหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ไม่สดชื่นในการทำงาน กระทั่งต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2550 : 55) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมักใช้เวลาในการอยู่นอกโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่และเป็นปกติและมักจะอ้างการติดประชุมกับหน่วยงานต่างๆ ในการเป็นเหตุที่จะไม่อยู่โรงเรียน ซึ่งสาเหตุนี้ทำให้ครูผู้สอนอยู่โรงเรียนอย่างโดดเดี่ยวและขาดกำลังใจ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาในที่สุด

จากรายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2552 พบว่า ผลการสอบโอเน็ตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกวิชามีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับ 37.73 ต่ำกว่าระดับประเทศที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 42.22 ปีการศึกษา 2553 พบว่า ผลการสอบโอเน็ตของนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับ 30.66 ต่ำกว่าระดับประเทศที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.45 และปีการศึกษา 2554 พบว่า ผลการสอบโอเน็ตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับ 40.49 ต่ำกว่าระดับประเทศที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.36 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2553 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) และจากรายงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปรายงานประจำปี 2552 ที่พบว่า มีสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการทางด้านครูและบุคลากร ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการศึกษายังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์หรือบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 : 59)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพของการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้ทำการค้นคว้าอิสระจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อนำผลการค้นคว้าอิสระที่ได้รับมาเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทำให้ทราบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นราธิวาส เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาเพื่อนำผลการค้นคว้าอิสระไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป็นข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 274 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 163 คน โดยใช้สูตร (Yamane, 1973 : 727-728) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ใช้วิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 6 หลัก ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใสและหลักความคุ้มค่า

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 -10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)

2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 300 คน)

3) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน)

3.2 ตัวแปรตามได้แก่การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตาม
กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 30) โดยแบ่งออกเป็น 6 หลัก ดังนี้

3.2.1 หลักนิติธรรม

3.2.2 หลักคุณธรรม

3.2.3 หลักความโปร่งใส

3.2.4 หลักการมีส่วนร่วม

3.2.5 หลักความรับผิดชอบ

3.2.6 หลักความคุ้มค่า

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆในการบริหารทรัพยากรคนเพื่อให้คนมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักและหวงแหนสถานศึกษาและส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง พฤติกรรมการบริหารจัดการที่ดีด้วยการดำเนินการบริหารที่มีระบบและระเบียบเพื่อนำหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอย่างแท้จริงซึ่งประกอบด้วย

1. **หลักนิติธรรม** หมายถึงการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรใน สถานศึกษายึดถือหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างสังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบและประกอบ อาชีพอย่างสุจริต

3. **หลักความโปร่งใส** หมายถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรใน สถานศึกษาโดยปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใสมิมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้บุคลากรใน สถานศึกษาสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้อย่างชัดเจน

4. **หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรสถานศึกษามีส่วนร่วมรับรู้และ เสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานใน สถานศึกษา

5. **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึงการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความ รับผิดชอบต่อตนเอง ความใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึงการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการใน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 3

ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้าราชการครู หมายถึงบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักในการเรียนการสอนและส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ข้าราชการครูสำเร็จการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
2. สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานมาตั้งแต่ได้รับการบรรจุจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. น้อยกว่า 5 ปี
2. 5 -10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงขนาดใหญ่น้อยแค่ไหนของสถานศึกษา โดยใช้นักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 300 คน)
3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยการบริหารงานบุคคล หลักธรรมาภิบาล งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระและสมมติฐานการค้นคว้าอิสระ โดยนำเสนอเนื้อหาตามหัวข้อตามลำดับต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร จัดการเพราะหากขาดคนก็จะไม่มีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ นั้นเอง ดังนั้นองค์การต่างๆจึงจำเป็นต้อง ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดความจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกัน โดยทั่วไปว่า “การบริหารงานบุคคล” นี้ในภาษาอังกฤษก็มีการใช้กันหลายคำ เช่น Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management เป็นต้น ในภาษาไทยก็มีคำอยู่หลายคำเช่นเดียวกัน เช่น การบริหารงานบุคคล การ บริหารบุคลากรการจัดการงานบุคคล และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น เนื่องจากในยุคปัจจุบัน นี้ทั้งวิชาการและวิชาชีพบริหารใช้คำ “การบริหารงานบุคคล” กันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับ กันโดยทั่วไป

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

อาภัสสร ไชยคุนา (2542 : 4) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนกำหนดนโยบาย การดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 3) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 140) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมพัฒนามีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 81) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่าหมายถึงการบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพให้แก่คนงานเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร

บรรยงศ์ โตจินดา (2543 : 16) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคคลไว้ว่าการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยแนวความคิดที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปโดยเฉพาะการกำหนดหลักการในการบริหารงานจะต้องเป็นที่ยอมรับระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานและถูกต้องตามกฎหมาย

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544 : 1) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึงการใช้คนหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรคนเพื่อให้คนมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความรักและหวงแหนองค์กรและส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การดำเนินกิจการใดๆก็ตามเมื่อจะต้องทำเป็นการถาวรต่อเนื่องกันไปก็มักจะอาศัยหน่วยงานอันรับผิดชอบการดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่างๆมีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการตัวอย่างเช่นกิจการด้านการศึกษาขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษาซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบันและมหาวิทยาลัย เป็นต้นตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์กรมีสองส่วนคือ “งาน”และ“คน”

หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้วการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดีสองที่ดีคือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น โรงเรียน มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงานบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิกล (2542 : 117) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารเพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้วเมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไป เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2546 : 132) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้นทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อผลงานของสถาบันเองและทั้งเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้นๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

ประชุม รอดประเสริฐ (2547 : 59) ได้กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้าง เป็นผู้ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การ โดยในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรค์หรือเป็นการทำลายยอมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้นคนในองค์การจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายองค์การหากคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

อุทัย หิรัญโต (2531 : 6-7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคนไว้ว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่นๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่ สติปัญญาเท่าคนไม่ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์ไม่ได้

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540 : 2) กล่าวว่า ในการบริหารงานใดๆ ก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุ

ต่างๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพองค์การในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์การโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่างๆเท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคลากรต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

สมชาย เทพแสง (2543 : 14-15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรไว้ว่าโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ทั้งด้านอาคารสถานที่ บุคลากร สื่อ อุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณในการลงทุน ความพร้อมแตกต่างกัน บางแห่งครุมีเพียงไม่กี่คนต้องทำงานหลายอย่าง ดังนั้นต้องเริ่มจากการทำโรงเรียนให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกันในด้านความพร้อมของโรงเรียนก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งต้องเป็นหน้าที่ของหน่วยเหนือที่จะตัดสินใจสนับสนุนโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาคารสถานที่และบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร

บรรยงศ์ โคจิנדดา (2543 : 20) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า เราต้องยอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆแม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้นมีวิสัยทัศน์สามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคนเพราะคนย่อมเป็นนายของเครื่องเสมอ

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนเพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์การ
2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้
3. ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น
4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์การอย่างทั่วถึงโดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์การเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 53) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารในองค์กรทุกคน สภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์กรโดยตรง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและมีศิลปะในการจูงใจ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หลักการในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลได้มีผู้ให้แนวคิดหลักการไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2543 : 174 - 176) ได้เสนอหลักการไว้ ดังนี้

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา ในการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรใดๆก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาว่า มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ ความคิดใหม่ๆและจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกที่มีการพัฒนาโดยการชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความสนใจ มีความต้องการเข้าใจและตอบรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาก่อความเชื่อถือศรัทธาแล้วก็ย่อมให้การสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่ต่อไป

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาค่อนข้างจะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่างๆที่จะได้รับจากการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพ เช่นนี้ขึ้นจึงต้องการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

2.1 โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซากจนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.2 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตรเป็นกันเองและสนุกสนานรื่นเริงพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึมตึงเครียดจนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะสมองโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะถือได้ว่าประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พุดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นโดยรูปแบบหรือวิธีการอย่างใดก็ตามจะต้องสร้างสถานการณ์ที่ชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใดๆที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้กันโดยทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะๆตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นแล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่างๆที่จะพัฒนา ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่งหัวข้อใดก็ตาม ควรที่จะทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้นๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เพราะว่าการกระทำเช่นนั้น นอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไปแล้วยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบจะสามารถจินตนาการในเรื่องนั้นๆได้ล่วงหน้า และเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าหากโครงการพัฒนาคอบใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ส่วนวิธีการที่จะสร้างภาพพจน์ดีนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น โดยการแจกเอกสาร แนะนำทาง หรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญๆของหัวข้อเรื่องนั้นๆเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบเข้าใจดียิ่งขึ้น เป็นต้น

5. หลักการสร้าง ความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา โครงการพัฒนาคอบที่ประสบความสำเร็จส่วนมากส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบส่วนมากไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำกรพัฒนาคอบหรือแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปกันคนละทางทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายทั้งในการจัดการพัฒนาคอบและการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาคอบในแต่ละข้อ ดังนั้น การสร้างความเข้าใจในทุกๆประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้โครงการพัฒนาคอบสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นจะต้องระลึกถึงและยึดถือปฏิบัติอยู่เสมอ วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวเรื่องที่นำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคอบเล็งเห็นถึงความสำคัญเกิดความสนใจและพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่างๆต่อไป

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้นๆ ให้เข้าใจเสียตั้งแต่เริ่มแรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใดๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นหรือย้ำ การกล่าวหรือเน้นย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับเป็นการช่วยชี้นำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้นการเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไรก็ตาม การเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อ ทุกวรรคทุกตอน จนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ส่วนวิธีการเน้นนั้น นอกจากกระทำโดยการอธิบายซ้ำถึงประเด็นนั้นหลายครั้งหลายหนเพื่อชี้ถึงความสำคัญของเรื่อง ดังเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้ว ยังอาจกระทำได้โดยการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เข้าช่วยได้อีกด้วย เช่น ใช้แผนภูมิ รูปภาพ ภาพยนตร์ แผ่นโปสเตอร์ เป็นต้น ซึ่งโดยวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถจดจำได้โดยง่ายและเข้าใจได้อย่างถ่องแท้

พนัส หันนาคินทร์ (2546 : 133-134) ได้ให้หลักการในการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนานิสัยสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งรูปเป็นคณะและทั้งเป็นรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้นและในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน
5. ระบบโรงเรียนควรจะต้องถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นจะต้องอาศัยหลักการในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนา สร้างความศรัทธา และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร จนกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่นๆจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ดังนั้นองค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนาและ ข้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคคลตลอดจนถึงการให้บุคคลพ้นออกจากงาน การบริหารงานบุคคลจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ ดังที่มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงขอบข่ายและกระบวนการของการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกันพอสรุปได้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 53) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาว่าการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษานั้นเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องดำเนินการภายใต้กรอบธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไปโดยผู้บริหารต้องดำเนินการตามภารกิจหลักในการบริหารบุคลากรทางการศึกษา คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 5) ได้กำหนดกระบวนการบริหารบุคลากรไว้ คือ การดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการบุคลากร การดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การรักษาระเบียบวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การจัดทำทะเบียนประวัติ และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร การให้บริการแก่ข้าราชการในงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 81) กล่าวว่า กระบวนการของการบริหารงานบุคลากร เริ่มต้นจาก การวางแผนงานบุคลากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการประเมิน การบำเหน็จตอบแทนและการชำระรักษาคณานให้มีประสิทธิผล

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 81-89) ได้ให้ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลตามแนวโรงเรียน ปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการและแนวคิดเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องยึดหลัก ความเป็นอิสระในการบริหารบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามนโยบาย กฎและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด และยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. การย้ายข้าราชการครูทางการศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์
20. การออกจากราชการ
21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

25. งานเลขานุการอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

จากกระบวนการของการบริหารงานบุคคลจากความคิดเห็นของนักบริหารและนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้นเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนบุคลากร การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติราชการ การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการและเป็นระบบแต่ผู้ค้นคว้าอิสระจะขอเสนอในขอบข่าย 5 ประเด็นใหญ่ๆ คือ การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การรักษารักษามูลค่าบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 การวางแผนบุคลากร

การวางแผนงานบุคลากรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุข มีความพอใจส่งผลให้งานในองค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

สมยศ นาวิการ(2536 : 450)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน (Human resources planning) ว่า การวางแผนกำลังคนถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันว่าความต้องการกำลังคนขององค์การจะเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค การวางแผนต้องอาศัยการวิเคราะห์ความต้องการทักษะในขณะนี้และที่คาดหมายไว้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ว่าง และที่ขยาย และการลดขนาดของแผน ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์เหล่านี้คือ แผนงานจะถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อการดำเนินการของขั้นตอนอื่นๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยปกติการวางแผนกำลังคนจะครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่หกเดือนถึงห้าปี

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 69) ได้กล่าวถึงเหตุผลสำคัญสำหรับการวางแผนงานบุคลากร 3 ประการ คือ การวางแผนจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนจะทำให้พนักงานเกิดความพอใจและมีพัฒนาที่ดีขึ้นและการวางแผนจะสร้างโอกาสสำหรับการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 81) ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับ การวางแผนงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการกำหนดความต้องการบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อเป็นกลไกในการทำงานให้บรรลุผลประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน ซึ่งเป็นการศึกษาส่วนต่างๆ ของงานในทุกด้าน เช่น จุดมุ่งหมายของงาน หน้าที่ที่สำคัญ เงื่อนไข การทำงาน

ความสัมพันธ์กับงานอื่นความรู้ทักษะและความสามารถที่จำเป็น และอาจรวมถึงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะงาน เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานนั้น

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544 : 7) ได้ให้ความเห็นว่า การวางแผนงานบุคคล เป็นการเตรียมการโดยการศึกษาวิจัยถึงอดีต ปัจจุบันและคาดการณ์กำลังคนในองค์การล่วงหน้า โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ขององค์การในอนาคตเพื่อการเตรียมบุคคลและการคัดเลือกบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการขั้นแรกของการบริหารบุคลากรซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสรรหาคนเข้าทำงานในองค์การ เตรียมภาคความต้องการกำลังคนรวมถึงการเตรียมพัฒนาคนและใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 47 –52) ได้จำแนกกระบวนการวางแผนบุคลากรเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. เป้าหมายและแผนงานองค์การ (Goals and plans of organization) เป็นขั้นเตรียมการวางแผนกำลังคน โดยกำหนดเป้าหมายนโยบาย ศึกษาวิเคราะห์สภาวะทางสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างๆรวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่มีอยู่ในองค์การ
2. ศึกษาสภาพของทรัพยากรในปัจจุบันและกำหนดความต้องการในอนาคต (Current human resource situation and manpower demand) ในขั้นนี้เป็นการศึกษาสภาพบุคลากรตามโครงสร้างสายงานในองค์การที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สามารถสนองตอบความต้องการขององค์การในอนาคต เช่น การขยายงานโครงสร้างและแผนงานต่างๆ วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการเพื่อพัฒนางานในอนาคต การพิจารณาจำนวนบุคลากรอาจลดหรือเพิ่มจำนวนในหน่วยงานต่างๆ ตามระดับ เพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์ ฯลฯ เพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งต่างๆ และอาจจำเป็นต้องส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ศึกษาต่อเพิ่มเตรียมกำลังคนในด้านที่ขาดแคลน
3. ประเมินความเหมาะสมของอัตราากำลังคนในอนาคต (Human resource forecast) เป็นกระบวนการตัดสินใจของความต้องการอัตรากำลัง และการจัดความเหมาะสมของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ในระยะช่วงใดช่วงหนึ่ง เช่น ระยะหนึ่งปี สองปี สามปีและห้าปีข้างหน้า
4. การปฏิบัติตามโครงการ (Implementation programs) เป็นกระบวนการนำแผนกำลังคนไปปฏิบัติ ซึ่งจะเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง การจัดวางตัวบุคคลการประเมินการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลาออก การเกษียณอายุและรวมทั้งการฝึกอบรม ศึกษาต่อ ทุน การให้แรงจูงใจและการบำเหน็จรางวัล
5. การควบคุมและการปรับปรุง (Audit and adjustment) เป็นกระบวนการที่กำหนดควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินและวัดความก้าวหน้า อาจจะต้อง

กำหนดขึ้นตามความเหมาะสมของโครงการ หน้าที่ของการควบคุม คือ การตรวจสอบของงานและการปฏิบัติงานของบุคลากร วัดความก้าวหน้า เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ ทบทวนแผนงานโครงการต่างๆ และปรับความเหมาะสมของแผนดำเนินการวางแผนต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 54) ได้กำหนดแนวทางการวางแผน ดังนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

3. นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การวางแผนบุคคล หมายถึง การคาดคะเนกำลังบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า โดยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อกระทำการเกี่ยวกับการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดของสถานศึกษา

1.6 การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 97) ยังได้ให้ความหมายไว้อีกว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานในกิจกรรมหลายๆอย่างที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานในอันที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิ่ง (2544 : 120-121) หมายถึง กระบวนการแสวงหา ชักจูงแยกแยะผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่พอเพียงเพื่อบรรจุในองค์กรตามกำลังคนที่องค์กรต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 24) เสนอว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการเสนอตัวให้องค์กรเลือกคนที่ดีและเหมาะสมที่สุดต่อการทำงานในองค์กร

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544 : 112) ได้ให้ความหมาย การสรรหาบุคคลว่า วิธีการต่างๆที่ผู้บริหารแสวงหาเพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาปฏิบัติงานในองค์กร

ศุภชัย เทียนพุ่ม (2543 : 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสรรหาเป็นการเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

สุนันทา เลานันท์ (2542 : 119) ได้อธิบายความหมายของการสรรหาว่า เป็นกระบวนการแสวงหาและจงใจให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถศักยภาพและคุณสมบัติต่างๆอันเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครเข้ามาสมัครงานกับองค์กรทั้งนี้โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ตลาดแรงงานรับทราบซึ่งเป็นการแสวงหาจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้

สำหรับอุทัย หิรัญโต (2531 : 57) ได้ให้แนวคิดในการสรรหาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การสรรหาบุคคลนั้นมีใช่เป็นการดำเนินการแต่เพียงให้คนมาสมัครเข้าทำงานมาก แต่ต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการสรรหาบุคคลต้องสรรหาที่มีคุณภาพมีใช่ปริมาณ

2. การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันหรือเปิดเป็นการทั่วไป (Open to all) โดยปราศจากการกีดกันในเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ ชนชั้น หรือภูมิฐานะของบุคคล ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการย่อมมีสิทธิสมัครเข้าทำงาน

3. การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ หลักการข้อนี้เป็นหลักการสรรหาบุคคลตามระบบคุณวุฒิ เมื่อเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกันทุกคนแล้วก็ต้องให้บุคคลเหล่านั้นได้แข่งขันกันแสดงความรู้ความสามารถเพื่อเลือกเอาคนที่มีความรู้ความสามารถสูงสุด

พอสรุปได้ว่า การสรรหาบุคลากร คือการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากภายในหน่วยงานหรือคัดเลือกจากภายนอกหน่วยงานให้มีจำนวนเพียงพอกับแผนอัตรากำลังด้วยการสอบคัดเลือก สอบแข่งขันโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลของหน่วยงานได้

1.7 การพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวว่า การพัฒนาหมายถึง การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Education) ซึ่งการฝึกฝนนั้นเป็นการเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนการให้ศึกษานั้น เน้นที่การพยายามจะเพิ่มความรู้ความเข้าใจ

มโนทัศน์การพัฒนายจะต้องกระทำการต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2543 : 82) ให้ความหมายของการพัฒนานุคลากรว่า หมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากรในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 191) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนานุคลากรไม่ใช่เรื่องของการให้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการศึกษาและการฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียวหากแต่เป็นการหาวิธีที่จะดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และสามารถรักษานุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้กับองค์กรได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 57-58) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

1. การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.2 แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.3 ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.2 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.3 ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

2.4 ติดตาม ประเมินการพัฒนา

2.5 รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 17) การจัดกิจกรรมให้นุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ๆ เช่นการสร้างชุดการสอนแบบศูนย์เรียน บทเรียนสำเร็จรูป การสอนโดยใช้สื่อสมัยใหม่

2. การหมุนเวียนครูสอนในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

3. การสังเกตการสอน การไปศึกษาดูงานจากครูผู้สอนดีเด่น

4. การส่งเสริมสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อหรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชาตามความสนใจ

5. การประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน

6. การให้การนิเทศแนะนำช่วยเหลือ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 115) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้สองวิธี คือ การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education)

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 27) การพัฒนาศักยภาพครูเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยวิเคราะห์ระบบต่างๆ จุดอ่อน จุดแข็งรวมทั้งระบบการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนเป็นกลุ่ม ครูทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตรเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เพื่อเพิ่มความชำนาญ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหลักธรรมชาติวิทยา

1.8 การธำรงรักษามูลค่า

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 210) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งป้องกัน พัฒนาและแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายภาพและจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความปลอดภัยทั้งกายและสุขใจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 85) ได้อธิบายว่า การธำรงรักษามูลค่าเป็นการแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหารในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนอื่นได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้ได้

อำนวย แสงสว่าง (2544 : 228) ได้ให้ความหมายของการธำรงรักษานุเคราะห์ไว้ว่า คือ ความสามารถขององค์กรในการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถทำงานมีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รั้งสิโยภยกุล (2537 : 37-38) ได้กล่าวไว้ในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่หน่วยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรและเงินช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการที่มีใช้ตัวเงิน สิทธิการลาโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ได้แก่ การลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว และพักผ่อน ลาพักผ่อนประจำปี ลาไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน สำหรับการจัดประโยชน์เกี่ยวกับ

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 60 – 63) ได้กล่าวถึงการธำรงรักษานุเคราะห์ไว้ในเรื่องการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ คือ

1. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ
 - 1.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่

ราชการ

- 1.3 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย
- 1.4 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- 1.5 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
2. การจัดทำบัญชีถือจ่ายประจำปี
3. การจัดทำบัญชีถือจ่ายเพิ่มเติม
4. เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
5. งานทะเบียนประวัติ
6. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
7. การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

8. งานขออนุญาตไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์และการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

9. วินัยและการรักษาวินัย

9.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

9.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

9.3 การอุทธรณ์

(1) การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

(2) การร้องทุกข์

9.4 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 21) ได้เสนอวิธีการพัฒนาและธำรงรักษานุเคราะห์ในโรงเรียน ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆหรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือ นวัตกรรม สื่อและ การใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน
5. จัดให้มีการประเมินผล ศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้าขึ้นไป

นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2542 : 85) ได้อธิบายว่า การธำรงรักษานุเคราะห์เป็นการแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหาร ในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนอื่นได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้ได้สูงสุด ผู้บริหารจะต้องยึดถือเรื่องนี้เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอและแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ

โดยสรุปแล้ว การธำรงรักษานุเคราะห์เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจหรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเพื่อธำรงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสะดวกสบาย มีความสุขในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

1.9 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2542 : 82) ได้อธิบายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กระบวนการกำหนด ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของคนงานแล้วมีการวัดผลกับความคาดหวังนั้นแล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผน การปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาและ ประเมินศักยภาพของบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

วรนาถ แสงมณี (2543 : 139) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า คือ กระบวนการประเมินผล สิ่งที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์การหรือสิ่งที่องค์การได้รับจาก บุคลากรภายในช่วงเวลาที่กำหนด จากนั้นป้อนกลับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ บุคลากรได้รับทราบว่าการปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546 : 98) อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 23) ได้กำหนดวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความ บริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนางานให้มี คุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยมีวิธีการประเมินผล ดังนี้

1. ประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การประเมินในส่วนนี้ผู้บริหารควรนำ ระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ มาถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการ ครู
2. ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักเกณฑ์และ ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินให้ทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกันเมื่อมีผู้เสนอผลการ ปฏิบัติงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรประเมินตามความเป็นจริงและด้วยความเป็นธรรม
3. ประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในด้านพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน พร้อมกันนี้ให้ประเมินผลความสามารถ ด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการทำสื่อหรือนวัตกรรมต่างๆ หากพบข้อบกพร่อง ควรเร่งพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการและจำเป็นต่อไป
4. ประเมินเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆของโรงเรียน เช่น การประเมินโครงการที่ ตนเองรับผิดชอบ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินงานพิเศษที่ได้รับ

มอบหมายเป็นต้น ซึ่งการประเมินเพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินงาน เป็นอย่างไร แล้วจะได้ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่บกพร่องต่อไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 252) ได้กล่าวถึงขั้นตอนต่างๆของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้

2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การนำผลที่ประเมินได้ มาพิจารณากับบุคลากร

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคคลในองค์กรให้เหมาะสมกับงานและเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายหน่วยงานเพื่อจะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.10 หลักการบริหารงานบุคคล

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 54 กำหนดให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคล โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคล ควรยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การรักษาความเป็นมาตรฐานต้องมีระบบคุณธรรมเป็นหลัก
2. การสร้างประสิทธิภาพและความประหยัด
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 18-19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบันได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมา

ประกอบหลักการบริหารบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการเป็นหลัก คือ

1. หลักความเสมอภาคคือยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อจำกัดกันในเรื่องฐานะ เพศ ศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ ถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ
5. หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม
6. หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจาก การเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบโดยยึดหลักงานเท่ากัน เงินเท่ากัน
8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัยและการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในทางป้องกัน กระทำผิดและประพฤติดีมีชอบของบุคลากรและการกวาดล้างโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลของแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยการเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดๆจะต้องทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การจะกระทำเช่นนี้ได้จะต้องมีการวางแผนงาน การประสานงาน การจัดแบ่งหน้าที่ รวมทั้งวิธีทำงานที่ดี

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณัย เทียนพุด (2543 : 17) กล่าวถึงหลักยึดถือที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีหลักสำคัญที่ยึดถืออยู่ 4 ประการ ด้วยกัน คือ หลักความรู้ หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ และหลักความเป็นอิสระจากการเมือง

บรรยงค์โตจินดา (2546 : 63) กล่าวว่า การจัดการบริหารงานบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ระบบใหญ่ๆ คือ การบริหารงานบุคคลระบบคุณธรรม (Merit system) และการบริหารงานบุคคลระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) ซึ่งมีหลักการ ดังต่อไปนี้

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) จัดว่าเป็นระบบการบริหารงานบุคลากรโดยอาศัย หลักการแห่งความเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์ในบรรดาวงศาคณาญาติ มิตร พวกรวม และผู้อยู่ในอุปการะมาเมื่อมีอิทธิพลในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ระบบคุณธรรม (Merit system) จัดเป็นระบบที่ใช้หลักแห่งความดี โดยใช้หลักการบริหารบุคลากรที่ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ มีดังนี้ 1) ใช้หลักความสามารถ 2) ใช้หลักความเสมอภาค 3) ใช้หลักความมั่นคง และ 4) ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 30) กล่าวว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าว ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นต้องยึดถือหลักสำคัญที่ยึดถืออยู่ 6 ประการ ด้วยกันคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จเต็มประสิทธิภาพ

1.11 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรุภายได้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพและเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 51)

เมื่อมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงไปยังสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา บทบาทของผู้บริหารทั้งสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะเป็นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ความรับผิดชอบของผู้บริหารจะมีมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะต้องบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่คณะกรรมการกำหนดแล้วยังจะต้องบริหารหน่วยงานให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการบริหารงานบุคคลตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษานั้น คณะกรรมการจะมีอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยกำกับดูแลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานฯ เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ทั้งนี้ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลในหลายเรื่อง เช่นการสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบ หรือการดำเนินการทางวินัยจะแล้วเสร็จในระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนใหญ่

ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารจึงต้องสอดคล้องกับบทบาทและพันธกิจดังกล่าว เช่น เป็นนักบริหารมืออาชีพ ทันสมัยและมีลีลาการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี(good governance) อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความรับผิดชอบต่อ

2. หลักธรรมาภิบาล

2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นส่วนสำคัญในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ระบุหลักการของค่านิยม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไว้ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีส่วนส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้ถึงคามยุติธรรม ความโปร่งใส และมีการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน(สุจิต นิมิตกุล,2543 : 13-12)

อานันท์ ปันยารชุน (2542 : 12) กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำไปหลายทิศทาง มีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 12) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความคิดธรรมรัฐเป็นการมอบอำนาจการเมือง การปกครองแบบใหม่ที่แข็งทื่อตายตัว แต่ให้มีปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชนและให้มีลักษณะแยกประชาชนและเอกชน ซึ่งขบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่าระบบราชการล้าหลัง ทุกส่วนต้องการปฏิรูป ต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้นและประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชนและนักวิชาการ และได้อธิบายอีกว่า ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชนและประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยได้นั้น ธีรยุทธ บุญมี เสนอให้ปฏิรูประบบ 4 ส่วนคือ ปฏิรูปราชการ ภาครัฐกิจเอกชน ภาคเศรษฐกิจสังคมและปฏิรูปกฎหมาย

ประเวศ วะสี (2542 : 15) อธิบายว่าการที่สังคมประกอบด้วยภาคสำคัญๆ 3 ภาค คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคเอกชน เมื่อพิจารณาถึงธรรมาภิบาลก็จะรวมถึงความโปร่งใส ความถูกต้องของสมภาคดังกล่าวธรรมาภิบาลในทัศนะของนายแพทย์ประเวศ วะสีจึงเป็นเสมือนพลังผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศไทย

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2541 : 14) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า การที่กลไกของรัฐ ทั้งการเมืองและการบริหาร มีความเข้มแข็งเกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบเป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการที่ดีที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคม นำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆเพื่ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากธรรมาภิบาลครอบคลุมถึงทุกๆด้านของกระบวนการปฏิบัติทางสังคม ทั้งในด้านการเมือง การบริหารราชการแผ่นดิน การดำเนินการทางธุรกิจ ระบบการศึกษา รวมทั้งภาคประชาชนและประชาสังคม คำจำกัดความและเนื้อหาสาระของธรรมาภิบาลจึงมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและสถาบัน

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างมาก บางเรื่องมีผลในการขยายตัวและสร้างสรรค์ บางเรื่องมีผลในการชะลอตัวหรือก่อให้เกิดกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์จนบางครั้งกลายเป็นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งภาควิชาการและผู้ได้ผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะและการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการอันเป็นความรับผิดชอบของภาครัฐทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริงและรีบด่วนโอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤตย่อมเป็นไปได้ยาก ทั้งอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยยิ่งขึ้นอีกด้วย แนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการแก้ปัญหาควรมุ่งหมาย (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 2)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 2) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “ธรรมาภิบาล” ว่า

1. เป็นการสร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกและฟันเฟืองการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและ ภาคเอกชน รองรับได้อย่างทันท่วงทีในยามที่มีปัญหา

2. พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษา ค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง กล่าวหาญ และมีจริยธรรมปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจ เอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจนและเป็นธรรม

3. ขจัดการทุจริตประพฤติดมิชอบและการหลีกเลียงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้เสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

องค์การสหประชาชาติ (United Nations หรือ UN ; อ้างถึงในบุญบง ชัยเจริญวรรณและบุญมี ลี, 2544 : 8) ให้ความสำคัญกับ Good governance เพราะเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส ธรรมภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน และสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผลที่สามารถชี้แจงกันได้

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (The Asian Development Bank หรือ ADB ; อ้างถึงในบุญบง ชัยเจริญวรรณและบุญมี ลี, 2544 : 9) กล่าวว่า การบริหารกิจการที่ดีคือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถได้สร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการซึ่งหลักการส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ได้กำหนดเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้ คือ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542 : 2)

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมนิยมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกับเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เป็นกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ แสดงความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความหรือการได้สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธุ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาของบ้านเมืองและกระตือรือร้นช่วยเหลือแก้ปัญหาลดลงจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าบริการให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้เวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

วนิดา แสงสารพันธ์ (2543 : 39) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้คือ

1. จะต้องมีความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งรวมถึงการมีการดำเนินงานที่เปิดเผย มีระบบกติกาที่ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะทำให้การทุจริตและบิดเบือนผลประโยชน์สาธารณะเกิดขึ้นได้ยาก

2. มีความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจของตนและมีเหตุผลที่อธิบายได้ (Accountability) กล่าวคือ เป็นความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณะชน โดยมีการ

จัดองค์กร การกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานที่สนองต่อความต้องการของกลุ่มต่างๆ ทั้งยังสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานได้ทั้งในเชิงปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน(Public participation)คือกระบวนการที่ประชาชนสามารถที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกันในการบริหารจัดการสังคมไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ธนดล พระพุทธพงศ์ (2543 : 46) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้ คือ ความรับผิดชอบ (Accountability) การมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส (Transparency) และความยุติธรรม (Fairness)

เมธา สุวรรณสาร (2543 : 88) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้คือ

1. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. มีความสำนึกในหน้าที่โดยมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในงานที่ทำ
3. ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม
4. มีความโปร่งใสในการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูล
5. มีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวให้แก่องค์กร
6. มีคุณธรรมและส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดีให้กับองค์กร

อัจฉรา โยมสินธุ์ (2544 : 33-38) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้คือ

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility) องค์กรจะต้องกำหนดภารกิจของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ของตนจะต้องทำอะไร และเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน เช่น มีการกำหนดภาระหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทจะต้องพิจารณากลับกรองอะไรบ้าง มีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร เป็นต้น การกำหนดภารกิจที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินงานโดยรวมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน โปร่งใส

2. ความรับผิดชอบต่อภาระใจและการกระทำตน (Accountability) ทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องปฏิบัติตนด้วยสำนึกรับผิดชอบอย่างแท้จริง มีความเข้าใจว่าต้องรับผิดชอบต่อใครบ้างในลักษณะใด แค่ไหน และอย่างไร ซึ่งคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารต้องสำนึกรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น มีการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสและเพียงพอต่อผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคกัน และ

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการต้องมีสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติต่อองค์กรและต่อลูกค้าโดยปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณเป็นต้น

3. ความยุติธรรม (Fairness) ความยุติธรรมถือเป็นหลักจริยธรรมพื้นฐานในการทำธุรกิจ การสร้างความยุติธรรมในการดำเนินธุรกิจควรเริ่มตั้งแต่ระดับนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ จะต้องมีความเสมอภาค มีความเท่าเทียม มีหลักการชัดเจน เช่น คณะกรรมการบริษัทต้องปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อยอย่างทัดเทียมกัน จะต้องไม่มีการถ่ายเทผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือผู้บริหารบริษัทควรดูแลพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม มีการส่งเสริมผู้ทำดี และมีการตักเตือนหรือลงโทษผู้กระทำผิด เป็นต้น

4. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานตามหลักบรรษัทภิบาล ข้อมูลข่าวสารทางธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะผลการดำเนินงานและรายงานทางการเงินที่บริษัทเปิดเผยจะต้องโปร่งใส เชื่อถือได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุนและตลาดทุน โดยข้อมูลที่โปร่งใสจะต้องมีองค์ประกอบหลัก 3 Cs ดังนี้

4.1 Clear คือ มีความชัดเจน ถูกต้องไม่คลุมเครือ

4.2 Consistent คือ มีความสม่ำเสมอในการใช้หลักเกณฑ์การจัดทำหากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจัดทำต้องมีการเปิดเผยรวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

4.3 Comparable คือ สามารถเปรียบเทียบได้ ข้อมูลจะต้องถูกจัดทำตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นได้ นอกจากนี้ความโปร่งใสของข้อมูลแล้ว การบริหารงานก็ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสมีกระบวนการสำหรับตรวจสอบ การบริหารงานที่ชัดเจน

5. ความคุณค่าระยะยาว (Long-term value) หลักบรรษัทภิบาลให้ความสำคัญในการสร้างคุณค่าในระยะยาวแก่องค์กรมากกว่าการตักตวงผลประโยชน์ในระยะสั้น คณะกรรมการบริษัทจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความมุ่งมั่นที่จะทำธุรกิจเพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน เช่น การตัดสินใจลงทุนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในระยะยาว หลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับลูกค้าด้วยการขายสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ราคายุติธรรม มุ่งสร้างความประทับใจให้ลูกค้าเพื่อให้เกิดการซื้อซ้ำหรือการบอกต่อ เป็นต้น

6. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ องค์กรต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งสร้างความสมบูรณ์แบบโดยมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจการผลักดันและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

เจ็จันท์ จงสถิตอยู่ (2543 : 6) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้คือ

1. บริหารงานจัดการให้บรรลุตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่แก่ทีมงานทั้งนี้ จะต้องมีส่วนนำที่เข้ามาช่วยในการตัดสินใจและผู้บริหารจะต้องบริหารด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ดูแลไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน นอกจากนี้การดำเนินงานต้องสามารถตรวจสอบซึ่งกันและกันได้ กล่าวคือ ไม่ใช่หัวหน้าเท่านั้นที่ตรวจสอบลูกน้อง แต่ลูกน้องก็สามารถตรวจสอบการทำงานของหัวหน้าได้ด้วย จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือปฏิบัติการกิจของตนคล่องไปด้วยดี

2. ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ หากบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายแต่ใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าก็ไม่จัดเป็นการบริหารที่ดี เช่น กรณีการจัดซื้อจัดจ้าง กรณีสำนักงานฯ คณะกรรมการบริหารฯ ได้วางระเบียบที่วางแผนไว้แต่หากเกิดกรณีพิเศษไม่สามารถดำเนินการได้ต้องนำเสนอคณะกรรมการบริหารฯ พิจารณาแต่ด้วยลักษณะการดำเนินงานแบบองค์การมหาชน มีความยืดหยุ่นสูงกว่าระบบราชการ ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อพิจารณาจึงกระชับรวดเร็วและเน้นที่ประสิทธิภาพเป็นหลัก

เกษม วัฒนชัย (2546 : 25) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

1. เป้าหมายสอดคล้อง (Relevance) ต่อสังคม
2. กระบวนการโปร่งใส (Transparency)
3. ทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ (Accountability)

ดังนั้นองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law)

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 83) กล่าวถึงหลักนิติธรรมว่าเป็นการปกครองประเทศจะใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมาย โดยที่กรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและถูกบังคับใช้กับคนกลุ่มต่างๆ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

สำนักงานกฤษฎีกา (2542 : 3) กล่าวถึงหลักนิติธรรมว่าเป็นการตรากฎหมาย และกฎหมายบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎหมายบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจหรืออำนาจของตัวบุคคล

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 13) กล่าวถึงหลักนิติธรรมเป็นกฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน

ส่วนคุณตพงศ์ หนูประสงค์ (2550 : 22-23) เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมมาภิบาลไปใช้ ด้านหลักนิติธรรม ดังนี้

1. ประชุมปรึกษา ปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ตำรวจกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ล้าสมัย และไม่เป็นธรรมและปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว
3. ประชาสัมพันธ์กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ให้เป็นที่รับรู้กว้างขวางทุกคน และรวมถึงประชาชนด้วย
4. ให้มีหน่วยงาน คณะทำงาน กำกับดูแลให้มีการดำเนินงานตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างถูกต้อง

ดังนั้นสรุปได้ว่า การนำหลักนิติธรรมไปใช้เป็นการตรากฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารต้องให้บุคลากรของตนปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบาย ทั้งยังต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้การกำกับดูแลง่ายขึ้นและมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนรับรู้จะได้ดำเนินงานตามกฎระเบียบต่างๆ อย่างถูกต้อง

2. หลักคุณธรรม (Ethics)

ฉลอง มาปรีดา (2537 : 13) กล่าวถึงคุณธรรมว่า เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารผู้ที่มีคุณธรรมถือกันว่าเป็นผู้ที่สมควรแก่การเคารพนับถือในสังคมใดถ้ามีบุคคลที่เพียบพร้อมด้วยคุณงามความดี มีเมตตากรุณาต่อกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดหวังประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แม้บางครั้งจะต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตัวบ้างก็ต้องยอม ดังคติพจน์สำหรับผู้บริหารที่ดีมีอยู่ว่า “ในการตัดสินใจนั้น หากยังอยู่ในกรณีสงสัยว่าจะเลือกทางใด ก็ให้เอียงเข้าข้างประชาชนส่วนรวมเอาไว้ก่อน” แต่จะต้องยึดหลักการที่ถูกต้องและที่มีอยู่ด้วย ข้อสำคัญในการที่จะบริหารงาน บริหารคน ที่ร่วมงานนั้น เรื่องนี้ทางหลักพุทธศาสนาเน้นถึงความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งตรงกับหลักความจริงที่ว่า ก่อนที่จะไปบริหารผู้อื่นให้เป็นคนดี มีคุณภavnั้ ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตัวเองให้ได้ก่อนไม่ใช่ดีแต่พูด ถ้าเรากระทำอย่างที่ต้องการให้คนอื่นทำยังไม่ได้ แม้จะพูดดีมีหลักฐานเพียงใด ก็ยากที่จะให้ผู้อื่นเชื่อและปฏิบัติตามได้

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้น และจงพยายามจัดสิ่งที่ไม่ดีไม่งามให้ค่อยๆ หดไป เพื่อให้เป็นที่ขึ้นชอบศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 3) ให้ความหมายของหลักคุณธรรมว่าเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2542 : 14) ให้ความหมายของหลักคุณธรรมเป็นการทำให้ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริการจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์ (อ้างถึงใน ชีรรัตน์ กิจจารักษ์, 2542 : 427) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรทำงานโดยยึดหลักคุณธรรม 10 ประการ คือ

1. ส่งเสริมความมีวินัย
2. ส่งเสริมความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม
3. ส่งเสริมความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ
4. ส่งเสริมความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ
5. ส่งเสริมการรู้จักคิด วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
6. ส่งเสริมความกระตือรือร้นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีความรักเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
7. ส่งเสริมความเป็นผู้มีพลานามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
8. ส่งเสริมความรู้จักพึ่งตนเองและมีอุดมคติ
9. ส่งเสริมความภาคภูมิใจและรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ
10. ส่งเสริมเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญ สามัคคี

คุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550 : 23) เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ ด้านหลักคุณธรรม ดังนี้

1. การประชุมปรึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
2. จัดทำจรรยาบรรณของบุคลากร และติดตามส่งเสริมให้มีการปฏิบัติ
3. จัดให้มีระบบยกย่อง เชิดชูผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมดีเด่น
4. จัดให้มีการรับเรื่องราวร้องทุกข์และมีขั้นตอนปฏิบัติต่อเรื่องที่ร้องทุกข์ที่ชัดเจน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารที่ยึดหลักคุณธรรม คือการยึดมั่นในการถูกต้องดีงาม โดย
 รมรงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษายึดถือหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างสังคม และส่งเสริม
 สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มี
 ระเบียบ ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency)

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์(2541:84)กล่าวถึงหลักความโปร่งใสว่าเป็นกระบวนการ
 ทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่างๆ ที่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่างๆในสังคมสามารถ
 ถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลหรือข้อมูลข่าวสาร
 สาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 3) กล่าวถึงหลักความโปร่งใสว่าเป็นการสร้าง
 ไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความ
 โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย
 ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 14) ความโปร่งใสขึ้นอยู่กับความ
 พึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน
 หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการที่มีความชัดเจนเป็นที่
 ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

สุดจิต นิมิตรกุล (2542 : 17) หลักความโปร่งใสคือข้อมูลต่างๆต้องตรงกับข้อเท็จจริง
 ของการดำเนินการและความสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไป
 ตามที่กำหนดไว้

ส่วนคุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550 : 23)เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้
 ด้านความโปร่งใส ดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ของการทำงาน
 เพื่อประชาชน
2. จัดให้มีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนทั่วไปเข้าถึงในลักษณะที่เข้าใจได้
 ง่าย
3. จัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผลรองรับฟังข้อคิดเห็นจากองค์การภายนอก ผู้มีส่วนได้
 เสียและประชาชนทั่วไป

ดังนั้นสรุปความได้ว่า หลักความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยปรับปรุงระบบการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใสมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้อย่างชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

สำนักงานรัฐมนตรี (2542 : 3) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การได้ส่วนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

พุตตี (Putti ; อ้างถึงใน ประธาน ศิริไพบูลย์, 2547 : 22) ได้สรุปวิธีการในการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามี 8 รูปแบบคือ

1. การวางแผนแบบสแกนเนียน (The scansion plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุนการผลิตที่เพิ่มผลผลิต ค่าจ้างและผลกำไร

2. กันรี (Kanri ; อ้างถึงใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี, 2544 : 22) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็กๆ ที่อำนาจเด็ดขาดของกลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้วพยายามที่จะหาข้อยุติอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative hierarchy) เป็นวิธีการที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่ายคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ภายในบริษัท

4. การฝึกอบรมเพื่อฝึกการรับรู้ T-group (t-group approach or sensitivity) วิธีการนี้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และพัฒนานุยุสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคชนิดนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยที่แต่ละคนจะต้องเข้าใจตนเองเสียก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่างๆ ในองค์กร (Multiple-management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจ ที่จะแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. ระบบคิวชีซี (Quality control circle) เป็นการทำงานของกลุ่มเล็กๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3 – 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจะหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee approach for participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวความคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติ คณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and team building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความคิดริเริ่ม

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom ; อ้างถึงในประธาน ศิริไพฑูริย์, 2547 : 22) ให้ทรรศนะถึงการมีส่วนร่วมว่าเกี่ยวข้องกัน 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยอ้างถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจขององค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย

ประกอบ กุลเกลี้ยงและคณะ (2545 : 27–28) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) คือ วิธีการบริหาร หรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การตัดสินใจในประเทศโลกเสรี เชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตย เชื่อว่าถ้าเอาวิธีการนี้มาใช้ในการบริหารแล้วจะช่วยเพิ่มความพอใจ และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกๆ ไป 4 ระดับ คือ

1. ตัดสินใจโดยผู้บริหารเอง
2. ปรึกษาผู้ร่วมงาน ในที่สุดผู้บริหารตัดสินใจ
3. ตัดสินใจร่วมกัน
4. ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นไปตัดสินใจ

ส่วนคุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550 : 23) เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ด้านหลักการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. มีการเสนอรายงาน แผนงาน/โครงการ หรืองานที่ประสบผลสำเร็จ และมีการดำเนินงานที่ชัดเจน ที่ให้ผู้ปฏิบัติทุกระดับในหน่วยงาน รับทราบ เข้าใจตรงกัน

2. ให้นำหน่วยงาน ประชาชนเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดการ ร่วมลงทุนและร่วมรับผลประโยชน์ที่กว้างขวาง เปิดเผยมากขึ้น

3. การกำหนดมาตรฐาน ปรับปรุงกฎระเบียบ ให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย โดยรับฟังความเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและประชาชน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสถานศึกษามีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้สามารถนำมาใช้ได้ทุกระดับ ควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการเปิดกว้างทางความคิด ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะความสำเร็จของงานจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในองค์กร ไม่ใช่ผู้บริหารคนเดียว ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability)

มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้หลายท่าน ซึ่งต่างก็สอดคล้องกัน ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรีย (2542 : 10) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

วินัย ธงชัย (2545 : 40) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดีโดยรู้จักหน้าที่ไม่ละทิ้งหน้าที่ ติดตามผลงาน แก้ไขปรับปรุงอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา ตลอดจนรับผิดชอบในผลที่ตนกระทำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 4) ได้ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับ และพึงพอใจจากผู้ให้บริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียน หรือการกล่าวหาที่ได้รับ

คุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550 : 23-24) เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ด้านหลักความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีโดยการปฏิบัติงานเพื่อสังคมโดยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบผลงานได้

2. จัดทำแผนปฏิบัติการและประเมินผลแบบมุ่งผลลัพธ์
3. กำหนดขั้นตอนความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารระดับสูงต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีมาตรฐานหรือข้อกำหนดกับความประพฤติของผู้บริหาร

5. สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อดึงใจให้ปฏิบัติตามหลักประการนี้

6. สร้างตัวชี้วัดในการประเมิน เพื่อการพัฒนาที่ดี

ดังนั้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การและบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่องาน การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ความใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และ ความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา มีการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เอาใจใส่ รอบคอบ ตรงต่อเวลา ขยันขันแข็ง ตลอดจนเคารพความ คิดเห็นของผู้อื่นและกล้ายอมรับการกระทำของตน มีความรับผิดชอบต่องาน ปฏิบัติงานให้มี คุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน และให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money)

สำนักงานกฤษฎีกา (2542 : 2) หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรจงให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่าย อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 4) หลักความคุ้มค่า หมายถึง ความ พึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ส่วนคุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550:23-24) เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลไป ใช้ ด้านหลักความคุ้มค่า ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณที่เน้นผลลัพธ์
2. ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. การจ้างเหมาให้ออกชนดำเนินการด้านต่างๆที่เหมาะสม เช่น การทำความสะอาด การ รักษาความปลอดภัยของสถานที่
4. ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พอสรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลในสถานศึกษามี ความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการใช้ธรรมาภิบาลในสถานศึกษานั้น จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารซึ่งเกิดจากการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลด้วยหลัก 6 ประการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบาย โปร่งใส ทุกขั้นตอน สามารถตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่ามีงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับประเด็นที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

ไพศาล ตั้งสมบุรณ์ (2548 : 87) ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความร่วมมือและหลักความโปร่งใสตามลำดับ

สุพรรณ ทองคำ (2545 : 208) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารไม่เกิน 10 ปี, 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ปฏิบัติบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กัน 2 รายการ โดยมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เกี่ยวกับ เกี่ยวกับการจัดให้มีกลไกตรวจสอบผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอนและการจัดให้มีการรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

สัญญา ชาวไร่ (2546 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร (2549 : 136) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมมีระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมทางคุณธรรมในกลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาและฝึกฝนตนเอง กลุ่มพฤติกรรมการดำรงตนให้เหมาะสมกับฐานะและกลุ่มพฤติกรรมการประพฤติตนจากมากไปหาน้อยตามลำดับ (2) พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาครตามทัศนคติของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เฉลิมชัย สมท่า (2547 : 40) ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักความโปร่งใส

สามารณ อินตามูล (2548 : 104) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุจิตรา มีจำรัส (2550 : 85) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม

พงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล (2551 : 89) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้นหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุไรยา สมะลาเต๊ะ (2553 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสงขลา เขต 3 ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน (2) พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักคุณธรรมมากกว่าใช้หลักอื่นๆ (3) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า ตามเพศและประสบการณ์การทำงาน เพศและขนาดโรงเรียน ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ธนชัย รัตนไทรแก้ว (2549 : 191) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการศึกษาแตกต่างกันในภาพรวมและรายหลักมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

สมคิด มาวงศ์ (2554 : 72) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความ โปร่งใส (2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาด กลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามที่ตั้งจังหวัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดจันทบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดตราดและที่ตั้งจังหวัดจันทบุรีกับที่ตั้งจังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ฤทธิ์ เชื้อมาก และคณะ (2551 : 67) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน หลักธรรมาภิบาลที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมาได้แก่ด้านความคุ้มค่า 2 ด้าน คือ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักนิติธรรม ลำดับถัดไปคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่าตามลำดับ

อนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 80) ที่ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการบริหารแบบธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

มูฮำหมัดซารี บือโต (2553 : 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในด้านหลักความโปร่งใส มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูต่ำกว่าด้านอื่นๆ

ศราวุธ อับดุลกอเดร์ ยานยา (2550 : 51) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน ไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่มีคณะกรรมการการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่

รับขวัญ ภาณุภูมิ (2547 : 81) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นราย

ด้าน พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักนิติธรรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

พัตแนม (Putnam: abstract ; อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ,2542 : 22) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประชาธิปไตยในการปกครองท้องถิ่นของประเทศอิตาลี พบว่า แม้ในประเทศเดียวกันมีกฎหมายเดียวกันมีกฎหมายและการกระจายอำนาจเหมือนกัน แต่การบริหารท้องถิ่นในภาคใต้ของอิตาลีกลับมีปัญหาอิทธิพลและการทุจริตมาก ผิดกับการปกครองท้องถิ่นทางตอนเหนือที่ประสบความสำเร็จสูงกว่าและมีการทุจริตน้อยกว่า โดยพัตแนมได้แสดงผลการวิจัยไว้ว่า ความสัมพันธ์แนวนอนที่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มและบุคคลต่างๆตลอดจนความร่วมมือกันและความเข้มแข็งของกลุ่มประชาคม(civil society)ในภาคเหนือ ทำให้การบริหารท้องถิ่นภาคเหนือของอิตาลีทั้งในการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มีการใช้ธรรมาภิบาลในการปกครองดีกว่าในภาคใต้ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบแนวดิ่ง(vertical Relaxation) ระหว่างเจ้าพ่อหรือผู้มีอิทธิพลกับบริวารและคนในท้องถิ่น

คริสตินา เอ็ม บลูแมน (Blumel,Christina M,2002 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้(ประเทศเคนยา)งานวิจัยนี้พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือต่องานช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆ ส่วนปัจจัยอื่นๆที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา(Kenya)ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อยๆเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ท้ายที่สุดนักสังคมสงเคราะห์ จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ๆโดยการนำกิจกรรมและความมีส่วนร่วมต่างๆเข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ

คราด (Clarcke,Vicki Clinell Burge,2001 : abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกานา พบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนาการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจังมีการปรับตัวในการปฏิบัติต่างๆของท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็น

กลยุทธ์สำคัญการใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นแต่ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรคถือพวกพ้อง

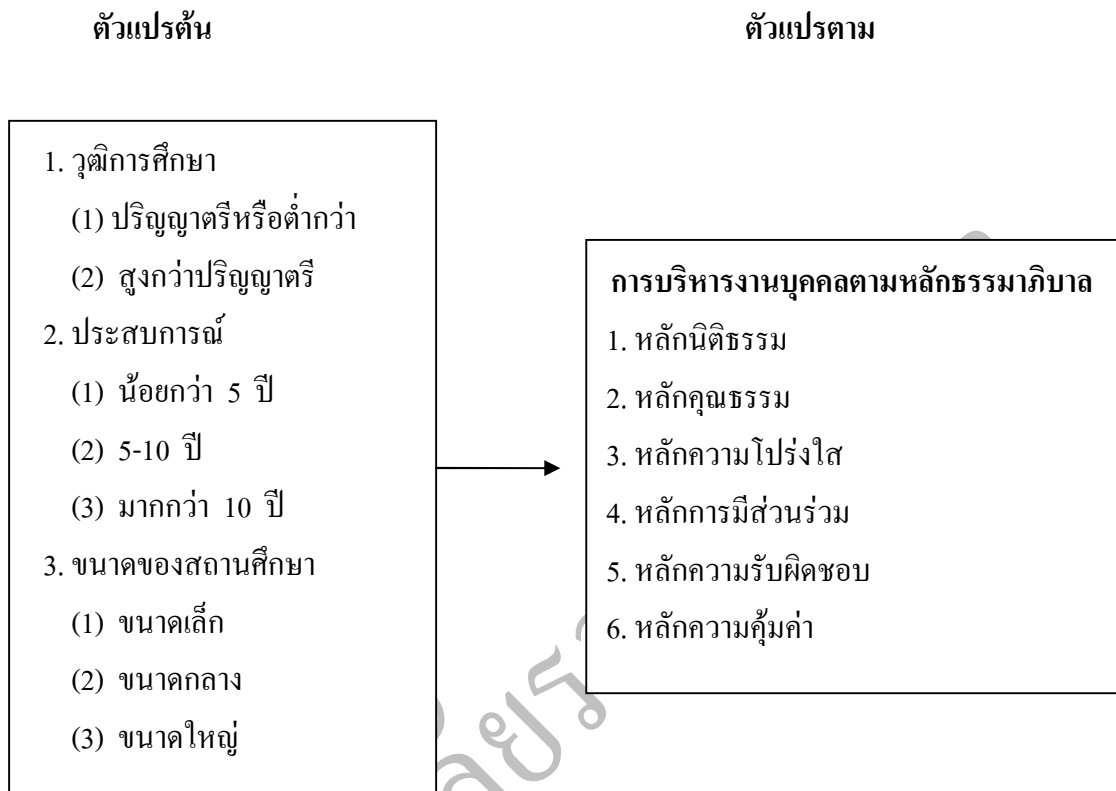
ฟิลิป คิมเมท (Kimmet, Philip, 2005 : abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในปี 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ ยังได้เรียนรู้การนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจถดถอย เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมือง การปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า การนำการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงานในสถานศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า มาปฏิบัติซึ่งการบริหารงานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ปกครองที่จะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง และจะต้องทำงานเป็นทีมพร้อมทั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาจะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่ายทั้งนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้ศึกษาใช้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามกระทรวงศึกษาธิการ 6 หลักได้แก่หลัก

นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งได้แสดงกรอบแนวคิดการคืนคว้าวอิสระ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการคืนคว้าวอิสระ

สมมติฐานการคืนคว้าวอิสระ

1. ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีทัศนคติในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีทัศนคติในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระในบทนี้จะเสนอขั้นตอนการค้นคว้าอิสระซึ่งมีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 274 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 163 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane' (1973 : 727-728) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Nc^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

c แทน ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเป็น .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{274}{1 + 274(.05)^2}$$

$$= 163.09$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = 163 \text{ คน}$$

2.2 จำแนกขนาดสถานศึกษาที่มีอยู่ 18 โรงเรียน ออกเป็น 3 ขนาดโดยแบ่งขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

2.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

2.2.1 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 120 – 300 คน

2.2.1 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน

2.3 หากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเทียบสัดส่วนตามขนาดของประชากรของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 รายละเอียด ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	1	10	6
โรงเรียนขนาดกลาง	9	86	51
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	178	106
รวม	18	274	163

2.4 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ใช้วิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามซึ่งวัดการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likerts แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้ครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาว่าข้อความในแต่ละข้อว่า การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใดโดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วนำมาพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามประเด็นหลักของเนื้อหา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ของ Rovinelli และ Hambleton (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2540 : 248-249) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความสอดคล้อง (ดังมีรายละเอียดในภาคผนวก ข)

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2549:182) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.938

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอหนังสือประสานงานขอความร่วมมือจากข้าราชการครูในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

2. ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 163 ชุดไปยังสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้ศึกษาไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และดำเนินการจัดทำตามขั้นตอน

5. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criteria) ของ วัน เดชพิชัย (2532 : 11) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันด้วยการทดสอบค่าที (t - test)

1.4 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

1.5 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการศึกษาการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1.1 หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้สูตร Rovinelli และ Hambleton (อ้างถึงใน ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2540 : 248-249)

2.1.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (อ้างถึงใน ชีวรุติ เอกะกุล, 2549 : 182)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.2.4 ค่าการทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม

2.2.5 ค่าการทดสอบเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) และเมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ

เพื่อเป็นแนวทางในการค้นคว้าอิสระให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังตารางแกนต์ ชาร์ท (Gantt Chart) ต่อไปนี้

ลำดับ ที่	กิจกรรม	เดือน ปี/สัปดาห์ที่															
		พฤศจิกายน 2554				มกราคม 2554				มีนาคม 2555				ตุลาคม 2555			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	กำหนดปัญหา	■	■														
2	ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	■	■														
3	เสนอเค้าโครงเพื่อขอ อนุมัติหัวข้อและอาจารย์ ที่ปรึกษา			■	■												
4	สร้างแบบสอบถาม/หา ค่าความเที่ยงตรง			■	■	■	■										
5	ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อ หาคุณภาพ							■	■	■	■						
6	เก็บรวบรวมข้อมูล											■	■				
7	วิเคราะห์ข้อมูลและแปล ผล													■	■	■	
8	เขียนรายงาน การค้นคว้า อิสระ													■	■	■	■

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลตามแบบสอบถาม และวัตถุประสงคที่ต้งไว้ในรูปตาราง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆแทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (t-test)

F แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของข้าราชการครูอำเภอจะนะที่ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการจัดลำดับความถี่ และร้อยละของข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาณาราชวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาณาราชวาส เขต 3 ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาณาราชวาส เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครูอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาณาราชวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
(1) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	117	71.8
(2) สูงกว่าปริญญาตรี	46	28.2
รวม	163	100.0
2. ประสบการณ์ทำงาน		
(1) 1-5 ปี	67	41.1
(2) 6-10 ปี	68	41.7
(3) 11 ปีขึ้นไป	28	17.2
รวม	163	100.0
3. ขนาดของสถานศึกษา		
(1) ขนาดเล็ก	6	3.7
(2) ขนาดกลาง	51	31.3
(3) ขนาดใหญ่	106	65.0
รวม	163	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะนะที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.2 ซึ่งมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 และ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.2 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.1 และผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเล็ก คิดเป็นร้อยละ 3.7

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักนิติธรรม	4.00	.48	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.02	.52	มาก
3. หลักความโปร่งใส	3.90	.51	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.90	.51	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	3.98	.56	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	3.96	.53	มาก
รวม	3.96	.45	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=4.02$) รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=4.00$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.98$) และด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{X}=3.96$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.90$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักนิติธรรม

การบริหารงานบุคคลตามหลักหลักนิติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการชี้แจงแนะนำการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ			
ข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน	4.01	.63	มาก
2. มีเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ พนักงานราชการ	4.04	.79	มาก
และลูกจ้างตามระเบียบและหลักการที่คณะกรรมการ			
ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากำหนด			
3. มีการให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ วินัย	3.96	.67	มาก
ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ			
4. มีการนำกฎ.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นมาใช้อย่างเคร่งครัด	3.96	.63	มาก
5. มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักพัฒนาตนเองตาม	4.17	.61	มาก
มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ			
บุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดแนวการปฏิบัติเอาไว้			
6. มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.93	.65	มาก
7. มีการประเมินผลงานบุคลากรตามระเบียบกฎหมายที่	3.92	.67	มาก
กำหนด			
รวม	4.00	.48	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักพัฒนาตนเองตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดแนวการปฏิบัติเอาไว้ ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือ มีเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างตามระเบียบและ

หลักการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ($\bar{X}=4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลงานบุคลากรตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ($\bar{X}=3.92$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักคุณธรรม

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากร	4.06	.66	มาก
2. มีการสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	4.00	.66	มาก
3. มีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	3.99	.70	มาก
4. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานตามความต้องการ	4.06	.71	มาก
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	3.98	.67	มาก
6. มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	4.01	.65	มาก
รวม	4.02	.52	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=4.06$) และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานตามความต้องการ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา คือ มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้อมูลใน

การวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=3.98$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักความโปร่งใส

การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการสรรหาบุคลากรในรูปของคณะกรรมการอย่างโปร่งใส	4.01	.72	มาก
2. มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	3.87	.68	มาก
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส	3.96	.66	มาก
4. มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ	3.89	.67	มาก
5. มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการอย่างชัดเจนและโปร่งใส	3.91	.64	มาก
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรระบบเปิด จัดทำคะแนนผลการปฏิบัติงานไว้ตรวจสอบ	3.82	.65	มาก
7. มีคณะกรรมการตรวจสอบ กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.80	.63	มาก
รวม	3.90	.51	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการสรรหาบุคลากรในรูปของคณะกรรมการอย่างโปร่งใส ($\bar{X}=4.01$) รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส ($\bar{X}=3.96$) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีคณะกรรมการตรวจสอบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.80$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภोजะเอนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตามด้านหลักความมีส่วนร่วม

การบริหารงานบุคคลตามหลักการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนในด้านการวางแผนบุคลากร	3.92	.61	มาก
2.มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการในด้านการสรรหาบุคลากร	3.97	.63	มาก
3.มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางาน	3.99	.66	มาก
4.มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.83	.69	มาก
5.มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.87	.73	มาก
6.มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของครูด้วยกัน	3.84	.70	มาก
รวม	3.90	.51	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภोजะเอนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมา คือ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

และความต้องการในด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ($\bar{X}=3.83$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักความรับผิดชอบ

การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน	3.90	.69	มาก
2.มีการแต่งตั้งหน้าที่รับผิดชอบของครูและบุคลากรในการสรรหาอย่างชัดเจน	3.94	.77	มาก
3.มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.04	.73	มาก
4.มีการส่งเสริมครูและบุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.06	.69	มาก
5.มีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานนี้อย่างเป็นระบบ	3.97	.74	มาก
6.มีการกำหนดภาระงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.97	.72	มาก
7.มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.83	.68	มาก
รวม	3.98	.56	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.04$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.83$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามด้านหลักความคุ้มค่า

การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบุคลากรอย่างคุ้มค่า	3.89	.65	มาก
2.มีการใช้หลักความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรมาพิจารณาในการสรรหาบุคคล	3.90	.71	มาก
3.มีการจัดให้ครูได้สอนตรงตามสาขาวิชาและความสามารถ	4.00	.75	มาก
4.มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้กับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา	3.95	.66	มาก
5.มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.97	.67	มาก
6.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	3.97	.72	มาก
7.มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.05	.65	มาก
รวม	3.96	.53	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$) รองลงมา คือ มีการจัดให้ครูได้สอนตรงตามสาขาวิชาและความสามารถ ($\bar{X}=4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบุคลากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=3.89$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 หลักนิติธรรม	3.93	.48	4.17	.46	-2.814*	.006
2 หลักคุณธรรม	3.97	.55	4.13	.40	-1.702	.053
3 หลักความโปร่งใส	3.86	.54	3.99	.42	-1.379	.127
4 หลักการมีส่วนร่วม	3.85	.52	4.05	.44	-2.251*	.026
5 หลักความรับผิดชอบ	3.93	.57	4.11	.53	-1.900	.059
6 หลักความคุ้มค่า	3.92	.54	4.06	.48	-1.558	.121
รวม	3.91	.47	4.08	.37	-2.212*	.028

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครู มีความแตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านหลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วม โดย
 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 ตามทัศนคติของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	ประสบการณ์ทำงาน						F	Sig.	คู่ที่ ต่าง กัน
	ต่ำกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. หลักนิติธรรม	3.94	.49	3.99	.48	4.17	.47	2.18	.12	-
2. หลักคุณธรรม	3.98	.56	4.00	.48	4.13	.50	.79	.45	-
3. หลักความโปร่งใส	3.87	.50	3.90	.52	3.95	.55	.25	.78	-
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.87	.52	3.92	.50	3.94	.51	.24	.78	-
5. หลักความรับผิดชอบ	3.94	.57	3.96	.55	4.12	.58	1.03	.36	-
6. หลักความคุ้มค่า	3.91	.52	3.98	.53	4.05	.55	.79	.46	-
รวม	3.92	.46	3.96	.44	4.06	.46	.95	.39	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลตาม
 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของบริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ ต่างกัน
	เล็ก (1)		กลาง (2)		ใหญ่ (3)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. หลักนิติธรรม	4.23	.23	4.05	.45	3.96	.51	1.32	.27	-
2. หลักคุณธรรม	4.19	.28	4.11	.46	3.96	.64	1.78	.17	-
3. หลักความโปร่งใส	3.92	.33	4.08	.44	3.81	.53	4.98*	.01	(2,3)
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.75	.39	3.95	.52	3.89	.51	.52	.59	-
5. หลักความรับผิดชอบ	3.97	.19	4.07	.54	3.94	.59	.86	.43	-
6. หลักความคุ้มค่า	3.97	.45	4.03	.49	3.93	.55	.63	.53	-
รวม	4.00	.25	4.05	.43	3.91	.47	1.52	.22	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า ข้าราชการ
ครูอำเภอจะนะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักความโปร่งใสสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่
ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สำหรับบทนี้ ผู้ศึกษาจะกล่าวถึง 3 หัวข้อหลักตามลำดับได้แก่ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระในหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาขอสรุปผล 3 หัวข้อเรื่อง ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระและสรุปผลการค้นคว้าอิสระ

1. วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

1.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2. วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 274 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 163 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

2.3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า จำนวน 40 ข้อ

2.3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.938
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลในการค้นคว้าอิสระต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

2.4.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอหนังสือประสานงานขอความร่วมมือจากข้าราชการครูในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

2.4.2 ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 163 ชุดไปยังสถานศึกษาในอำเภอจะนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

2.4.3 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้ศึกษาไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับและดำเนินการจัดทำตามขั้นตอน

2.4.5 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

2.5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระนำแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผล และหาค่าสถิติดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบโดยการหา ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านแล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criteria) ของ วัน เดชพิชัย (2532 : 11) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีผู้ศึกษาต่างกันด้วยการทดสอบค่าที (t – test)

4. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

5. เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

1) หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้สูตร Rovinelli และ Hambleton (อ้างถึงในล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2540 : 248-249)

2) การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (อ้างถึงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2549:182)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 4) หาค่าการทดสอบ (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลประชากรที่มี 2 กลุ่ม
- 5) การทดสอบค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) และเมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

3. สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ปรากฏผลดังนี้

3.1 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{X}=4.02$) รองลงมา คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X}=4.00$) และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X}=3.90$) และหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ

3.2 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักพัฒนาตนเองตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดแนวการปฏิบัติเอาไว้ ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือ มีเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างตามระเบียบและหลักการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ($\bar{X}=4.04$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลงานบุคลากรตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ($\bar{X}=3.92$) ตามลำดับ

3.3 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=4.06$) และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาดตนเองหรือพัฒนางานตามความต้องการ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา คือ มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=4.06$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

3.4 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการสรรหาบุคลากรในรูปของคณะกรรมการอย่างโปร่งใส ($\bar{X}=4.01$) รองลงมา คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส ($\bar{X}=3.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีคณะกรรมการตรวจสอบ กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

3.5 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางาน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมา คือ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและความต้องการในด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X}=3.83$) ตามลำดับ

3.6 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการส่งเสริมครูและบุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.83$) ตามลำดับ

3.7 ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$) รองลงมา คือ มี

การจัดให้ครูได้สอนตรงตามสาขาวิชาและความสามารถ ($\bar{X}=4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบุคลากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

3.8 ข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านหลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วม โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.9 ข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.10 ข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านหลักความโปร่งใสมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของว่าที่ร้อยตรีณรงค์ฤทธิ์ เชื้อมาก และคณะ (2551 : 67) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 80) ที่ศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการบริหารแบบธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ที่เห็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลอันส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดความเลื่อมใสต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ที่ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนถือปฏิบัติ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครูมองว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารดี อินตามูล (2548 : 105) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 81) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของรับขวัญ ภาคภูมิ (2547:83) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรมมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกา ข้อตกลงขึ้นภายในสถานศึกษา โดยให้ข้าราชการครูได้มีส่วนร่วมกำหนด พร้อมมีการชี้แจงและใช้กฎเกณฑ์อย่างมีความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและมีความชอบธรรม ได้รับการยอมรับและปฏิบัติตามจากครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 13) กล่าวถึงหลักนิติธรรมว่า เป็นกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครูมองว่าการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรับขวัญ ภาคภูมิ (2547 : 80) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 81) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการครู โดยยึดมั่นในความถูกต้อง มีการส่งเสริมให้ครูนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและยุติธรรมเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปกครองบังคับบัญชาข้าราชการเป็นจำนวนมากเพื่อให้ข้าราชการครูอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความถูกต้อง ดำเนินการด้วยการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูซึ่งสอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 :

3) กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่าเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครุมองว่าการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ตะหรี (2552 : 53) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมจิต ศิริวิณะตระกูลและคณะ (2550 : 60) ที่ได้วิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เห็นว่า ในด้านการรายงานผลการรับ จ่ายเงินและจัดซื้อเป็นไปตามระเบียบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลด้วยการเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบมีการแจ้งผลการประเมินในการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 3) กล่าวถึงความโปร่งใสว่า เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครุมองว่าการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรับขวัญ ภาควิน (2547 : 80) ที่พบว่า การบริหารงานตามหลักการมี ส่วน

ร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ตะหรี (2552 : 54) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านหลักการ มี โดยภาพรวมส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 81) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร พบว่าหลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามุทสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและส่งเสริมบุคลากรทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล และร่วมแสดงความคิดเห็นตัดสินใจและส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เพราะปัจจุบันการกระจายอำนาจเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจึงต้องทำตามนโยบายซึ่งตรงกับคำกล่าวของธรรมรส โชติคุณุชร (2540 : 280) ที่กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการบริหารที่ใช้ยุทธวิธีระดมกำลังความคิด จิตใจให้เกิดพลังทางการบริหาร สอดคล้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 3) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วมได้แก่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครุมองว่าการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ตะหรี (2552 : 55) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอ บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับของอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 81) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานโครงการต่างๆเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา มีความรับผิดชอบต่องานตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับคูปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยกล่าวถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการดำเนินงานสามารถชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้งแสดงข้อเท็จจริง และพร้อมรับการตรวจสอบจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของโสมนัส ณ บางช้าง (2544 : 50) กล่าวว่า ผู้บริหารกิจการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกิจการอย่างเคร่งครัด การละเลยไม่ว่าจะเกิดจากงใจหรือประมาทเลินเล่อ อาจนำมาซึ่งความเสียหายอย่างรุนแรงต่อกิจการ ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่ออย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครูมองว่าการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7. ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ ตะหรี (2552 : 56) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานราธิวาส เขต 1 ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รับขวัญ ภาควัฒิ (2547 : 84) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับวิจัยของอนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549 : 82) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าหลักความคุ้มค่าของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความตระหนักในการบริหารงานบุคคลโดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม มีการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยให้บุคลากรมีความประหยัดใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด แก่

องค์กรของตนเอง สอดคล้องกับ สำนักนายกรัฐมนตรี (2542 : 2) หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยบรรจงให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการกรมมองว่าการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8. ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ ฤทธิจักร (2550 : 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัย รัตน์ไทรแก้ว (2549 : 191) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีความรู้ความเข้าใจต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่า และมีความตระหนักทางด้านการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยเฉพาะทางด้านหลักการมีส่วนร่วม เนื่องจากมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยได้จากการศึกษาที่สูงกว่าและทางด้านการพัฒนาตนเอง เช่น การประชุม การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวิจารณ์และร่วมรับประโยชน์อันเกิดจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ส่งผลทำให้

เกิดความเข้าใจในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทักษะการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารแตกต่างกัน

9. ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮำหมัดซารี บือโต (2553 : 72) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารดี อินตามูล (2548 : 115) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้ ธรรมาภิบาลในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า การใช้ธรรมาภิบาล ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครูไม่มี อิทธิพลต่อทักษะต่อการใช้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูพร้อมที่จะรับการ เปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานจากผู้บริหารที่จะมาบริหารในด้านบริหารงานบุคคลอย่างเต็มที่ ในขณะที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครู ให้มีกรรมการตรวจสอบ กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น (2549 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) สภาพการ บริหารงานบุคลากร มีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่ กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุม ชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรสถานศึกษามีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างอิสระมี การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม จึงทำให้ การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

10. ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทักษะต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความโปร่งใสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าข้าราชการครูอำเภอจะนะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักความโปร่งใสสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของมูฮัมหมัดซารี บือโต (2553 : 73) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาต่างก็มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมเมศวร์ คำผาบ (2550 : 75) ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้ง 3 ขนาด มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลางและใหญ่ เห็นว่าผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับในการบริหาร โดยใช้กฎ ระเบียบข้อบังคับที่ได้ตั้งไว้ และแจ้งให้ครูรับทราบโดยทั่วถึง มีการแต่งตั้งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนด้วยกัน ตลอดจนการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจน และการประเมินผลการปฏิบัติงานทราบโดยทั่วกัน ส่วนข้าราชการครูอำเภอจะนะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักความโปร่งใสสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ น่าจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลได้อย่างครอบคลุมด้วยตนเองอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 53) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญจึงทำให้การปฏิบัติงานการบริหารงาน

บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ควรนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการมีส่วนร่วม

1.2 ควรนำผลจากการค้นคว้าอิสระนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยเฉพาะจากผลการค้นคว้าอิสระ พบว่าประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลงานบุคลากรตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม การมีคณะกรรมการตรวจสอบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบุคลากรอย่างคุ้มค่า ส่วนใหญ่อยู่ในอันดับสุดท้ายของแต่ละด้าน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปพัฒนางานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในแต่ละด้านให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรทำการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมประชากรข้าราชการครูในจังหวัดนราธิวาส

2.3 ควรทำการค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในแต่ละด้านที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่นั้นๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เกรียงไกร เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541, กันยายน). ธรรมนูญภาคการเมือง บทบาทภาคการเมือง. รัฐสภาสาร. 5(49) : 20.

เกรียงศักดิ์ เพียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมนูญกับคอร์ปชั่นในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์ปริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

กิตติมา ปรีดาดีลก. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2531). คู่มือการบริหารบุคลากร (เล่ม 17) การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

_____ . (2541). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คัมปาย อิมเมจจิ่ง.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2542). เอกสารประกอบการบรรยายการใช้หลักธรรมนูญในการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : กองกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คุรุศาสตร์. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมนูญ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจริญศรี พันปี. (2546). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2544). คนเด่น. นกบริหาร. 1 (มกราคม - มีนาคม) : 3-6

ฉลอง มาปรีดา. (2537). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. ฉะเชิงเทรา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา.

เฉลิมชัย สมท่า. (2547). การบริหารโดยใช้หลักธรรมนูญของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2531). การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี :
คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูปการเมือง.
ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- คณีย์ เทียนพุฒิ. (2543). การจัดทำแผน HRD ผู้ศตวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ไทยเจริญการพิมพ์.
- _____. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลผู้ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญ
การพิมพ์
- ณรงค์ฤทธิ์ เชื้อมาก และคณะ. (2551). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เดือนใจ ฤทธิจักร. (2550). ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของ
บุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ
นคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนดล พระพุทธพงศ์. (2543, กรกฎาคม). ปัญหาการอุปถัมภ์กับ Good Governance. วารสาร
นักบริหาร. 3(4) : 44 - 47.
- ชนนชัย รัตนไตรแก้ว. (2549). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัด
นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. (2540). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนว
ปฏิบัติการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 12. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2549). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4.
อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซตการพิมพ์.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). ธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กู่หลายนะประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- ธีรรัตน์ กิจจาร์ภัย. (2542). เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ข้าวฟ่าง.

นายกรัฐมนตรีนั่ง. (2542). การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร. (2549). พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ
สังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บรรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ :
รวมสาสน์.

บัญชา อึ้งสกุล. (2543, เมษายน). นักบริหารทันสมัย : หลักการประชาสัมพันธ์เชิงบวก.
วารสารวิชาการ. 4(4) : 14.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. (2544). รายงานการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดธรรมาภิบาล.
กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาพแวดล้อม.

ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2545). การบริหารโดยองค์คณะบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ประทุม รอดประเสริฐ. (2547). คู่มือปฏิทัศน์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.

ประธาน ศิริไพบูลย์. (2547). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประเวศ วสี. (2542). ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2544). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนี ภู่อะกุล. (2545). ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย.
วารสารข้าราชการ. 1(1) : 21.

เปรมจิต ศิริวัฒนะตระกูล และคณะ. (2550). หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของ
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษา
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ผ่องศรี วาณิชยศกุลวงศ์. (2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

พงศ์พันธ์ วันดีเรืองไพศาล. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

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

_____. (2546). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

พยอม วงศ์สารศรี. (2534). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

พรชัย ภาพันท์. (2547). เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง.

วารสารวิชาการ. 1(1) : 39.

พรหมเมศว์ คำผาบ. (2550). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. (2548). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2532). **คู่มือการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์.

_____. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

มูฮำหมัดซารี บือโต. (2553). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เมธา สุวรรณสาร. (2543). **การกำกับดูแลกิจการที่ดีกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร**. **วารสารนักบริหาร**. 3 (3) : 88.

รับขวัญ ภาคภูมิ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาสน์.

วนิดา แสงสารพันธ์. (2544). การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล. วารสารนักบริหาร. 3 (3) : 41.

วรรณรณ แสงมณี. (2543). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โฟร์เฟซ.

วินัย ธงชัย. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยตำรวจโรงเรียน
นายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิรัตน์ รัตนมณี. (2550). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพฯ.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.

_____. (2543). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.

วัน เดชพิชัย. (2532,ตุลาคม-มกราคม). แบบประเมินตนเองสำหรับผู้บริหาร. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 13 (ตุลาคม 2531 –
มกราคม 2532) : 11

ศราวุธ อับดุลกอเดร์ ยานยา. (2550). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ

_____. (2546 ก). คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.

ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2546 ข). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.**

กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทองจำกัด.

_____. (2553). **สรุปรายงานประจำปี 2552.** (สำเนา).

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.

สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). **ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, องค์กรมหาชน. (2553). **รายงานผลทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET).**

สมคิด มawangค์. (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตาม**

ความคิดเห็น ของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). **การบริหารงานบุคคล.** ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สมชาย เทพแสง. (2543,พฤษภาคม). **โรงเรียนคุณภาพ : สานฝันให้เป็นจริง.** วารสารวิชาการ.

4 (11) : 14 – 15.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สมยศ นาวิการ. (2536). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สมาน รังสิโยภยณ. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 18.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สามารถ อินตามูล. (2548). **การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สัญญา ชาวไร่. (2546). **การศึกษาการรับรู้การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร**

สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

_____. (2542). **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ**

บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- สุจิตรา มีจำรัส. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอท่ามะกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตติ นิमितกุล. (2542). กระทรวงมหาดไทยพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้ความ
ทันสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยกฤษณ์. (2537). หลักการบริหารเบื้องต้น .กรุงเทพฯ :
สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน..
- สุนันทา เลาหพันธ์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ ทองคำ. (2545). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุไรยา สะมะลาเต๊ะ. (2553). ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการสอนในอำเภอจะนะ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- โสมนัส ฌ บางช้าง. (2544). Good Governance : การกำกับดูแลที่ดี. วารสารนักบริหาร. 2 (21) :
48-50.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542, มีนาคม 25). มุมมองนายอานันท์. มติชน : 13.
- อนุสร่า คุ่มสมบัติ. (2549). ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณ ตะหรี. (2552). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในอำเภอ
บาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
ปัตตานี.
- อัจฉรา โยมสินธุ์. (2544). บรรษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน. วารสารนักบริหาร. 3 (3) : 34 - 35.
- อาภัสสร ไซยคุณา. (2542). การบริหารงานบุคคล. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
เชียงใหม่.

อามาเน เจ๊ะแม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

อานวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนการพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

ภาษาอังกฤษ

Blumel, Christina M. (2000). **Foreign aid donor coordination and the pursuit of good Governance (Kenya)**. Ph.D.Dissertation University of Maryland.

Clarcke, Vicki Clinell Burge. (2001). **In search of good governance Decentralization and democracy in Ghana**. Ph.D.Dissertation Northern Illinois University.

Kimmet, Philip. (2005). **The Politics of good Governance in the Asean 4**. Master Degree Griffith University.

Yamane, T. (1973). **Statistical : An introductory analysis**. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรของ Rovinelli และ Hambleton (อ้างถึงในล้วน สายยศและอังคณา สายยศ,2540:248-249) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	IOC	แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง-1 ถึง +1
	$\sum R$	แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (อ้างถึงในธีรวิทย์ เอกะกุล,2549:182)

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

เมื่อ	a	แทน ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

การหาค่าเฉลี่ยเป็นการหาค่าตัวกลางของเลขคณิตโดยใช้สูตรเฟอร์กูสัน (Ferguson, 1987 : 49 ; อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum X_i$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าร้อยละ (Percentage)

การหาค่าร้อยละเป็นการเทียบจำนวนที่ต้องการกับจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 104) โดยใช้สูตร

$$p = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน ร้อยละ
	F	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นการวัดการกระจายของเลขคณิต (ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 160) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\bar{X}$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	X_i	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

4. หาค่าการทดสอบ (t- test)

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลประชากรที่มี 2 กลุ่ม (ผ่องศรี วาณิชสุภวงศ์, 2546 :

179)

4.1 ในกรณีที่มีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ใช้สูตร ดังนี้

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} , df = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1-1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (t - Distribution)
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4.2 ในกรณีที่มีความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน ใช้สูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}} , df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (t - Distribution)
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5. การทดสอบค่าเอฟ (F- test)

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance)

5.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (ผ่องศรี วาณิชสุภวงษ์ , 2546 : 180) ใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}, \quad df = k, n - k$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)
	MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Test) เมื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีจำนวนไม่เท่ากันโดยใช้สูตร (ผ่องศรี วาณิชสุภวงษ์, 2546 : 182)

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{MS_w \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right] (k - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
	$\overline{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 1
	$\overline{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ 2
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	k	แทน จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก ข

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ข้อ	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	$\sum R$	IOC
หลักนิติธรรม						
	1	+1	+1	+1	+3	1
	2	+1	+1	+1	+3	1
	3	+1	+1	+1	+3	1
	4	+1	+1	+1	+3	1
	5	0	+1	+1	+2	0.66
	6	+1	0	+1	+2	0.66
	7	+1	+1	+1	+3	1
หลักคุณธรรม						
	8	+1	+1	+1	+3	1
	9	+1	+1	+1	+3	1
	10	+1	+1	+1	+3	1
	11	+1	+1	+1	+3	1
	12	+1	+1	+1	+3	1
	13	+1	+1	+1	+3	1
หลักความโปร่งใส						
	14	+1	+1	+1	+3	1
	15	+1	+1	+1	+3	1
	16	+1	+1	+1	+3	1
	17	+1	+1	+1	+3	1
	18	+1	+1	+1	+3	1
	19	+1	+1	+1	+3	1
	20	+1	+1	+1	+3	1

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ข้อ	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	$\sum R$	IOC
หลักการมีส่วนร่วม						
	21	+1	+1	+1	+3	1
	22	+1	+1	+1	+3	1
	23	+1	+1	+1	+3	1
	24	+1	+1	+1	+3	1
	25	+1	+1	+1	+3	1
	26	+1	+1	+1	+3	1
หลักความรับผิดชอบ						
	27	+1	+1	+1	+3	1
	28	+1	+1	+1	+3	1
	29	+1	+1	0	+2	0.66
	30	+1	+1	+1	+3	1
	31	+1	0	+1	+2	0.66
	32	+1	+1	+1	+3	1
	33	+1	+1	+1	+3	1
หลักความคุ้มค่า						
	34	+1	+1	+1	+3	1
	35	+1	+1	+1	+3	1
	36	+1	+1	+1	+3	1
	37	+1	+1	+1	+3	1
	38	+1	+1	+1	+3	1
	39	+1	+1	+1	+3	1
	40	+1	+1	+1	+3	1

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้การค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำค้นคว้าอิสระในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการค้นคว้าอิสระนี้จะทำให้ทราบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการทำค้นคว้าอิสระโดยข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับและไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด ซึ่งจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การค้นคว้าอิสระดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปซึ่งถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม นราธิวาส เขต 3

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



(นายอัชมาน โต๊ะมี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 6-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)
- () ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 300 คน)
- () ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละคำถามแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามสภาพความเป็นจริง
ที่สุดโดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่
ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
1	หลักนิติธรรม มีการชี้แจงแนะนำการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน					
2	มีเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ พนักงาน ราชการและลูกจ้างตามระเบียบและหลักการที่ คณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด					
3	มีการให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4	มีการนำกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นมาใช้อย่าง เคร่งครัด					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
5	มีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักพัฒนาตนเองตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติเอาไว้					
6	มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
7	มีการประเมินผลงานบุคลากรตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด					
8	หลักคุณธรรม มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากร					
9	มีการสรรหาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม					
10	มีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม					
11	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานตามความต้องการ					
12	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม					
13	มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ					
14	หลักความโปร่งใส มีการสรรหาบุคลากรในรูปของคณะกรรมการอย่างโปร่งใส					
15	มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ					
16	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนด้วยความโปร่งใส					
17	มีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
18	มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานราชการอย่างชัดเจน และโปร่งใส					
19	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรระบบ เปิด จัดทำคะแนนผลการปฏิบัติงานไว้ตรวจสอบ					
20	มีคณะกรรมการตรวจสอบ กำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
21	หลักการมีส่วนร่วม มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียนในด้านการวางแผนบุคลากร					
22	มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ ความต้องการในด้านการสรรหาบุคลากร					
23	มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อ เข้ารับการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางาน					
24	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการ พิจารณาความดีความชอบ					
25	มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
26	มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของครูด้วยกัน					
27	หลักความรับผิดชอบ มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของ บุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบุคลากร					
28	มีการแต่งตั้งหน้าที่รับผิดชอบของครูและบุคลากรใน การสรรหาอย่างชัดเจน					
29	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
30	มีการส่งเสริมครูและบุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
31	มีการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ					
32	มีการกำหนดภาระงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
33	มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
34	หลักความคุ้มค่า มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบุคลากรอย่างคุ้มค่า					
35	มีการใช้หลักความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรมาพิจารณาในการสรรหาบุคคล					
36	มีการจัดให้ครูได้สอนตรงตามสาขาวิชาและความสามารถ					
37	มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้กับครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา					
38	มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
39	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน					
40	มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ที่	รายการ	ค่าความเชื่อมั่น
1	หลักนิติธรรม	.673
2	หลักคุณธรรม	.687
3	หลักความโปร่งใส	.759
4	หลักการมีส่วนร่วม	.691
5	หลักความรับผิดชอบ	.758
6	หลักความคุ้มค่า	.734
รวมทั้งฉบับ		.938

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ 0559/ว 461

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

22 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายอชมาน โต๊ะมี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู อำเภอยะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. ดร.จรูณี แก้วเย็น อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก
2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 073 – 227162

โทรสาร 073 – 227131



ที่ ศธ 0559/ว 526

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

29 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายอชมาน โต๊ะมี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู อำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------------------------|
| 1. ดร.จรรณี แก้วเย็น | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพพลย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม |

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อทดลองเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไครรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 073 – 227162

โทรสาร 073 – 227131



ที่ ศธ 0559/ว 567

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000

9 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายอัชมาน โต๊ะมี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระดังนี้

1. ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 073 –227162

โทรสาร 073 –227131

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก จ

รายชื่อสถานศึกษาที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อสถานศึกษาที่ให้ทดลองเครื่องมือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

ที่	ชื่อสถานศึกษา	อำเภอ	สังกัด	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
1	โรงเรียนบ้านกาลิซา	ระแงะ	สพป.นราธิวาส เขต 3	20
2	โรงเรียนบ้านเจ๊ะเก	ระแงะ	สพป.นราธิวาส เขต 3	14
3	โรงเรียนบ้านตราแต๊ะ	ระแงะ	สพป.นราธิวาส เขต 3	10
4	โรงเรียนประชาบำรุง	ระแงะ	สพป.นราธิวาส เขต 3	6
รวม				50

ภาคผนวก ข

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการค้นคว้าอิสระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 3

ที่	ชื่อสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
1	โรงเรียนบ้านชะอ้อ	เล็ก	6
2	โรงเรียนบ้านดื่อกอ	กลาง	7
3	โรงเรียนบ้านละหาร	กลาง	7
4	โรงเรียนบ้านไกรรอส	กลาง	5
5	โรงเรียนบ้านแม่แซ	กลาง	6
6	โรงเรียนบ้านรือเปาะ	กลาง	5
7	โรงเรียนบ้านบุเกะบือแต	กลาง	7
8	โรงเรียนบ้านน้ำหอม	กลาง	7
9	โรงเรียนบ้านน้ำวน	กลาง	5
10	โรงเรียนร่วมจิตต์ประชา	กลาง	2
11	โรงเรียนบ้านจะแนะ	ใหญ่	29
12	โรงเรียนบ้านปารี	ใหญ่	10
13	โรงเรียนบ้านคุดงขอ	ใหญ่	9
14	โรงเรียนบ้านริแง	ใหญ่	15
15	โรงเรียนบ้านกาแย	ใหญ่	9
16	โรงเรียนผดุงมาตร	ใหญ่	13
17	โรงเรียนพิทักษ์วิทยาภูมิ	ใหญ่	14
18	โรงเรียนบ้านไอร์โซ	ใหญ่	7
รวม			163

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายบัณฑิต สาและ

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนผดุงมาตร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนผดุงมาตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

2. นายอับดุลอาซี คอเลาะ

วุฒิการศึกษา	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสะโล
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสะโล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

3. นางรุชรินา ปาเนนแจ๊ะ

วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดผลและวิจัยการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล	นายอัชมาน โต๊ะมี
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม 2517
ที่อยู่ปัจจุบัน	37/1 หมู่ที่ 4 ตำบลบาโงสะโต อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส 96130
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ศิลปศึกษา) สถาบันราชภัฏภูเก็ต
ประสบการณ์การทำงานในอดีต	ครูโรงเรียนคารุสสาลาม อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพุดงมาตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3