การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR OF SECONDARY SCHOOLS MUANG DISTRICT UBONRATCHATHANI PROVINCE

พระศรีพรรณ โชติปญฺโญ (สุวรรณแสง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

พระศรีพรรณ โชติปณฺโญ (สุวรรณแสง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

PERSONNEL ADMINISTRATION ACCORDANCE WITH GOOD GOVERNANCE OF ADMINISTRATOR OF SECONDARY SCHOOLS MUANG DISTRICT UBONRATCHATHANI PROVINCE

Phra Siphan Chotipunyo (Souvannaseng)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เรื่อง“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร,ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล.ผศ.ดร.)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.พิชัย ไชยสงคราม)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.สิน งามประโคน กรรมการ

.....
ชื่อผู้วิจัย พระศรีพรรณ โชติปญฺโญ (สุวรรณแสง)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัย : พระศรีพรรณ โชติปญฺโญ (สุวรรณแสง)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย พธ.บ., M.Ed., Ph.D.

: ผศ.ดร. สิน งามประโคน พธ.บ., M.A., Ph.D.

วันสำเร็จการศึกษา : วันที่๑๕ /กุมภาพันธ์/๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑)เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๒)เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี,๓)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารและครูจำนวน ๒๓๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ค่าร้อยละ,ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานt-tes และOne-way ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ

๒. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕ โดยผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่า ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

๓. ผลการศึกษาพบว่า ควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนมัธยมศึกษา(๑)ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาด้วยความยุติธรรมต่อเนื่อง (๒)ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแสดงความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคลากร(๓)ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าตำแหน่งตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

thesis title : Personnel administration accordance with good governance of administrator of secondary schools muang district ubonratchathani province
Researcher : phra siphan chotipunyo (souvannaseng
Degree : Master of arts (educational administration)
thesis supervisory committee
: Asst. Prof. Dr. Suddhipong Srivichai B.A., M.Ed.,Ph.D.
: Asst. Prof. Dr.Sin Ngamprakhon B.A., M.A.,Ph.D.
Date of graduation : 15/February/2014

ABSTRACT

the objectives of this research were: 1) to study Personnel administration accordance with good governance of administrator of secondary schools muang district ubonratchathani province 2) to compared the opinion for Personnel administration accordance with good governance of administrator of secondary schools muang district ubonratchathani province 3) to suggest the suitable ways of development in Personnel administration accordance with good governance of administrator of secondary schools muang district ubonratchathani province, by collecting data from 234 samples of the Executive and the teachers. the data were analyzed by the statistical Frequency, Percentile, Mean, Standard Deviation, hypothesis testing by t-test, t-test and ONE Way ANOVA with the important point in statistic at the level of 0.05

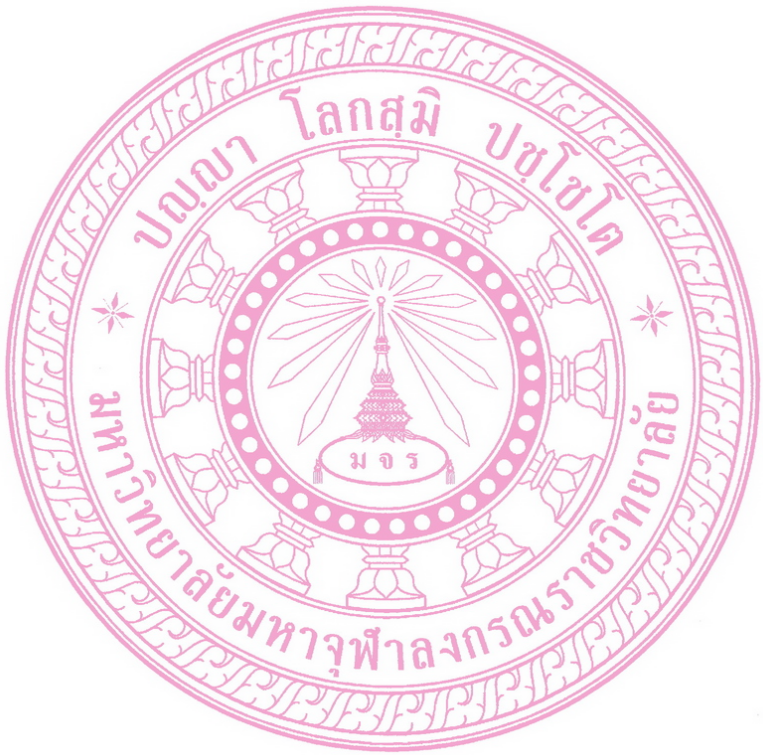
the research findings were as follows:

1.personnel administration accordance with good governance of administrator of secondary schools **as a whole was** a high level, considering by each aspect were at a high level all sort of descending, that is the rule of law, morality, Participation, Accountability, cost effectiveness or economy and Responsibility.

2.comparing the opinions of the administrators and teachers towards Personnel administration accordance with good governance classified by sex, education found that were not significantly statistically different but age, experience and school size vary significantly statistically.0.05 by the administrators have small-sized school administrate accordance the good governance more than the administrator s' medium and large school.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.from the results, it is foundthat: should be the way to solve administration accordance with good governance of secondary schools namely: 1) the administrators could support the people in continuous development and justice 2)the administrators have to open the chance to them express and want the opinion in development staff.3) the administrators should be promote them to progress a long position in individuals' ability.



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความเมตตาจากคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาซึ่งผู้วิจัยขอระบุนามไว้ เพื่อแสดงความขอบคุณดังต่อไปนี้

พระครูปลัดมารุต วรมงฺคโล,ผศ.ดร.ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.พิชัย ไชยสงคราม ผู้ทรงคุณวุฒิ,ผู้ช่วยศาสตร์จารย์ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์,ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สิน งามประโคน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อตกบกพร่องวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

ขออนุโมทนาและขอบคุณ พระมหา ฉัตรชัย สุฉตฺตชโย ดร. พระมหา ไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินถา ศิริวรรณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมหมาย ดูยอดรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและขอขอบคุณผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งช่วยเหลือในเรื่องของเอกสารข้อมูล ตลอดจนให้ความรู้ทางด้านวิชาการและประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จึงทำให้สำเร็จลงด้วยดี

ผู้วิจัยขออนุโมทนาและขอบคุณคณาจารย์และนักวิชาการทุกท่านที่เป็นเจ้าของหนังสือและงานวิจัยที่มีคุณค่าซึ่งท่านได้เขียนไว้ให้ศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการเขียนวิจัย

ขอขอบพระคุณหลวงพ่อพระมหาพิพัฒน์ วฑฺฒโนเจ้าอาวาสวัดบางไส้ไก่ที่มีความเมตตาให้ที่พักอาศัยตลอดมา, สุดท้ายนี้ขอขอบคุณโยมพ่อและโยมแม่ทั้งญาติพี่น้องทุกคนและเพื่อนสหธรรมิกทุกรูปที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยเล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใฝ่รู้อย่างสมควร

พระศรีพรรณ โชติปญฺโญ (สุวรรณแสง)

๑๕ /กุมภาพันธ์/ ๒๕๕๗

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฆ
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๗
๒.๑.๑ หลักการการบริหารงานบุคคล	๙
๒.๑.๒ วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๒.๑.๓ ความสำคัญการบริหารงานบุคคล	๑๕
๒.๑.๔ กระบวนการการบริหารงานบุคคล	๑๗
๒.๑.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑๙
๒.๑.๖ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	๒๓
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	๓๖
๒.๒.๑ ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล	๓๖
๒.๒.๒ ความหมายของหลักธรรมาภิบาล	๓๘
๒.๒.๓ องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล	๔๑

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง			หน้า
	(๑)	หลักนิติธรรม	๔๓
	(๒)	หลักคุณธรรม	๔๔
	(๓)	หลักความโปร่งใส	๔๖
	(๔)	หลักการมีส่วนร่วม	๔๗
	(๕)	หลักความรับผิดชอบ	๕๐
	(๖)	หลักความคุ้มค่า	๕๑
	๒.๒.๔	หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษา	๕๒
	๒.๒.๕	สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน	๕๔
๒.๓		งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๖
๒.๔		กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย			๖๓
๓.๑		ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๓.๒		เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๔
๓.๓		การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
๓.๔		การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
๓.๕		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
บทที่ ๔ ผลการวิจัย			๖๘
๔.๑		สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๘
๔.๒		ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๙
๔.๓		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๙
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ			๙๙
๕.๑		สรุปผลการวิจัย	๑๐๐
๕.๒		อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๔
๕.๓		ข้อเสนอแนะ	๑๐๙

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บรรณานุกรม		๑๑๑
ภาคผนวก		๑๑๘
ก	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๙
ข	หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือการวิจัยในการหาค่า IOC	๑๒๖
ค	หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย	๑๓๓
ฆ	ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ (Try Out)	๑๓๕
ง	หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๓๘
ประวัติผู้วิจัย		๑๔๔

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๔.๑	จำนวนและร้อยละของประชากรทั้งหมดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๖๙
๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลโดยรวม	๗๑
๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลด้านหลักนิติธรรม	๗๒
๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลด้านหลักคุณธรรม	๗๓
๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลด้านหลักความโปร่งใส	๗๔
๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลด้านหลักการมีส่วนร่วม	๗๕
๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การแปลผล ด้านหลักความรับผิดชอบ	๗๖
๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การแปลผลด้านหลักความคุ้มค่า	๗๗
๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การเปรียบเทียบ โดยรวมจำแนกตามเพศ	๗๘
๔.๑๐	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยรวมจำแนกตามอายุ	๗๙
๔.๑๑	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	๘๐
๔.๑๒	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ด้านหลักการมีส่วนร่วมจำแนกตามอายุเป็นรายคู่	๘๐
๔.๑๓	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	๘๑
๔.๑๔	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ด้านหลักความคุ้มค่าจำแนกตามอายุเป็นรายคู	๘๒
๔.๑๕	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โดยรวมทุกด้านจำแนกตามอายุเป็นรายคู่	๘๓
๔.๑๖	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โดยรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษา	๘๔
๔.๑๗	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	๘๕
๔.๑๘	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่	๘๖

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๙	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	๘๗
๔.๒๐	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักความโปร่งใสจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	๘๘
๔.๒๑	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักความรับผิดชอบจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	๘๙
๔.๒๒	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่	๙๐
๔.๒๓	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลโดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน	๙๑
๔.๒๔	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	๙๒
๔.๒๕	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	๙๓
๔.๒๖	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	๙๔
๔.๒๗	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักความโปร่งใสจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	๙๕
๔.๒๘	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักการมีส่วนร่วมจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	๙๕
๔.๒๙	แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	๙๖
๔.๓๐	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	๙๗
๔.๓๑	แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร	๙๘

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ **หน้า**

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๖๒

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันนี้สังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนพฤติกรรมค่านิยมและทัศนคติของคนในชาติดังนั้นการศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีเหตุมีผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ได้ตรัสไว้ว่านอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วยดี มีประเทศของเราจะได้คนคุณภาพคือทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังของบ้านเมืองให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำความรู้และความสามารถให้นำไปใช้ในทางที่ถูกต้อง

ปัจจุบันนี้องค์การหรือหน่วยงานใดที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆหลายประการซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ สำหรับผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่างๆเป็นอันมากเพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุม ดูแล ดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือหัวหน้างานไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งการศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการด้านต่างๆของคนในชาติผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านเช่นด้านวิชาการและด้านคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับ **วีระยุทธ ชาตะกาญจน์**[๑] ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพกระบวนการพัฒนาคุณภาพและการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

---

[๑]วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ,** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่หน้าเลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์การให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจร่วมกันปฏิบัติงานในการบริหารจัดการของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า“ธรรมาภิบาล”มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลหลักการดังกล่าวประกอบ ๖ ด้านได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม (Rule of law) ๒) หลักคุณธรรม (Morality) ๓) หลักความโปร่งใส (Transparency) ๔) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ๕) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ๖) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐได้กล่าวแนวทางการบริหารสถานศึกษาจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[๒] ปัจจุบันพบว่าภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์เป็นการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพลโลกจึงทำให้เกิดทุจริตผิดจรรยาบรรณได้ง่ายและขาดความโปร่งใสในการบริหารและประชาชนเข้าไม่ถึงข้อมูลในที่สุดการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายตามมานอกนั้นซึ่งผู้วิจัยต้องศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน ๕ โรงเรียนมีโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณธรรมและโปร่งใส

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนว่ามีการบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาลอย่างไรและได้เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลตามธรรมาภิบาลโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไรและข้อเสนอแนะแนวทางการการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

---

[๒]สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,**ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วง การปฏิรูปการศึกษา,** ในทศวรรษที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวาน กราฟฟิคจำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๔-๑๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างไร

๑.๓.๓ ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในการศึกษาดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกล่าวด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบด้วย ๖ ด้านคือ ๑.หลักนิติธรรม ๒.หลักคุณธรรม ๓.หลักความโปร่งใส ๔.หลักความมีส่วนร่วม ๕.หลักความรับผิดชอบ ๖.หลักความคุ้มค่า

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโดยมีขอบเขตสถานที่ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๖๐๐ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา การศึกษาค้นคว้าและวิจัยประมาณ ๖ เดือนโดยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๖-มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหารและครูมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหารและครูมีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหารและครูมีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี(GoodGovernance)มีความถูกต้องเป็นธรรมสุจริตโปร่งใสมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้เห็นว่าระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.๒๕๔๒ หลักธรรมาภิบาลนั้นมีความเหมาะสมในสถานศึกษาซึ่งมีหลักการสำคัญ ๖ ประการได้แก่

๑.**หลักนิติธรรม (Rule of law)** หมายถึง กฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์และกฎหมายต่างๆโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช้ตามอำเภอใจหรืออำนาจตัวของบุคคลจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและเต็มใจปฏิบัติตามรวมทั้งเป็นการรัดกุม ภายกฎหมายและความถูกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ

๒.**หลักคุณธรรม (Morality)** หมายถึง ความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมโดยอยู่บนพื้นฐาน ความถูกต้องยุติธรรมและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์มีระเบียบและจริงใจมีเหตุผล รับฟัง ความคิดเห็น สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรตั้งหน้าปฏิบัติหน้าที่การงานให้ยั้งยืนตลอดไป

๓.**หลักความโปร่งใส (Transparency)** หมายถึง กระบวนการในการทำงานอย่างถูกต้องเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงค์การให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาสิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอรัปชั่นได้ทั้งใน ภาครัฐและเอกชน การตรวจสอบและผลงานดำเนินงานโดยการเปิดเผยชัดเจน

๔.**หลักการมีส่วนร่วม(Participation)**หมายถึงกระบวนการที่การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของในการวางแผนงานทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การคือ การตัดสินใจในประเทศโลกเสรีและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน การดำเนินการต่างๆในองค์การได้มีร่วมรับรู้อย่างเท่าเทียมกัน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.**หลักความรับผิดชอบ(Responsibility)**หมายถึงการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนให้ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและปรับปรุงพัฒนาองค์การและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๖.**หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)** หมายถึงเป็นการบริหารที่ยั่งยืนในการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมมีความประหยัดใช้อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า พอเพียง ซึ่งจะเป็นการทำให้สังคมเป็นสังคมที่รู้คุณค่าโดยส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักประหยัด ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคล หมายถึงการดำเนินการในการทำงานด้านต่างๆในโรงเรียนกับชุมชนเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงการดำเนินงาน โดยมีแผนงานการปฏิบัติการติดตามตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารหมายถึงผู้อำนวยการ,รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี

ครูสอน หมายถึงครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบตอบแบบสอบถามในโรงเรียน

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบตอบแบบสอบถามในโรงเรียน

วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ตอบตอบแบบสอบถามในโรงเรียน

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึงประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบตอบแบบสอบถามในโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน หมายถึงพื้นที่ที่ใช้ในการทำวิจัยโดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารและครูซึ่งแบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น ๓ ขนาดคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๗.๒ได้ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๗.๓ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๗.๔ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของผู้บริหารงานมากยิ่งขึ้น

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ หลักการการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๒ วัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๓ ความสำคัญการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๔ กระบวนการการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๖ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

๒.๒.๑ ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

๒.๒.๒ ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

๒.๒.๓ องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

(๑) หลักนิติธรรม

(๒) หลักคุณธรรม

(๓) หลักความโปร่งใส

(๔) หลักการมีส่วนร่วม

(๕) หลักความรับผิดชอบ

(๖) หลักความคุ้มค่า

๒.๒.๔ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษา

๒.๒.๕ สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คำว่า“การบริหารงานบุคคล”เป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดความจากคำในภาษาอังกฤษว่า“Personnel Administration”หรือ”Personnel Management”การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า“การบริหารงานบุคคล”นี้ในภาษาอังกฤษก็มีการใช้กันหลายคำเช่นPersonnelAdministration, Personnel Management,LaborRelations,Industrial Relations&ManpoweManagementเป็นต้นในภาษาไทยก็มีใช้อยู่หลายคำเช่นเดียวกันเช่นการบริหารงานบุคคลการบริหารบุคลากรการจัดการงานบุคคลและการบริหารงานเจ้าหน้าที่เป็นต้นเนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้วงวิชาการและวิชาชีพบริหารใช้คำ“การบริหารงานบุคคล”กันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแนวคิดของการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ กล่าวว่า“การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงานพร้องธำรงรักษาพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต[๑]

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นๆปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด[๒]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน[๓]

เสนาะ ติเยาว์ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมนั่นคือหน้าที่ทาง ด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคลการรักษาระเบียบวินัยการให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน[๔]

พนัส หันนาคินทร์[๕]ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการที่องค์การจัดวางกระบวนการต่างๆเพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นเมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการทำงานตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณา

---

[๑] ณัฏฐพันธ์เขจรนันทน์, **การบริหารทรัพยากรบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็นยูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

[๒] ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : หจก.เทคนิค, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๐.

[๓] สมาน รังสิโยกฤษณ์, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่,** พิมพ์ครั้งที่๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนพานิช,๒๕๔๑), หน้า ๑.

[๔] เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคลากร**,พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑.

[๕] พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล,** (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่นเช่นไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ไม่ว่าจะด้อยความสามารถหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตามในกรณีดังกล่าวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลยแต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะกับงานที่กำหนดไว้ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงานมีการประเมินผลงานการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้มีการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์การการสร้างขวัญกำลังใจสร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การหรือวัฒนธรรมขององค์การที่เหมาะสม[๖]

อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ๑) การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน๒)การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาการคัดเลือกการจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน ๓) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางสโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคลการสรรหาการคัดเลือกการพัฒนาการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งการโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร[๗]

สุภาพร พิศาลบุตรได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคลากรหมายถึงภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคนการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุดธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ[๘]

ธงชัย สันติวงษ์ได้กล่าวว่า“การบริหารงานบุคคลหมายถึงภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ[๙]

การศึกษามาพอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงกระบวนการต่างๆในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลการวางแผนกำลังคนการสรรหาและเลือกสรรการธำรงรักษาบุคลากรการพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน

---

[๖]บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

[๗]อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ, **การบริหารงานบุคคล** ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส), (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑-๒๒.

[๘]สุภาพร พิศาลบุตร, **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

[๙]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐,(กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๑.๑ หลักการบริหารงานบุคคล

การจัดสรรบุคคลให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสมการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรักและทุ่มเทรับผิดชอบงาน และทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพเป็นต้น เหล่านี้เป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง“หลักการในการบริหารงานบุคคล”ไว้ต่างกันดังนี้

บรรยงค์ โตจินดาได้ให้หลักของการบริหารงานบุคคลซึ่งประกอบด้วย ๑๒ ประการ[๑๐]คือ

(๑) หลักความเสมอภาคโดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน

(๒) หลักความสามารถยึดถือความรู้ความสามารถหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

(๓) หลักความมั่นคงยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาวรวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

(๔) หลักความเป็นธรรมทางการเมืองยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ

(๕) หลักการพัฒนายึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรการให้ความรู้การอบรมมีการจัดระบบนิเทศและการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(๖) หลักความเหมาะสมยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

(๗) หลักความยุติธรรมยึดหลักคุณธรรมไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวกมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ

(๘) หลักสวัสดิการยึดหลักการบริการเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพความปลอดภัย

(๙) หลักเสริมสร้างได้แก่ยึดหลักการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณภาพทั้งในการป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

(๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับสังคมมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยกันเพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

(๑๑) หลักประสิทธิภาพยึดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานโดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด

---

[๑๐]บรรยง โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๔.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๑๒) หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนายึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ระบบการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆมาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆขึ้นไป

เสนาะ ติเยาว์ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการ[๑๑]คือ

(๑)มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้างชั่วโมงการทำงานและสภาพในที่ทำงาน เรื่องของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุกๆคนแม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่าความเป็นธรรมอยู่ที่ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริงว่าความยุติธรรมคืออะไรแต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องสุดวิสัยเสียทีเดียว เช่นในการกำหนดอัตราค่าจ้างนายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อตนจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้างอยากได้ค่าจ้างสูงๆโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้คำว่าค่าจ้างยุติธรรมก็คืออัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่วงการอุตสาหกรรมนั้นๆจ่ายความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายค่าจ้างนั้นได้ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ค่าครองชีพและความยากง่ายในการทำงานการคำนึงถึงปัจจัยต่างๆดังกล่าวก็น่าจะเพียงพอแล้วสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรม

(๒)แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างการเปิดเผยข่าวให้คนงานมีส่วนรู้เห็นนั้นก่อให้เกิดผลดีและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกันคนงานจะได้รู้ความคลี่คลายต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้รู้ทัศนะแนวความคิดรูปแบบและแนวทางต่างๆอันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้องสามารถวางตัวและมีการเตรียมการที่เหมาะสมทางด้านความรู้สึกของคนงานเมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่างๆก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงานย่อมก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์การ

(๓)ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหลักข้อนี้เป็นการยอมรับทางด้านความต้องการของคนที่ว่าคนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหารอย่างเดียวความต้องการทางด้านสังคมก็เป็นความสำคัญอย่างหนึ่งความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับและเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

(๔)มีความเป็นกันเองกับพนักงานในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้นโดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการก็ไม่ควรถือว่าต้องกระทำตามพิธีเสมอไปเพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัวทัศนคติทั้งทางสังคมทางวัฒนธรรมและทางจรรยามารยาทของแต่ละคนดังนั้นความเป็นกันเองในการสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่ง

---

[๑๑]เสนาะ ติเยาว์,**การบริหารงานบุคลากร,** พิมพ์ครั้งที่๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๓๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถผู้บริหารไม่ควรคิดว่าค่าจ้างเป็นการ“ให้” แต่เกิดจาก“ความสามารถ”ของลูกจ้างเองเพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถเป็นเกณฑ์ไม่ใช้เป็นการกุศลที่จะมัวคำนึงถึงเมตตาจิตของผู้บริหารโดยคิดว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นบุญเป็นคุณของเจ้าของกิจการการที่จะขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเองไม่ใช่เป็นเพราะความสงสารของฝ่ายนายจ้างเพราะการให้เป็นการทำลายประสิทธิภาพของพนักงานในทางอ้อมหากปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณแล้วก็เท่ากับเป็นการสร้างระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)ขึ้นในหน่วยงานเป็นการให้เพื่อตอบแทนสินน้ำใจแก่บุคคลและผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อยๆหลักเกณฑ์ต่างๆก็จะค่อยๆหมดไปในทางตรงกันข้ามการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานโดยพิจารณาผลงานและความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้อุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(๖)ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคนอย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงานเราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้นมีผลงานเพราะเขาไม่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงานก็ไม่ออกมาเด่นเหมือนกับงานบางประเภทที่ถึงแม้จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างปกติธรรมดาผลงานก็ออกมาดีจะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกันทั้งนั้นผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้เป็นใช้คนให้ถูกก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความถนัดของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ต่องานได้เมื่อบุคคลมีความถนัดในทางใดถ้าเขาได้มีโอกาสทำงานในด้านนั้นแล้วผลงานของเขาก็จะดีเด่นขึ้นมาได้การคาดคะเนความสามารถของคนผิดการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำไปรังแต่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารบุคคลมากขึ้นเท่านั้น

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้กล่าวถึงการกำหนดหลักการบริหารงานบุคคล[๑๒]ไว้ดังนี้

(๑) มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนคือผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา

(๒) กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนและเป็นที่รับรู้รับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์การกระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบเช่นความชัดเจนเรื่องการประเมินผลกระบวนการทางวินัยกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายเป็นต้น

(๓) มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานการปฏิบัติราชการนั้นต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลักดังนั้นการบริหารงานบุคคลก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำงานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด

---

[๑๒]สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน** ฉบับที่๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙), **(**กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕**),** หน้า ๕๔.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔)เน้นหลักคุณธรรมคือมีความคงเส้นคงวาไม่มีอคติไม่เห็นแก่หน้าใครเน้นหลักการยึดถือผลงานเป็นหลักหลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถการปฏิบัติตนและผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดี ความชอบโดยไม่อาความรู้สึกหรือความรู้จักมักคุ้นส่วนตนเป็นตัวกำหนด

สมเดช สีแสง[๑๓]ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมไว้ว่ามีลักษณะเด่น๔ประการคือ

(๑)หลักความเสมอภาค (EqualityofOpportunity) หรือหลักโอกาสเท่าเทียมกันผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคนจะมีสิทธิ์ในการสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกการกำหนดค่าตอบแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือในระดับเดียวกันจะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

(๒) หลักความสามารถ(Competence)การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้วิธีการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่โดยรับสมัครผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างกว้างขวางแล้วจัดให้มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่าย่อมมีสิทธิ์ได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อนนอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเด่นย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งก่อนผู้มีความเหมาะสมน้อยกว่า

(๓) หลักความมั่นคง(Security)เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นยึดเป็นอาชีพได้โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายตราบใดบุคลากรยังมีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากงานโดยไม่มีความผิดมีเงินเดือนให้ระหว่างการปฏิบัติงานมีบำนาญบำเหน็จให้เมื่อพ้นงาน

(๔)หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการข้อนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมืองมิถูกแทรกแซงทางการเมืองหรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของการเมืองใดๆและให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ

การศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าบริหารงานบุคคลหมายถึงการใช้คนให้เหมาะกับงานมีการมีความยุติธรรมมีการพัฒนาและการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถในการบริหารงานสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

---

[๑๓]สมเดช สีแสง, **คู่มือปฏิบัติราชการและเตียมสอบผู้บริหารการศึกษา**, (ชัยนาท : เรียนดี, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๔.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๑.๒ วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นควรกำหนดและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้นโดยมุ่งใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดซึ่งนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สมเกียรติ พ่วงรอดได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ๓ ประการดังนี้

(๑)เพื่อสร้างตัวป้อนที่มีคุณภาพกล่าวคือควรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

(๒)เพื่อเพิ่มผลผลิตให้มีคุณภาพคือบุคคลที่มีศักยภาพสูงมีการกระตุ้นเพื่อให้คุณภาพของงานเพิ่มขึ้นบุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

(๓)เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพกล่าวคือความต่อเนื่องของการบำรุงรักษาการให้ขวัญและกำลังใจในขณะทำงานการฝึกฝนสร้างความชำนาญและการประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น[๑๔]

อำนวย แสงสว่างได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ ๔ ประการ[๑๕] คือ

(๑) วัตถุประสงค์ด้านสังคม (Social Objectives) องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรับผิดชอบด้านคุณธรรมและสังคมขจัดและระงับการดำเนินกิจการที่ผิดทั้งด้านคุณธรรมและสังคม

(๒) วัตถุประสงค์ด้านองค์การ (Organizational Objectives) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างองค์การตามวัตถุประสงค์ดังนั้นการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการรับใช้องค์การ

(๓)วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (FunctionalObjectives) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่และความรับผิดชอบช่วยรักษาระดับการตอบสนองความต้องการขององค์การได้อย่างเหมาะสมจะพบว่าเมื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กระทำไปอย่างไม่รอบคอบและไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ก็จะเกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ (๔)วัตถุประสงค์ด้านบุคคล(PersonnelObjectives)เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลในระยะยาวความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคนจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การการทำให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีมาตรการในการธำรงและสงวนรักษาบุคลากรที่ดีไว้โดยการจัดให้มีการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมิฉะนั้นประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจในการทำงานของ

---

[๑๔]สมเกียรติ พ่วงรอด, **การบริหารงานบุคคล**, (ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

[๑๕]อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บุคลากรจะมีแต่ลดลงอยู่ตลอดเวลาในที่สุดบุคลากรก็จะลาออกจากองค์การไปสมัครเข้าทำงานกับองค์การอื่นที่ดีกว่าอย่างแน่นอน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับดัง[๑๖]ต่อไปนี้

(๑) สังคมงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อจะตอบสนองความต้องการทางสังคมเนื่องจากตามปกติและสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมสงบสุขและสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคตหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคมนอกจากนี้งานทรัพยากรมนุษย์ยังต้องส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมท้ายที่สุดงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่สร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องออกจากองค์การเมื่อคบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใดที่มิใช่การกระทำผิดที่ร้ายแรงเพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ

(๒) องค์การงานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสมดังที่กล่าวมาแล้วว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวพันกับบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงานขณะปฏิบัติงานและภายหลังจากการร่วมงานกับองค์การเพื่อสร้างความมั่นใจให้องค์การว่าจะมีบุคคลที่มีความรู้ทักษะและความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานอยู่ตลอดเวลาโดยเขาเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

(๓) บุคลากรเหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ต้องทำงานก็คือเพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมโดยมีปัจจัยสี่มีความปลอดภัยและมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสมเราจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์วัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่างๆของบุคลากรตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูงโดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงานการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรมการให้ผลประโยชน์ตอบแทนการฝึกอบรมและพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการวางแผนอาชีพและวางแนวทางสำหรับอนาคตและการจัดกิจกรรมนันทนาการซึ่งงานเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น

---

[๑๖]ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการคำนึงถึงความต้องการทางสังคมตลอดจนถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นหลักแต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วยเช่นนโยบายเกี่ยวกับการบำรุงรักษาการพัฒนาหรือการให้ขวัญกำลังใจเป็นเครื่องดูดดึงในการทำงานให้สำเร็จ

๒.๑.๓ ความสำคัญการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายในองค์การใดๆก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดมีคุณค่าสูงสุดมีประโยชน์มากที่สุดและทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งเพราะคนเป็นกุญแจแห่งประสิทธิผลของการบริหารกิจการมีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลไว้ต่างกันดังนี้

สมพงษ์ เกษมสินกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้นกำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่าถ้ามีจำนวนคนพอสมควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมากจนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนักเพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว[๑๗]

บรรยงค์ โตจินดา กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อยๆตราบใดที่เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆแม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการสูงขึ้นมีวิสัยทัศน์สามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คนไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคนเพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักรวันยังค่ำคือคนเป็นผู้สร้างผู้ใช้เครื่องเช่นผลิตเครื่องคอมพิวเตอร (Hardware) ผลิตโปรแกรม (Software)สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียดรวดเร็วและมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย[๑๘]

นารถ แสงมณี กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการดังนี้

(๑)มีการแข่งขันมากขึ้นเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมเศรษฐกิจและการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียวอาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจเพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วยต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกันผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงานการยอมรับในความสำคัญของคนความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

---

[๑๗]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, พิมพ์ครั้งที่๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า๒.

[๑๘]บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓),หน้า ๒๐-๒๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒)เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ รัฐได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงานและเงินทดแทนต่างๆ

(๓)ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยีเช่นมีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้านต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงจะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่มีรายได้และสวัสดิการต่างๆเพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

(๔) องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้นทุกส่วนขององค์การไม่ได้อิสระที่จะดำเนินงานเองโดยไม่ถูกกระทบจากปัจจัยที่อยู่ภายนอกไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคมการเมืองและวัฒนธรรมมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความยุ่งยาก

(๕)บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิมปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ถือเอาวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆในองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

(๖)ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้นเกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมเช่นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง[๑๙]

อาภัสสรี ไชยคุณนา กล่าวถึงความสำคัญบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่างๆในการสร้างผลงานเป็นองค์ประกอบและทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การถ้ามีการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้ก็สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความสิ้นเปลืองของเวลาวัสดุและงบประมาณอันเป็นการช่วยลดต้นทุนในการผลิตลงผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามมา[๒๐]

พยอม วงศ์สารศรี กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้๓ประการดังนี้

(๑)ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆเพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การเมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

(๒)ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

(๓)ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความสุข[๒๑]

---

[๑๙]วรนารถ แสงมณี, **การบริหารงานบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สำนักพิมพ์ ม.ป.พ., ๒๕๔๓), หน้า ๖.

[๒๐]อาภัสสรี ไชยคุณนา, **การบริหารงานบุคคล**, (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

[๒๑]พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่๔, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์๒๕๓๔), หน้า ๕-๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สุดา สุวรรณาภิรมย์ กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การอีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การเหล่านี้มีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนมากขึ้นและทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๒๒]

การศึกษาเนื้อหามาพอสรุปว่าความสำคัญของบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับหน่วยงานนั้นถือได้ว่าการทำงานในองค์กรนั้นๆทำให้งานดำเนินไปประสบกับความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่างๆเช่นให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคนเก่งเข้ามาทำงานเงิน วัสดุ อุปการณ์และการจัดการถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ดึงดูด

๒.๑.๔ กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงานซึ่งได้มีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

สมคิด บางโม[๒๓] ได้เสนอกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ ๖ ขั้นตอน

(๑) ขั้นการวางแผนกำลังคนและตำแหน่งการกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่ง

(๒) ขั้นการแสวงหาบุคคลได้แก่การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ

(๓) ขั้นการพัฒนาบุคคล

(๔) ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๕) ขั้นการบำรุงรักษาและจัดสวัสดิการ

(๖) ขั้นการให้บุคคลพ้นจากงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลมี ๔ ประการ[๒๔]ดังนี้

(๑) การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร

(๒) การบำรุงรักษาบุคลากร

(๓) การพัฒนาบุคลากร

(๔) การให้บุคคลพ้นจากงาน

---

[๒๒]สุดา สุวรรณาภิรมย์,**เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบคุคล**(Personnel management), (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๗

[๒๓]สมคิด บางโม, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๖.

[๒๔]นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๓๗.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง อ้างอิงจากกระบวนการบริหารของ (Gulick) และ(Urwick)ในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล[๒๕]ได้แก่

(๑) การจัดอัตรากำลัง

(๒) การสรรหา

(๓) การพัฒนาบุคลากร

(๔) การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

มันดีและโนอี (Mondy & Noe) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการ คือ[๒๖]

(๑)การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก(HumanResources Planning,Recruitment and Selection)

(๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)

(๓) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (Compensation and Benefits)

(๔) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)

(๕) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ(Employee and Labor Relations)

(๖) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Research)

Cascioได้ ระบุกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการ[๒๗] คือ

(๑) การสร้างความสนใจ

(๒) การคัดเลือก

(๓) การบำรุงรักษา

(๔) การพัฒนา

(๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๖) การปรับปรุงแก้ไข

Armstrong กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๗ ประการ[๒๘] ดังนี้

๑.การแสวงหาบุคคล๒การจ่ายค่าตอบแทน ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔. การพัฒนาบุคคล ๕. การให้บริการกับบุคคล ๖.การให้พ้นจากงาน ๗.การเสริมแรงงานสัมพันธ์

การศึกษาแนวคิดเนื้อหามาพอสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการกำหนดนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน หรือกำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

---

[๒๕]สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง, **การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนวิชา EA ๗๓๓,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

[๒๖]Mondy, W.R. & Noe, R.M., **Human Resource Management**, (Boston : Allyn & Bacon, 1990), PP.9-10.

[๒๗]Cascio, Wayne F., **Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits,** 3rd ed, (Singapore : McGrawhill Book, 1992), P. 182.

[๒๘]Armsrtong, Michael, **A Handbook of Personnel Management Practice, (** London : Kogan, 1995), P. 97.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๑.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความต้องการของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องและซ้ำซ้อนกันอยู่แม้ความต้องการในระยะหนึ่งได้หายไปแล้วก็เกิดความต้องการระอื่นข้ามาแทนที่แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น[๒๙] ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริงการบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารการประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆเกี่ยวข้องกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีของการบริหารดังนี้

คริส อากีริส (Chris Argyris)อ้างใน**ภารดี อนันต์นาวี**ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ๓ ประการ[๓๐]คือ

(๑) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นคือ สมาชิกในองค์การย่อมมีการปรารถนาที่จะได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานในองค์การการรับฟังความคิดเห็นก็ทำให้รู้สึกว่า มีส่วนร่วม

(๒) การมีส่วนช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายคือมีการร่วมมือเกิดขึ้นภายในองค์การก็ทำให้สมาชิกทั้งหมดภายในองค์การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นการพร้อมเพียงกันในการปฏิบัติ

(๓) การมีส่วนร่วมทำให้ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบคือเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์การ

เทเลอร์(Taylor)อ้างใน**ภารดี อนันต์นาวี**กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ด้วย ๖ ประการด้วยกัน[๓๑]คือ

(๑) หลักเรื่องเวลาถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจัดเวลาในการผลลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมดซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้นถ้าจะวัดให้ถูกต้องต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสินและควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภท

(๒) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้างค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างควรพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

(๓) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติคือฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและการประสานงานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้คล่องตัวมีประสิทธิภาพไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแนวทางในการทำงานฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการเวลาและข้อมูลอื่นๆตามหลักเกณฑ์ในข้อ๑และข้อมูลที่เกี่ยวสัมพันธ์

---

[๒๙] ภารดี อนันต์นาวี, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, (ชลบุรี : บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๙.

[๓๐] ภารดี อนันต์นาวี, **เรื่องเดียวกัน,** ๒๕๕๒, หน้า ๓๐.

[๓๑] ภารดี อนันต์นาวี, **เรื่องเดียวกัน,** ๒๕๕๒, หน้า ๑๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กับการผลิตการปฏิบัติงานนั้นนจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

(๔) หลักการทำงานโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดวิธีการทำงานแสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสนตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้และฝ่ายบริหารต้องอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้นๆโดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

(๕)หลักการควบคุมโดยฝ่ายบริหารถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งอยู่บนหลักการทางวิทยาศาสตร์และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ้งขึ้นและฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงาน

(๖) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงานมีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆในองค์การนั้นโดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

มาสโลว์(Maslow)อ้างใน**ภารดี อนันต์นาวี**[๓๒]ยังได้กล่าวถึงระดับความต้องการ ๕ ระดับดังนี้

(๑) ความต้องการทางกายภาพ(Physiogical Needs)เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิตอยู่ได้

(๒)ความต้องความปลอดภัย(Safety-Needs)เป็นความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายในการดำรงชีวิตและการทำงานจนเกิดความพึงพอใจและเชื่อมั่น

(๓)ความต้องการทางด้านสังคม(Social Needs)เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสังคมเป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจะไม่เกิดความโดดเดียว

(๔) ความต้องการชื่อเสียง (Esteem Needs) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงการได้รับความยอมรับจากคนอื่นและตนเอง

(๕)ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน(Self-Actualization,Self FulfillmentNeeds)ความคิดเกี่ยวกับการที่บุคคลพยายามมุ่งตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตนเช่นแนวโน้มของบุคคลจะเป็นอย่างไรหรืออยู่ในสถานภาพอะไร

---

[๓๒]ภารดี อนันต์นาวี, เรื่องเดียวกัน (๒๕๕๒), หน้า ๑๑๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฟาโยว์ (Fayol) อ้างใน **ภารดี อนันต์นาวี**ได้กล่าวถึงหลักการบริหาร ๑๔ ประการ[๓๓]คือ

(๑)การแบ่งงานการทำ (Division of work) คือการทำงานควรมีการแบ่งงานกันทำงานการทำตามแต่ละฝ่ายงานเพื่อส่งเสริมความสามารถ ความมั่นใจและความถูกต้องแม่นยำในการทำงานที่จะช่วยให้ผลิดงานเพิ่มขึ้น

(๒)อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibilty) ในการทำงานผู้ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติงานใดก็ควรจะได้รับอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นไปได้ด้วยดี อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงควรไปด้วยกัน

(๓) ความมีระเบียบวินัย(Discipline)คือผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีระเบียบวินัยในการทำงานจึงจะต้องมีกฎระเบียบเพื่อให้มีความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบันชา

(๔)ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา(Unity of command)คือผู้ปฏิบัติควรเป็นผู้รับการบังคับบัญชาสั่งการจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียวเพื่อเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา

(๕) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) คือการทำงานในกลุ่มเดียวกันควรมีหัวหน้าในการดำเนินการเพียงคนเดียวภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๖)ประโยชน์ส่วนบุคคลถือเป็นรองส่วนประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Subordination of individual Interests to General In Interests) คือธรกิจใดๆก็ตามผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่ประโยชน์ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างให้คำปรึกษาแนะนำร่วมมือกับผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกอย่างทั่วถึงและไม่แก่ประโยชน์ตนเองเป็นที่ตั้ง

(๗)การให้ผลประโยชน์ตอบแทน(Remuneration)คือเงินเดือนค่าจ้างควรถือหลักความยุติธรรมโดยคำนึงถึงค่าครองชีพสะภาวะทางเศรษฐกิจความต้องการด้านแรงงานสถานภาพผู้ร่วมงานเพื่อความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย

(๘)การร่วมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง(Centrazation)คือเมื่อมีการมอบอำนาจให้ผู้บริหารคนใดคนแล้วก็ให้สามารถควบคุม บังคับบัญชาหรือสั่งการได้โดยให้ผู้บริหารพิจารณาตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ว่าควรกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การบุคิกภาพส่วนบุคคลและคุณค่าจริยธรรมของผู้บริหาร

(๙) สายการบังคับบัญชา (Chain of Common or scalar Chain) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งควรจัดให้มีช่วงของการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นที่เหมาะสมไม่ควรห่างเหินจนเกินไปเพราะจะก็ให้เกิดช่วงว่างของสายการบังคับบัญชา

(๑๐) คำสั่ง(Order)คือในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการสั่งการที่จะต้องออกเป็นคำสั่งหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรวางไว้เพื่อให้ปฏิบัติรับทราบและปฏิบัติตาม

(๑๑)ความเสมอภาพ(Equity)คือหลักแห่งความยุติธรรมที่ผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรวมทั้งมความเมตตากรุณาความจงรักภักดีต่อทุกคนโดยเสมอภาค

---

[๓๓]ภารดี อนันต์นาวี, เรื่องเดียวกัน, ๒๕๕๒, หน้า ๑๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๑๒) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenuer of Personnel) คือการดำรงอยู่ในตำแหน่งของบุคลากรที่มีความต้องการเวลาเรียนรู้งานเพื่อที่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีบุคลากรจึงไม่ควรถูกปรับออกหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งก่อนเวลาอันควรทั้งนี้เพื่อประโยชน์และความมั่นคงทั้งบุคลากรและองค์การ

(๑๓)คงามคิดริเริ่ม(Intiative)คือผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้ผู้มีประสบการณ์และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายความคิดริเริ่มเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารทางธุรกิจ

(๑๔) ความสามัคคี (Esprit de Corps) คือผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นการก่อให้เกิดความกลมเกลียวปรองดองและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ลูเธอร์ กูลิคและเลียนดอลล์ เออร์วิกค์(LutherGulick & Lyndall Urwick)อ้างใน **ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ**[๓๔]ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารว่ากระการหรือวิธีในการบริหารแบบ (POSDCORB) เป็นกระบวนการหรือวิธีการบริหารที่ได้รับความยกย่องมากมีหน้าที่สำคัญของนักบริหารไว้ ๗ ประการคือ

(๑)การวางแผน (P-Panning)เป็นการวางเค้าโครงกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒)การจัดองค์การ(O-Organizing)เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยมีการพิจรณาให้เหมาะสมกับงานเช่นการแบ่งงาน (Divission of work) เป็นกรมกองหรือแผนกโดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพงานหรือตามหลักลักษณะเฉพาะของงาน (Specilzation)นอกจากนี้อาจพิจารณาในหรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หรือ หน่วยงานที่ปรึกษา(Staff)เป็นต้น

(๓)การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นที่เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นทั้งนี้ให้บุคลากรที่มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

(๔) การอำนวยการ (D-Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงานเช่นภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์(Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

(๕)การประสานงาน(Co-Coordinating)เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆของกระบวนการทำงานได้ต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกันเพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

(๖)การรายงาน (R-Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร(Communication)ในองค์อยู่ด้วย

(๗)การงบประมาณ(B-Budgeting)เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

---

[๓๔]ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชายหิรัญกิตติและสมศักดิ์ วาณิชยากรณ์, **ทฤษฎีองค์การ,** (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าทฤษฎีของการบริหารบุคคลหมายถึงแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการสังเกตและทดสอบจนเป็นที่แน่ใจทฤษฎีเป็นส่วนของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกันแบบกว้างที่ได้พรรณนาและอธิบายถึงพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์เป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติในบริหารได้องค์การอย่างเกิดผล

๒.๑.๖ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นปัจจัยส่งที่เสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญจากกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ.๒๕๔๖ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในปัจจุบัน ๕ ประการคือ๑.การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๒.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ๓.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔.วินัยและการรักษาวินัย ๕.การออกจากราชการดังรายการต่อไปนี้

(๑) การวางแนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ก) การวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังถือว่าเป็นภารกิจแรกสุดของการบริหารงานบุคคลประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติดังที่นักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ได้ให้ทัศนะว่าการวางแผนอัตรากำลังว่าเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสำหรับพยากรณ์ความต้องการว่ามีกำลังคนในจำนวนที่พอเพียงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีความพร้อมทุกครั้งที่ต้องการ[๓๕]

---

[๓๕]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เสนาะ ติเยาว์ได้ให้ทัศนะว่าการวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้องค์การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงการคาดคะเนความต้องการของบุคลากรการเปรียบเทียบความต้องการที่จะใช้คนในอนาคตกับกำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบันกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคนที่จะเข้ามาในช่วงเวลาต่างๆ[๓๖]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ได้ให้ทัศนะว่าการวางแผนอัตรากำลังว่าเป็นการคาดคะเนถึงความต้องการและกำหนดวิธีที่จะได้มาซึ่งกำลังคนในหน่วยงานว่าจะได้มาจากไหนอย่างไรตลอดจนกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆเพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด[๓๗]

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้ให้ทัศนะว่าสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลังโดยการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคตแล้วจึงวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการขออัตรากำลังเพิ่มเพื่อใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา[๓๘]

จากการศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าการวางแผนอัตรากำลังหมายถึงการคาดคะเนเกี่ยวกับการกำหนดกำลังคนหรือกำหนดความต้องการด้านบุคคลไว้ล่วงหน้าทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพที่หน่วยงานต้องการว่าต้องการกำลังคนประเภทใดระดับใดจำนวนเท่าไรเพื่อให้มีความชัดเจน

ข) การกำหนดตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อรับคนเข้ามาทำงานได้แล้วปัญหาสำคัญก็คือจะให้คนนั้นมีอัตราเงินเดือนเท่าไรเรื่องนี้เป็นเรื่องของการบริหารงานบุคคลเกณฑ์การพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจะต้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์คือใช้คนให้ถูกกับงานและให้ความเป็นธรรมในค่าตอบแทนดังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นวทัศน์ แนวสุข ได้กล่าวว่าการกำหนดตำแหน่งมีวิธีการดำเนินการ[๓๙]ได้ดังนี้

๑) การกำหนดตำแหน่งตามตัวคนซึ่งกระทำโดยยึดหลักต่างๆ ดังนี้

(๑) คำนึงถึงอาวุโสรับราชการนานตำแหน่งก็ต้องสูงขึ้น

(๒) คำนึงถึงคุณวุฒิ คุณวุฒิมาก ประสบการณ์มาก

(๓) คำนึงถึงขั้นตอนระดับคือระดับหรือขั้นเท่านั้นอัตราเงินเดือนเท่านั้นมิได้คำนึงถึงตำแหน่ง

๒)การกำหนดตำแหน่งตามงานจะต้องอาศัยหลักการประเมินค่าของงาน(Job evaluation) ประกอบด้วย ๔ วิธี ดังนี้

---

[๓๖]เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคคล,**พิมพ์ครั้งที่๒,(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๖๓.

[๓๗]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล,** พิมพ์ครั้งที๑๑, (กรุงเทพมหานคร : จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.๒๕๓๕), หน้า ๑๐.

[๓๘]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานครฯ : บริษัทพิมพ์ดิด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๒.

[๓๙]นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘), หน้า๑๘-๑๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๑) การประเมินค่าของงานโดยวิธีจัดลำดับงาน (Job ranking method) คือการเอาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาเทียบกันว่าใครมีความสำคัญมีอัตราเงินเดือนสูงกว่ากันวิธีนี้เป็นการประเมินที่ใช้สามัญสำนึกมากว่าวิธีการวิเคราะห์(analysis)

(๒)การประเมินค่าของงานโดยเปรียบเทียบองค์ประกอบของงาน(factor compare method)คือการเอาตำแหน่งเปรียบเทียบกันทีละคู่แล้วหาองค์ประกอบที่จะนำมาวัดข้อแตกต่าง เช่น ความรู้ความสามารถ การปกครองบังคับบัญชาความรับผิดชอบสภาพการปฏิบัติงานและอื่นๆ แล้วให้คะแนนจัดลำดับว่างานใดมีความสำคัญควรได้คะแนนมากที่สุด

(๓) ระบบจุดหรือการให้คะแนน (position classification method) ระบบนี้เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยหน้าที่และความรับผิดชอบของงานหรือตำแหน่งเป็นหลักมีวิธีการดำเนินการเป็นขั้นๆดังนี้

ก) สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร

ข) จัดสายงานโดยการวิเคราะห์งานในตำแหน่งต่างๆ

ค) จัดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน

ง)จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นการเขียนหรือการกำหนดขึ้นจากผลการวิเคราะห์โดยกำหนดรายละเอียดชื่อสายงานระดับตำแหน่งชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตลอดจนความรู้ความสามารถที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ

(๔)กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เป็นตำแหน่งในสายงานและระดับมาตรฐานวิธีการกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นตำแหน่งในสายงานและระดับต่างๆ

จากการศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าการกำหนดตำแหน่งนั้นคือการคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กันและความสำคัญของของมาตรฐานควรกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีการระบบจุดหรือการให้คะแนนเพราะเป็นระบบการกำหนดตำแหน่งโดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ก) การสรรหา

การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์การการสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญที่สุดเพราะความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์การทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญถ้าการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลผิดพลาดหน่วยงานหรือองค์การก็ไม่อาจมีบุคคลที่เหมาะสมกับงานซึ่งจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงานได้วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ชัดเจนและมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติซึ่งการสรรหาบุคคลมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายดังนี้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สุภารัตน์ รวดเร็ว ให้ความเห็นว่าการสรรหาคือกระบวนการเลือกสรรจากแหล่งบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงานซึ่งเป็นการกระทำต่างๆเพื่อให้ได้คนดีมาทำงานนับตั้งแต่การประกาศรับสมัครการประชาสัมพันธ์การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกการค้นหาบุคคลจากแหล่งบุคลากรต่างๆ ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงานการบรรจุบุคลากรเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการติดตามงานของการปฏิบัติงานด้วย[๔๐]

สุภารัตน์ รวดเร็ว[๔๑] กล่าวถึงขั้นตอนของการสรรหาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดทำใบสมัครเมื่อพิจารณาว่าควรจะแสวงหากำลังคนจากจากที่ใดแล้วโรงเรียนจัดทำใบสมัครเพื่อให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลที่ต้องการซึ่งเป็นการเตรียมหลักฐานขั้นต้นก่อนที่จะรับสมัครต่อไปข้อมูลในการประกาศต้องระบุคุณสมบัติของผู้สมัครทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านตำแหน่งงานที่ต้องการ

(๒) การประกาศรับสมัครขั้นตอนนี้นับว่ามีความสำคัญคือจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ว่างลงและต้องการให้ทราบโดยทั่วถึงกันจะได้เกิดความสนใจมาสมัครสาระสำคัญในการประกาศได้แก่ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครระยะเวลาของการเปิดรับสมัครสถานที่หรือหน่วยงานที่รับสมัคร

(๓) การรับและพิจารณาใบสมัครเพื่อตรวจสอบข้อความต่างๆในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วนโดยพิจารณาว่าผู้สมัครมีสิทธิตามกฎหมายหรือไม่และต้องไม่ลืมตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต่ำตามความต้องการของตำแหน่งและมีหลักฐานต่างๆครบถ้วน

(๔) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบกระทำภายหลังเมื่อตรวจสอบใบสมัครถี่ถ้วนแล้ว คัดเอาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนไว้คัดรายการที่ขาดคุณสมบัติออกให้เรียบร้อยและประการชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบทั้งหมดโดยปิดประกาศที่หน่วยราชการนั้นๆ

(๕) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยทั่วไปมีความคล้ายคลึงกันได้ลำดับขั้นตอนไว้การรับสมัครฝ่ายงานบริหารงานบุคคลสัมภาษณ์ขั้นต้นกรอกใบสมัครงานสอบคัดเลือกภาคข้อเขียนสอบสัมภาษณ์ตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครสัมภาษณ์ขั้นสุดท้ายโดยผู้บริหารหน่วยงานตรวจโรคปฐมนิเทศในการรับเข้าทำงาน

การศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าการสรรหาบุคลากรหมายถึงการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคนเก่งที่เหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ มีระบบและแบบแผน

ข) การบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุแต่งตั้งขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

---

[๔๐]สุภารัตน์ รวดเร็ว,“ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก”,**วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๓๐.

[๔๑]สุภารัตน์ รวดเร็ว, เรื่องเดียวกัน, (๒๕๔๔), หน้า ๓๔ -๓๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พนัส หันนาคินทร์ได้กล่าวไว้ว่าการบรรจุแต่งตั้งว่าหมายถึงการรับบุคคลเข้าเป็นข้าราชการส่วนการแต่งตั้งเป็นการมอบหมายหรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ [๔๒]

สุภาพร พิศาลบุตร ได้กล่าวไว้ว่าการบรรจุและแต่งตั้งหมายถึงการกำหนดให้พนักงานใหม่เข้าทำงานใดงานหนึ่งที่กำหนดให้หลังจากที่ได้ผ่านกรรมวิธีต่างๆในการจ้างและได้ประกาศผลแล้วคือนับตั้งแต่การสมัครการคัดเลือกจนกระทั่งการตรวจสอบประวัติภูมิหลังโดยมากหัวหน้างานต่างๆมักจะเป็นผู้พิจารณาเองโดยคำนึงถึงลักษณะของงานและจะต้องมีการทดลองงาน(Probation) อาจจะเป็น ๓ เดือน ๖ เดือนแต่ไม่เกิน ๑ เดือน [๔๓]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ได้กล่าวไว้ว่าการบรรจุแต่งตั้งว่าเป็นกระบวนการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือกเมื่อคัดเลือกได้ตัวบุคลากรมาแล้วก็จะต้องบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานต่อไปการบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งอาจดำเนินการได้เป็น๒ขั้นตอนดังนี้

(๑) การบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติราชการหมายถึงการบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งตามที่คัดเลือกไว้ให้เข้าปฏิบัติหน้าที่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งก่อนโดยปกติจะกำหนดเวลา ๖ เดือนถึง๑ปีเพื่อจะทดสอบดูว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ถ้าไม่เหมาะสมจะต้องให้ออกไปถ้ามีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมก็บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง

(๒) การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง เป็นการดำเนินการต่อจากการทดลองปฏิบัติราชการเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติราชการครบกำหนดตามเวลาแล้วเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้วก็ออกคำสั่งบรรจุให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป [๔๔]

การศึกษาเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าการบรรจุแต่งตั้งหมายถึงการจัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เข้าปฏิบัติงานและตามที่ได้มอบหมายงานให้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามที่หน่วยงานต้องการและคาดหมายเอาไว้มีความรับผิดชอบอย่างสูง

๓.การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตรสมัยใหม่และเทคโนโลยีต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและมีแนวโน้มจะมีมากขึ้นตามลำดับทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนไปในด้านการศึกษาหลักสูตรก็มีการปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างประสิทธิภาพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่ครูจะได้มีความรู้ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง

---

[๔๒]พหัส หันนาคินทร์,**การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน,**(พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖), หน้า ๗๕

[๔๓]สุภาพร พิศาลบุตร, **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**, (กรุงเทพมหานคร:ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต,๒๕๔๓), หน้า ๒๖๓ - ๒๖๖.

[๔๔]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล,** พิมพ์ครั้งที่๑๘, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๐), หน้า ๗๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มีประสิทธิผลดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

อุทัย หิรัญโตได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่าการสรรหาและการเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามก็หายุติลงแค่นั้นไม่เพราะความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้งซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงานมิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไปไม่ทันโลกหลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ[๔๕]

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่าการฝึกอบรมซึ่งเป็นกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรนั้นนับว่าเป็นงานสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้เป็นหนทางที่องค์การสามารถสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นพนักงานเก่าก็จะมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถที่ดีตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ๆทำนองเดียวกันกับพนักงานใหม่ก็จะมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนายิ่งขึ้นโดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการเกี่ยวกับการผลิตเป็นอันมากก็ยิ่งทำให้ความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งกว่าแต่ก่อนทั้งนี้เพราะเหตุหลายประการดังนี้

(๑) งานบางอย่างมีขอบข่ายขยายกว้างขึ้นซึ่งทำให้บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม

(๒) ตรงข้ามในทางกลับกันงานบางอย่างตามลักษณะงานที่เปลี่ยนไปอาจทำให้ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่างมากขึ้น

(๓) นอกจากนี้งานหลายชนิดก็อาจจะหมดสิ้นไปโดยมีงานใหม่มาทดแทนเช่นการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ลงบัญชีแทนการลงบัญชีด้วยมือ[๔๖]

สมพร เสรีวัลลภได้กล่าวถึงหลักการเหตุผลและความจำเป็นในการที่จะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรโดยสรุป[๔๗]

(๑) ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

(๒) การพัฒนาของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตายการสร้างเสริมประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

(๓) ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งเป็นคณะและเป็นรายบุคคลและบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

---

[๔๕]อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล,(**กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๕๑.

[๔๖]ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงาน**, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๕), หน้า ๑๖๒.

[๔๗]สมพร เสรีวัลลภ, **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) จุดประสงค์ประการแรกในการสร้างเสริมประสิทธิภาพบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้นและในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

(๕) ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลระยะยาวนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆมากขึ้นอันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้นโดยตรง

ภิญโญ สาธร[๔๘]ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียนโดยเฉพาะว่าครูแม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนานๆบรรดาความรู้ความชำนาญย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดาหรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอๆงานที่ทำก็กลายเป็นความน่าเบื่อหน่ายได้เหมือนกันการได้เปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราวการได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรของโรงเรียนอื่นเสียบ้างอาจจะช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่างๆของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนาหรือเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราวเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนควรสนับสนุนทุกวิถีทางนอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยายเรื่องวิธีสอนหรือหลักการทำงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟังเป็นครั้งคราวก็ได้การได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งโรงเรียนก็มีส่วนให้ครูมีโอกาสรู้จักกันสนทนากันในหมู่เพื่อนร่วมงานทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปแบบมิตรงานที่ทำหลังจากการได้ไปทัศนศึกษาด้วยกันน่าจะได้ผลดีขึ้นกิจกรรมต่างๆดังกล่าวมานี้เป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนความพิจารณาทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัยและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

สมพร เสวีวัลลภ กล่าวว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้ผลดีมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยให้บรรลุทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ[๔๙]

การศึกษาแนวคิดเนื้อหามาพอสรุปได้ว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการหมายถึงการทำให้บุคลากรทางการศึกษาของหน่วยทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ

---

[๔๘]ภิญโญ สาธร, **หลักการบริหาร, (**กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗๑.

[๔๙]สมพร เสวีวัลลภ,“การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด(กรุงเทพมหานคร”,**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, ๒๕๓๙), หน้า ๑๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) วินัยและการรักษาวินัย

สถานศึกษาหนึ่งๆย่อมประกอบไปด้วยคนเป็นจำนวนมากวินัยจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงานพราะวินัยเป็นข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่ร่วมกันได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงานให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานและกำหนดถึงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการและนักศึกษาได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ดังนี้

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ได้อธิบายวินัยและการรักษาวินัยไว้ ๕ ขั้นตอน[๕๐]ดังนี้

๑.กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

(๓) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

(๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

(๒) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

(๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

๓.การอุทธรณ์

(๑) กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน๓๐วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

---

[๕๐]บรรจบ ศรีประภาพงศ์,“ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๖-๓๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒)กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน ๓๐วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

๔.การร้องทุกข์

(๑) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน๓๐วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

(๒) กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

๕.การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๓) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

นวทัศน์ แนวสุข ได้อธิบายขั้นตอนการรักษาวินัยไว้ ๒ ขั้นตอน [๕๑] ดังนี้

๑.การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย

การกระทำในทางที่จะจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยเป็นวิธีการรักษาวินัยแบบเสริมสร้าง (constructivediscipline)หรือในทางนิธาน (positive discipline) เพื่อให้เกิดอัตวินัย(self-discipline) แนวทางในการจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยอาจทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริมวินัย ๑๒ประการดังต่อไปนี้

(๑) ความสำนึกในหน้าที่เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการต้องทำงานตามหน้าที่และต้องรักษาวินัยตามหน้าที่

(๒) ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอุทิศเวลาให้แก่ราชการและรักษาความลับในราชการ

(๓) ความรักเกียรติศักดิ์เป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการรักษาชื่อเสียงไม่ประพฤติชั่วไม่ทุจริต คดโกงหรือหาประโยชน์โดยมิชอบ

(๔) ความรักสภาพแวดล้อมเช่นรักงานรักหน่วยงานรักผู้บังคับบัญชารักผู้ร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีประสานงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

---

[๕๑]นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**,(มหาวิทยาราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,๒๕๔๘), หน้า ๓๔- ๓๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่จะโน้มนำให้ข้าราชการตั้งใจทำดีถ้าขวัญไม่ดีหรือไม่มีกำลังใจก็จะไม่อยากทำดีขวัญและกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

(๖) ความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการมีความสามัคคีกลมเกลียวทำงานประสานกันและทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยความตั้งใจดี

(๗) อุดมคติได้แก่ความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้บรรลุถึงสภาพอันดีเลิศเน้นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตหรือในการทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้นเช่นเพื่อชื่อเสียงเพื่อประชาชนเพื่อชาติเพื่อความสำเร็จในชีวิตเป็นต้นอุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดีเป็นปัจจัยที่จะดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัยอย่างซื่อสัตย์สุจริตไม่โกงไม่เกและทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดมคตินั้น

(๘) ความภูมิใจเป็นพลังให้ข้าราชการตั้งใจทำงานให้ได้ผลดีโดยไม่หวังอะไรมากกว่าความภูมิใจ ซึ่งจะทำให้มีวินัยในการทำงาน

(๙) ความกลัวเช่นกลัวบาปกลัวถูกลงโทษกลัวเสียชื่อเสียงกลัวต่ำต้อยน้อยหน้าล้าหลังผู้อื่นเป็นต้นความกลัวเป็นปัจจัยที่ทำให้ไม่กล้าทำผิดและส่งเสริมให้ตั้งใจทำงานด้วยความอุตสาหะมุ่งมั่นเพื่อให้พ้นจากสิ่งที่น่ากลัวนั้น

(๑๐) ความละอายเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการไม่อยากทำในสิ่งไม่ถูกต้องหรือไม่สมควรหรือต้องทำให้ดีเพื่อไม่ให้เป็นที่อับอายขายหน้าผู้อื่นซึ่งจะเป็นผลให้มีวินัย

(๑๑) ความบริสุทธิ์ใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

(๑๒) ความเคยชินต่อการทำในสิ่งที่ถูกที่ควรเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ชักจูงให้ทำแต่ในสิ่งที่ถูกที่ควรเสมอการทำในสิ่งที่ถูกที่ควรย่อมจะไม่ผิดวินัย

๒.การป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัย

การป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้แก่การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้แก่

(๑) ไม่รู้ระเบียบแบบแผนจึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่าผิด

(๒) อิทธิพลบีบบังคับจึงจำต้องกระทำผิดวินัย

(๓) ความจำเป็นชักนำทำให้กระทำผิดวินัย

(๔) ความกดดันทางอารมณ์ไม่มีทางระบายจึงกระทำผิดวินัย มีแนวทางในการปฏิบัติการป้องกันการกระทำผิดวินัยไว้ดังนี้

(๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนแก่ข้าราชการให้ครบถ้วนทั่วถึง

(๒) ปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากอิทธิพลที่บีบบังคับให้กระทำผิดวินัย

(๓) ดูแลระมัดระวังและช่วยเหลือข้าราชการให้พ้นจากสิ่งชักนำให้กระทำผิด

(๔) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(๕) จัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการจูงใจที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่าการรักษาวินัยหมายถึงการที่ข้าราชการปฏิบัติตามวินัยการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดโดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยโดยการสร้างเงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ

๕) การออกจากราชการ

การให้บุคคลพ้นจากงานนั้นเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการบริหารงานบุคคลเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรระยะหนึ่งจนถึงวัยอันสมควรที่จะต้องพักผ่อนจากการทำงานตามสภาพร่างกายของมนุษย์โดยปกติจะถืออายุ๖๐ปีเป็นเกณฑ์แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของแต่ละบุคคลและสภาพของงานที่ต้องปฏิบัติตลอดจนความพร้อมขององค์กรด้วยซึ่งทางราชการเรียกการเกษียณอายุนักวิชาการกล่าวถึงการออกจากราชการไว้ดังนี้

สนิท คงภักดี[๕๒]ได้จำแนกการออกจากราชการไว้ ๕ ประเภทดังนี้

(๑) ตามกฎหมายได้แก่ตายและเกษียณ

(๒) สมัครใจออกได้แก่ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นลาออกไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีผลตั้งแต่วันลาออกและสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) ถูกลงโทษทางวินัยได้แก่ปลดออกและไล่ออก

(๔) ถูกสั่งให้ออกได้แก่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ.พิจารณา

(๕) ถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพได้แก่แต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นและย้ายและแต่งตั้งเป็นข้าราชการอื่นที่หน่วยงานอื่น

มานพ แก้วขาวได้สรุปการออกจากราชการไว้ ๒ ประการ[๕๓] ดังนี้

๑.การลาออกจากราชการ

(๑) ต้องทำเป็นหนังสือลาออกมิใช่ออกด้วยวาจาโดยจะต้องเป็นหลักฐานที่เชื่อถือได้คือต้องมีลายมือชื่อของผู้ลาออก

(๒) ต้องยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปขั้นหนึ่งเพื่อให้พิจารณาอนุญาตหรือเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุญาต

(๓) ผู้ลาออกรอฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาว่าจะอนุญาตให้ออกตามที่ขอหรือทำการยับยั้ง

(๔) ในระหว่างที่รอคำสั่งจะหยุดราชการไม่ได้ยกเว้นได้รับอนุญาตให้ลาป่วยหรือลากิจจนกว่าจะได้รับอนุญาตหรือครบ ๓ เดือนนับแต่วันลาออก

๒.การให้ข้าราชการพ้นสถานภาพการให้ข้าราชการพ้นจากสถานภาพมีวิธีปฏิบัติดังนี้

(๑) การออกจากราชการเพราะตายก็เป็นอันพ้นจากราชการนับตั้งแต่วันตายโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องอนุญาตเพียงแต่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

---

[๕๒]สนิท คงภักดี, "การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒",**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,๒๕๔๙), หน้า ๓๕.

[๕๓]มานพ แก้วขาว,"การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง",**ปริญญานิพนธ์ก.ศ.ม.การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,๒๕๓๖), หน้า ๒๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) การออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติเมื่อข้าราชการพลเรือนขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยไม่ต้องทำเป็นคำสั่งแบบราชการ

(๓) ออกจากราชการเพราะสูงอายุเรียกกันโดยทั่วไปว่าการเกษียณอายุมีขั้นตอนในการปฏิบัติดังนี้

(ก)ในทุกปีองค์กรกลางในการบริหารบุคคลขององค์กรนั้นๆต้องสำรวจรายชื่อข้าราชการที่มีอายุครบ๖๐ปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณถัดไปแล้วแจ้งให้กระทรวงเจ้าสังกัดและกระทรวงการคลังทราบ

(ข) เมื่อส่วนราชการต่างๆได้รับแจ้งรายชื่อแล้วจะต้องรีบดำเนินการตามกฎระเบียบต่อไป

(๔) การให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุเกี่ยวกับสมรรถภาพหรือวินัยซึ่งมีกรณีต่างๆ

(ก) ให้ออกจากราชการเพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้หรือมีความสามารถไม่เหมาะสมผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบ

(ข) การให้ออกจากราชการไว้ก่อนในระหว่างถูกสอบสวนพิจารณาผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นผู้สั่งการ

(ค) การให้ออกจากราชการเพราะหย่อนสมรรถภาพและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่หรือเจ็บป่วยจนไม่อาจสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากได้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็อาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

(ง) การให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษเมื่อได้รับโทษจำคุกหรือเพราะมีมลทินมัวหมองหรือเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรงโดยคำพิพากษาที่สุดแล้วผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ ได้อธิบายขั้นตอนการออกจากราชการไว้ ๖ ขั้นตอน[๕๔] ดังนี้

๑.การลาออกจากราชการ

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา

(๒) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

(๑) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

---

[๕๔]บรรจบ ศรีประภาพงศ์,“ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๘ -๔๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

(๔) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๓.การให้ออกจากราชการก่อนไว

๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา(เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔.การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

(๑) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอมีดังนี้

ก) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

ข) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการ

ค) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(๒) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(๒) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิจารณา

๕.กรณีมลทินมัวหมอง

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมลทินหรือมัวหมองกรณีถูกสอบข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

๖.กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษคือ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๑)ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน เมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การศึกษาเนื้อหาสาระที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการออกจากราชการหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางภาครัฐซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้เนื่องมาจากเช่นการลาออกการออกเพราะมีเหตุเสียหายเกษียณอายุและตาย

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

๒.๒.๑ ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่มีมาแต่โบราณกาลนับแต่สมัยเพลโต(Plato)และอริสโตเติล (Aristotle)นักปราชญ์หลายท่านได้พยายามค้นหารูปแบบการปกครองที่ดีแต่ก็ยังไม่ได้ความหมายและขอบเขตที่ชัดเจนอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบและวิวัฒนาการรูปแบบธรรมาภิบาลที่ดีที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่๒เมื่อมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตกของประเทศที่ได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคมและสามารถฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายหลังสงครามซึ่งต่อมาระบบการปกครองดังกล่าวผสมผสานกับระบบราชการเวบเบอร์(Weberian)ได้ถูกนำไปใช้ในประเทศต่างๆทั่วโลกซึ่งลักษณะของระบบดังกล่าวเป็นการปกครองที่มีโครงสร้างเป็นลำดับขั้นมีการเมืองที่เป็นกลางมีเป้าหมายที่ปฏิบัติได้และมีการประสมประสานของระบบคุณธรรมอย่างไรก็ตามรูปแบบของเวบเบอร์ (Weberian)ยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้และสานต่อเนื่องจากการขยายตัวของระบบราชการทำให้ยากต่อการจัดการขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกนอกจากโครงสร้างระบบราชการทำให้การปกครองบ้านเมืองขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังก่อให้เกิดช่องทางการบิดเบือนการใช้อำนาจและการคอรัปชั่นในช่วงต้นพ.ศ.๒๕๒๓นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องว่าแนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและการปรับปรุงรูปแบบของการปกครองใหม่ในช่วงดังกล่าวมีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญๆเช่นธนาคารโลก(World Bank)และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดีหรือที่เรียกกันว่า(GoodGovernance)ธรรมาภิบาลดังนั้นแนวคิดธรรมาภิบาลจึงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธีและสังคมที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน[๕๕]

สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้แพร่หลายภายหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.๒๕๔๐และหลังจากวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมในปีพ.ศ.๒๕๔๐ เป็นต้นมาทั้งนี้เนื่องจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจากกองทุนระหว่างประเทศ

---

[๕๕]สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน, **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง**, (ม.ป.ท., ๒๕๔๒), หน้า ๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(IMF)ที่ระบุให้รัฐบาลไทยให้คำมั่นสัญญาว่าจะสร้าง(Good Governance)ให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐโดยรัฐบาลในขณะนั้นได้พิจารณาเห็นความจำเป็นที่ประชาชาติต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบูรณะสังคมและประเทศเพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศเพื่อสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆให้ทันสถานการณ์รัฐบาลได้มีหนังสือลงวันที่๑๕ธันวาคมพ.ศ.๒๕๔๐ โดยขอความร่วมมือจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ(TDRI)ในการดำเนินการค้นคว้าวิจัยเพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมได้มีการระดมแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศในระยะสั้นและระยะยาวให้ยั่งยืนซึ่งคณะทำงานดังกล่าวได้จัดเอกสารข้อเสนอเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลไทยและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้ระดมแนวคิดในประเทศไทยหลายสาขาที่อาสาสมัครมาร่วมทำงาน และคณะทำงานได้จัดทำเอกสารข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลไทยเมื่อวันที่๒๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๔๒ นายกรัฐมนตรีได้มอบหมายให้เลขาธิการคณะกรรมการราชการพลเรือนจัดทำบันทึกข้อกำหนดเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่๑๑พฤษภาคมพ.ศ.๒๕๔๒ และวันที่๒๒ มิถุนายนพ.ศ.๒๕๔๒คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.๒๕๔๒โดยนายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบดังกล่าวเมื่อวันที่๓๐มิถุนายนพ.ศ.๒๕๔๒ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไปเล่มที่๑๑๖ตอนที่๖๓เมื่อวันที่๑๐สิงหาคมพ.ศ.๒๕๔๒มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

แนวคิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามภาษาไทยเป็นแนวคิดที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางหลังจากมีเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทยและในเอเชียตะวันออก โดยแนวคิดเรื่องการจัดการปกครองและการจัดการปกครองที่ดีนั้นได้รับการรณรงค์อย่างมากโดยสถาบันทางเศรษฐกิจและการเงินระดับโลก[๕๖] และดังที่ทราบแล้วว่าแนวคิดนี้ได้มีการค้นพบมาตั้งแต่พ.ศ.๒๕๓๒แต่ถึงกระนั้นก็มิได้มีการนำคำว่า(Good governance)มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกล่าวได้ว่าคำว่า (Good governance) เพิ่งมีการนำมาใช้อย่างเป็นจริงเป็นจังเมื่อไม่นานนี้เอง ดังที่**อรพินท์ สพโชคชัย**กล่าวถึงการพัฒนาการของการใช้คำ(Goodgovernance)ไว้ว่าคำว่า(Goodgovernance)พึ่งปรากฏและมีการใช้ในวงการของนักวิชาการที่สนใจการพัฒนากลไกการบริหารและการปกครองของสังคมเมื่อไม่นานมานี้ส่วนคำว่า(Governance)นั้นได้ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมและมีผู้ใช้กันมานานแล้วโดยพจนานุกรมได้ให้ความหมายคำว่า(Governance)ดังนี้ Governance means (๑) The act, process, or power of governing , government, (๒) The state of being governed ซึ่งแปลกันตรงๆหมายถึงการกระทำกระบวนการหรืออำนาจในการบริหาร

---

[๕๖]พฤทธิสาณ ชุมพล,**คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย** (Concept in ContemporaryPolitical Science), (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การปกครองซึ่งเมื่อใช้กับรัฐก็น่าจะมีความหมายใกล้เคียงเกี่ยวข้องกับคำว่าภาครัฐ(State)ซึ่งอาจจะหมายถึงทั้งรัฐบาล (Government)และระบบราชการ (Civil service)[๕๗]

แนวคิดเรื่อง (Good governance) หรือหลักธรรมาภิบาลสากลนี้จึงยังเป็นแนวคิดที่ใหม่และจากการอ้างอิงข้อมูลจากองค์กรบางองค์กรพบว่าเพิ่งมีการใช้ครั้งแรกของธนาคารโลกเมื่อปีค.ศ.๑๙๘๙ในรายงานเรื่อง(Sub-Sahara Africa From Crisis to Sustainable Growth) ซึ่งเป็นรายงานของธนาคารโลกในยุคแรกที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี(Good governance) และการฟื้นฟูเศรษฐกิจถึงกระนั้นก็ตามธนาคารโลกเองก็มิได้มีการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร ฝ่ายองค์กรที่ได้นำแนวคิดนี้มาใช้อย่างจริงจังอีกทั้งได้เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างความยอมรับร่วมกันในระดับโลกว่ากลไกประชารัฐที่ดีการพัฒนาคนที่ยั่งยืนเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้กลไกประชารัฐเป็นรากฐานที่ทำให้คนในสังคมโดยรวมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข[๕๘]คือองค์กรพัฒนาแห่งประชาชาติ(United Nations Development Programme,(UNDP)โดยที่UNDPได้นำแนวคิดดังกล่าวไปศึกษาวิเคราะห์และได้อธิบายรายละเอียดไว้ในเอกสารนโยบายเรื่อง(Governance for Sustainable Human Development)

การศึกษาความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่าหมายถึงแนวทางการบริหารงานของภาครัฐเพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศรวมถึงการพัฒนาคนในองค์การหรือหน่วยงานที่ยั่งยืนนำไปและไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ

๒.๒.๒ ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นคำที่ประกอบด้วยศัพท์ ๒ ศัพท์ด้วยกัน คือ ธรรม กับ อภิบาลความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.๒๕๔๖ได้ให้ความหมายว่า

ธรรมหมายถึงความยุติธรรม,ความถูกต้อง,กฎ,กฎเกณฑ์,กฎหมาย,ข้อบังคับ,สิ่งดีงาม

อภิบาลหมายถึงการดูแล, การปกครอง, การบริหาร, การปกป้อง, การสร้างภูมิคุ้มกัน บำรุงรักษา, ปกครองปกป้องหรือคุ้มครอง

ธรรมาภิบาล(Good governance)คือการปกครองการบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่างๆให้เป็นไปในครรลองธรรมนอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ทั้งภาครัฐและเอกชนธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างกล่าวคือหาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้นแต่รวมถึงศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวงซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติอาทิความโปร่งใสตรวจสอบได้การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก[๕๙]ดังนั้นได้มีนักวิชาการหรือหน่วยงานได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

---

[๕๗]อรพินท์ สพโชคชัย,“**สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี**”,รายงานทีดีอาร์ไอ, ฉบับที่ ๒๐ (มกราคม ๒๕๔๑), หน้า ๒.

[๕๘]อรพินท์ สพโชคชัย, **เรื่องเดียวกัน,** ๒๕๔๑, หน้า ๓.

[๕๙]วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี“**ธรรมาภิบาล**”http://th.wikipedia.org/wiki/ธรรมาภิบาล,เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูรธมมจิตฺโต)[๖๐]ได้พูดถึงธรรมาภิบาลในหัวข้อเรื่องพระพุทธศาสนากับหลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่าธรรมาภิบาลต้องมีองค์ประกอบ ๓ ด้านคือ

๑)ธรรมาภิบาลด้านธุรกิจคือ (Economic good governance) ประเทศไทยเศรษฐกิจตกต่ำปีพ.ศ.๒๕๔๐ เพราะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจเรียกว่าธรรมาภิบาลด้านธุรกิจบกพร่อง

๒)ธรรมาภิบาลด้านการเมืองคือ(Political good governance),การเมืองลุ่มๆดอนๆ ปัญหากฎหมายรัฐธรรมนูญใช้ไม่ต่อเนื่องเรียกว่าธรรมาภิบาลด้านการเมืองบกพร่อง

๓)ธรรมาภิบาลด้านราชการคือ(Bureaucracy good governance) พัฒนาประเทศทีไรก็มีปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นเราไม่ต้องพูดมากรู้กันดีด้านราชการเรียกว่าธรรมาภิบาลด้านราชการบกพร่อง ทั้ง ๓ ด้านนี้หมายถึง(Processes)ของการตัดสินใจที่ดีเป็นกระบวนการของการตัดสินใจหรืออำนาจสั่งการที่ดีจะเป็น(Good governance)คือต้องมีธรรมะประกอบ

พระราชญาณวิสิฐ เสริมชัย ชยมงฺคโล[๖๑]ได้เขียนหนังสือเรื่องหลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์มีใจความตอนหนึ่งว่าการปกครองการบริหารแบบบูรณาการ(Integration)ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร(CEO-Chief Executive Officer)ขององค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์กรของทางราชการในส่วนกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ดีองค์กรรัฐวิสาหกิจและองค์กรธุรกิจเอกชนก็ดีองค์กรทางศาสนาและองค์กรสาธารณะอื่นๆก็ดีจะให้บังเกิดผลสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีหลักการบริหารที่ชื่อว่าการบริหารการปกครองที่ดี (Good Governance) นั้นประมวลรวมย่อลงใน“หลักธรรมาภิบาล”

ไชยวัฒน์ ค้าชูได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลหมายถึงเป็นลักษณะความสัมพันธ์วิธีการและเครื่องมือซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนทั้งในส่วนที่เป็นการดำเนินการในฐานะปัจเจกบุคคลและที่เป็นการดำเนินการในลักษณะที่เป็นสถาบันรวมถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการปกครองและการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและความเจริญของชาติ[๖๒]

บวรศักดิ์ อุวรรณโณได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลหมายถึงเป็นระบบโครงสร้างกระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี[๖๓]

---

[๖๐]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล**, พุทธจักร, ปีที่๖๑ ฉบับที่๘ (สิงหาคม ๒๕๕๐) ,หน้า ๖.

[๖๑]พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยฺมงฺคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชัยมงคลพริ้นติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๔.

[๖๒]ไชยวัฒน์ ค้ำชู, **ธรรมาภิบาลในองค์กร**, วารสารวงการครู, ปีที่๔๗, ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๔๗), หน้า ๗.

[๖๓]บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์วิญญูชน ,๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เจริญพงษ์ วิญญูนุรักษ์ได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลหมายถึงกฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษาบ้านเมืองที่ดีหรือกฎเกณฑ์ที่ดีของบ้านเมืองและสังคมโดยมีขอบเขตของความหมายรวมถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม[๖๔]

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ[๖๕]ได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นกลไกเครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจสังคมและการเมืองโดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมของกฎหมายมีเสถียรภาพมีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนี ภู่ตระกูล[๖๖]ได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาล(Good Governance)หมายถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง๓ส่วนของสังคมคือภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจสังคมการเมืองอย่างสมดุลส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

สมเกียรติ มีธรรมได้ให้ความเห็นว่าพุทธศาสนภิบาลเป็นหลักบริหารที่ไปพ้นหลักการของธรรมาภิบาลเข้าใกล้เรื่องจิตวิญญาณมากขึ้นเป็นการบริหารที่เรียกว่าเอาคนเป็นศูนย์กลางในการบริหารเป็นการพัฒนาคนทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาและการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะในองค์กรรู้จักเอื้อเฟื้อแบ่งปันอยู่กันด้วยความรักความเมตตาไม่เห็นแก่ตัวมีความสุขสนุกกับการทำงาน[๖๗]

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์[๖๘]ได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลหมายถึงการแสดงถึงนัยของความเป็นธรรมทั้งในเชิงของความคิดและการกระทำของคนที่สามารถสื่อถึงกันและเข้าใจกันได้ภายใต้การปฏิบัติและวัตถุประสงค์ร่วมกันคือความร่วมมือเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใสถูกต้องชอบธรรมยุติธรรมคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะความเจริญพัฒนาที่ยั่งยืนของครอบครัวกลุ่มชุมชนองค์กรหน่วยธุรกิจ สถาบันรัฐและเอกชนจนถึงระดับสังคมโดยรวมสำหรับ(Organization for Economic Cooperation and Development Oecd)

---

[๖๔]เจริญพงษ์ วิญญูนุรักษ์,**ธรรมาภิบาลกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, วารสารเพิ่มผลผลิต,ปีที่ ๓๙ (๒๕๔๓), หน้า ๓ - ๗.

[๖๕]บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล,** พิมพ์ครั้งที่๒,(กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐.

[๖๖]ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนี ภู่ตระกูล, **ธรรมาภิบาล(Good Governance)กับสังคมไทย,** (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

[๖๗]สมเกียรติ มีธรรม, **พุทธทัศน์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย,** (กรุงเทพมหานคร : ศยาม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๗.

[๖๘]สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, **หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน**, วารสารนักบริหาร, ปีที่๒๑, (๒๕๔๓), หน้า๕๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สุทธิพร บุญส่ง[๖๙]ได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลหมายถึงการจัดการบริหารประเทศที่ดีทุกๆ ด้านและทุกระดับซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรีส่วนราชการองค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นองค์การที่ไม่ใช่รัฐบาลองค์กรเอกชนชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆนิติบุคคลภาคเอกชนและภาคประชาชนมีการกำหนดความสัมพันธ์

มหาธีร์ โมฮัมเหม็ดอ้างถึงใน**ไชยวัฒน์ ค้ำชู**[๗๐]ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลหมายถึงการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจและรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อการบริหารกิจกรรมต่างๆของชาติบ้านเมืองและหมายรวมถึงกระบวนการความสัมพันธ์และสถาบันต่างๆที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนซึ่งประชาชนพลเมืองใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางในการบริหารจัดการกิจการต่างๆอันเกี่ยวข้องกับชีวิตประเทศซึ่งมีองค์ประกอบร่วมซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างหลักธรรมาภิบาลอันได้แก่ ๑.การรับผิดชอบ ๒.ความโปร่งใส ๓.การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอ ๔.การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๕.กรอบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

จากการศึกษาเนื้อหาสาระที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าธรรมาภิบาลหมายถึงการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรของรัฐและเอกชนการบริหารทั้งส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นโดยร่วมมือเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส ถูกต้องชอบธรรมยุติธรรมโดยคำนึงถึงความเจริญที่ยั่งยืนขององค์การหรือหน่วยงาน

๒.๒.๓ องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ธีรยุทธ บุญมี เป็นผู้ที่ทำให้คำว่า“ธรรมรัฐ”พ.ศ.๒๕๔๑ เป็นคำที่ใช้แทนคำ“Governance” โดยให้คำจำกัดความว่าหมายถึง“การปกครองประเทศที่มีการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นทั้งยังเป็นการเปลี่ยนเป้าหมาย วิธีการ ทัศนคติของการบริหารของประเทศมาเน้นที่ประชาชนผู้รับบริการเน้นความเป็นพลเมืองเน้นความเป็นชุมชนเน้นผลงานมากกว่าเน้นผู้ผลิตการจะเกิดธรรมรัฐได้ต้องมีการปฏิรูปสังคม”คำว่า“ธรรมรัฐ”จึงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางโดยการเปิดแถลงข่าวเมื่อวันที่๘มกราคมผ.ศ.๒๕๔๑เรียกร้องให้รัฐบาลนายชวนหลีกภัยนายกรัฐมนตรีขณะนั้นสร้าง“ธรรมรัฐแห่งชาติ”หรือ(Governance)โดยการระดมผู้ทรงคุณวุฒิผู้นำสถาบันหลักและเครือข่ายทางสังคมมาร่วมกันแก้ไขวิกฤติเศรษฐกิจไทย[๗๑]นับจากนั้นมามีการใช้คำว่าธรรมรัฐเป็นคำแปลของคำว่า“(GoodGovernance)”ในภาษาไทยในช่วงแรกดูจะสร้างความคลุมเครือมากกว่าความกระจ่างชัดด้วยความไม่ครอบคลุมของตัวศัพท์ที่เป็นการผสมคำว่า“ธรรม”กับคำว่า“รัฐ”และต่อมาคำว่า“ธรรมาภิบาล”ถูกบัญญัติใช้เป็นความหมายของคำว่า“Good Governance”หรือธรรมาภิบาลโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(TDRI)ภายหลัง

---

[๖๙]สุทธิพร บุญส่ง,**คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**,พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้า ๗๗.

[๗๐]ไชยวัฒน์ ค้ำชู, **การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : น้ำฝนการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๘.

[๗๑]ธีรยุทธ บุญมี, “ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒”, **วารสารกรมประชาสัมพันธ์**, (๒๕๔๑), หน้า ๑๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากที่สถาบันฯได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ โดยทาง TDRI ได้กำหนดเรื่องธรรมาภิบาลในสังคมไทยให้เป็น๑ใน๔ของหัวข้อหลักๆและมีข้อเสนอเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลของไทยออกมาโดยนิยามธรรมาภิบาลว่าหมายถึง“กฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษาสังคมบ้านเมืองที่ดี”อันหมายถึงการจัดการบริหารสังคมที่ดีในทุกๆด้านและทุกๆระดับ รวมถึงการจัดระบบองค์การและกลไกของคณะรัฐมนตรีส่วนราชการองค์การของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการการบริการราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นองค์การอิสระ(Independent Organizations)องค์การภาคเอกชนชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆนิติบุคคลภาคเอกชนและภาคประชาสังคม(CivilSociety)”(สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,ม.ป.ป.)ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ.๒๕๔๖ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง“คุณความดีความถูกต้อง”และ“อภิบาล”ซึ่งตรงกับรากศัพท์ภาษาอังกฤษประการที่สอง“ธรรมาภิบาล”ใช้ได้ในความหมายอย่างกว้างซึ่งรวมทั้งการบริหารที่ดีขององค์การธุรกิจเอกชน(Corporate Governance) และการปกครองที่ดีของภาครัฐในพ.ศ.๒๕๔๒รัฐบาลไทยได้บัญญัติความหมายที่เป็นทางการของคำว่า“GoodGovernance”ว่าหมายถึง“การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” และให้นิยามว่า“การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี”เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี[๗๒]ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.๒๕๔๒ขึ้นมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่๑ สิงหาคมพ.ศ.๒๕๔๒ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาตามระเบียบนี้ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล ๖ หลักใหญ่คือ

หลักนิติธรรมเป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

หลักคุณธรรมเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

---

[๗๒]ธีระพล อรุณะกสิกร (บรรณาธิการ), **ระเบียบสานักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน,๒๕๔๒), หน้า ๘-๑๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็นการไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์และการแสดงประชามติ

หลักความรับผิดชอบเป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

หลักความคุ้มค่าเป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วมโดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำหรับองค์ประกอบของธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.๒๕๔๒ผู้วิจัยได้กล่าวรายเอียดทั้ง ๖ หลักตามที่นักวิชาการหรือหน่วยงานต่างๆได้ให้ความหมายดังนี้

(๑) หลักนิติธรรม (Rule of law)

การบริหารงานทุกองค์การต้องมีหลักเกณฑ์และความถูกต้องระเบียบมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยเท่าเทียมกันทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกันมีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆได้ให้ความหมายหลักนิติธรรมไว้ดังนี้

ธีระพล อรุณะกสิกรได้สรุปว่าหลักนิติธรรมว่าเป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายหรืออำนาจของบุคคลสะนั้นหลักนิติธรรมหมายถึงการปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช้ตามอำเภอใจหรืออำนาจตัวของบุคคลจะคำนึงถึงความเป็นธรรมรวมทั้งเป็นการรัดกุมและรวดเร็วด้วย[๗๓]

ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ได้สรุปว่าด้านหลักนิติธรรม(Rule of law)เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล[๗๔]

ปาริชาต เทพอารักษ์ได้สรุปว่าด้านหลักนิติธรรม(Ruleof law)เป็นหลักที่ถือเป็นกติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องดังนั้นการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรมการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของสมาชิกระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรมและมีความชัดเจนมีระบบลงโทษที่เหมาะสม[๗๕]

---

[๗๓]ธีระพล อรุณะกสิกร (บรรณาธิการ), **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญชน ๒๕๔๒), หน้า ๘-๑๐.

[๗๔]ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์, **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี** (Good Governance), (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๓-๑๒.

[๗๕]ปาริชาต เทพอารักษ์,**วารสารเศรษฐกิจและสังคม**, สานักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา, (มกราคม-มีนาคม, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐-๕๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วนิดา แสงสารพันธ์ได้สรุปว่าการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลต้องมีกฎเกณฑ์เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคส่วนในสังคมซึ่งกฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงรัฐธรรมนูญกฎหมายระเบียบข้อบังคับรวมถึงกฎเกณฑ์ที่มิได้เป็นลายลักษณ์อักษรเช่นกฎเกณฑ์ทางธรรมเนียมประเพณีศาสนาและศีลธรรมด้วย[๗๖]

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์ได้สรุปว่าหลักนิติธรรมหมายถึงการใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมายโดยที่กรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและถูกบังคับใช้ในกลุ่มต่างๆอย่างเท่าเทียบกัน[๗๗]

อานันท์ ปันยารชุได้สรุปว่าหลักนิติธรรมหมายถึงการมีเจตนารมณ์สาระและการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่ายเพื่อประโยชน์ต่อคนหมู่มากไม่ใช้เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องเสมอภาคชัดเจนและคาดการณ์ได้[๗๘]

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี้ ได้สรุปว่าหลักนิติธรรมหมายถึงกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆมีความเป็นธรรมมีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วโปร่งใสตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชนประชาชนตระหนักถึงเสรีภาพหน้าที่ของตนเองเข้ามามีกฎเกณฑ์ต่างๆและมีส่วนร่วมในกรณีต่างๆ[๗๙]

การศึกษาเนื้อหาสาระที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าหลักนิติธรรมหมายถึงกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์และกฎหมายต่างๆโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช้ตามอำเภอใจหรืออำนาจตัวของบุคคลจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและเต็ใจปฏิบัติตามรวมทั้งเป็นการรัดกุมภายกฎหมายและความถูกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมและประเทศชาติ

(๒) หลักคุณธรรม (Morality)

การบริหารงานทุกภาครัฐนั้นต้องมีความถูกต้องยุติธรรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้นต้องมีกฎระเบียบวินัยแบบแผนมีกระบวนการอย่างถูกต้องชัดเจนมีนักวิชาการหลายๆท่านได้กล่าวความหมายคุณธรรมไว้ดังนี้

นางสาวอรทัย แสงทองได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงหลักปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์จริงใจยึดมั่นในความถูกต้องดีงามบนพื้นฐานของศีลธรรมจริยธรรมภายใต้ระเบียบและข้อบังคับของผู้รับบริการและยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ[๘๐]

---

[๗๖]วนิดา แสงสารพันธ์, “การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล”, **วารสารนักบริหาร**, ปีที่๔๔ ฉบับที่๒ (กันยายน ๒๕๔๔), หน้า ๓๙-๔๓.

[๗๗]เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์, **“ธรรมรัฐภาคการเมือง**, บทบาทภาคีเมือง”,(สารวุฒิสภา๒๕๔๑), หน้า ๑๘.

[๗๘]อานันท์ ปันยารชุน, “ธรรมาภิบาลในการบริหารวิทายาลัย”, สัมนาวิชาการประจำปี๒๕๔๒ ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อัดสำเนา, ๒๕๔๒), หน้า ๗.

[๗๙]บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี้, หลักในการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา, (นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗-๑๘.

[๘๐]นางสาวอรทัย แสงทอง,“หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๔.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ร้อยตำรวจโทสุพจน์ เจริญขำได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัยและประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ[๘๑]

สมคิด มาวงศ์ได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยความถูกต้องขยันหมั่นเพียรเสียสละอดทนเมตตา กรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์จริงใจมีเหตุผลมีมนุษยสัมพันธ์รับฟังความคิดเห็นสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ[๘๒]

กู๊ด (Good)ได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงความดีงามของลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่กระทำจนเกิดความเคยชินเป็นสิ่งที่บุคคลได้กระทำตามคิดตามมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและศิลธรรมเป็นคุณสมบัติที่ยึดมั่นในทางปฏิบัติทางจรรยาต่อสังคม[๘๓]

ทองอินทร์ วงค์โสธรได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงหลักแห่งความดีงามที่เป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวจิตใจ หลักธรรมที่คอบคู่กับคุณธรรมคือจริยธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งการประพฤติปฏิบัติระหว่างบุคคลคุณธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารผู้ที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็นเหตุแห่งความเสื่อมบุคคลในหน่วยงานมักจะแจกแยกขาดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานลดลง[๘๔]

พระธรรมปิฎกได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐเช่น ความรัก ความเมตตา ความสงสารอยากให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ความยินดี การวางตัวเป็นกลาง ความมีน้ำใจ เสียสละ ความละอายและกลัวต่อบาปความเคารพนพ้อมและความสุภาพอ่อนโยน[๘๕]

นิสวันต์ พิชญ์ ดำรงได้กล่าวว่าหลักคุณธรรมหมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ[๘๖]

---

[๘๑]ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, **ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๖.

[๘๒]สมคิด มาวงศ์, “การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ ๒๕๕๔), หน้า ๖.

[๘๓]Good, Carter V.**Dictionary of education**, (New York : McGraw-Hill, 1973), P 64.

[๘๔]ทองอินทร์ วงค์โสธร, **คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา**, ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา,(นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,๒๕๓๘), หน้า ๑-๕๗.

[๘๕]พระธรรมปิฎก, **ธรรมนูญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘.

[๘๖]นิสวันต์ พิชญ์ ดำรง, **ธรรมาภิบาลในสังคมไทยกลไกเสริมสร้างการพัฒนายั่งยืน**, (วารสารเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒-๒๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาเนื้อหาสาระมาพอสรุปได้ว่าหลักคุณธรรมหมายถึงความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมโดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องยุติธรรมและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์มีระเบียบและจริงใจมีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรตั้งหน้าปฏิบัติหน้าที่การงานให้ยั่งยืนตลอดไป

(๓) หลักความโปร่งใส (Transparency)

การบริหารงานทุกภาคต้องมีความกฎเกณฑ์และถูกต้องในด้านนโยบายต่างๆนั้นต้องอยู่บนกฎระเบียบชัดเจนทันเหตุการณ์ตรงไปตรงมามีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนโปร่งใสและตรวจสอบได้มีนักวิชาการหรือหน่วยงานหลายๆท่านได้ให้ความคิดเห็นความโปร่งใส ไว้ดังนี้

บุษบง วัยเจริญวัฒนะ[๘๗] ได้ให้ความคิดเห็นว่าหลักความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษาหมายถึงการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ช่วยให้การทำงานภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์[๘๘] ได้ให้ความคิดเห็นว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้ ความสมเหตุสมผลและสามารถอธิบายได้หรือ(Accountability)ความโปร่งใสและเข้าใจตรงกันหรือ(Transparency)ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือ(Responsibility)ความเสมอภาคและเป็นธรรม(EquitableTreatment)ซึ่งได้นำมาแสดงความสัมพันธ์ร่วมกับกระบวนการทางประชาธิปไตยและองค์กรต่างๆดังแผนภาพกระบวนการทางประชาธิปไตยและองค์กรต่างๆ

วุฒิพงษ์ เพรียบจริยวัฒน์ได้ให้ความคิดเห็นว่าการทุจริตเป็นเสมือนปฏิกูลกองใหญ่ของสังคมไทยสาเหตุหลักที่ทำให้การฉ้อราษฎร์บังหลวงในประเทศไทยเป็นไปอย่างกว้างขวางและสะดวกง่ายดายมาจากโครงสร้างอำนาจทางการเมืองที่บิดเบี้ยวเพราะให้อานาจกับรัฐบาลและการเมืองมากเกินไปโดยปราศจากการตรวจสอบจากภายนอกโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากภาคประชาชน[๘๙]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ได้ให้ความคิดเห็นว่าความสุจริตและโปร่งใสการบริหารราชการที่มีความสุจริตและโปร่งใส รวมถึงการมีระเบียบและการดำเนินงานทีเปิดเผยตรงไปตรงมาประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลหรือประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบและติดตามผลได้[๙๐]

---

[๘๗] บุษบง วัยเจริญวัฒนะ, **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล,** (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๖), หน้า ๔๒.

[๘๘] สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, **หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน**, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, ๒๕๔๓, หน้า ๕๑-๕๒.

[๘๙] วุฒิพงษ์ เพรียบจริยวัฒน์, **คู่มือกู้ชาติทางออกวิกฤติ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันสหัสวรรษ, ๒๕๔๔), หน้า ๕๔

[๙๐] สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โสมนัส ณ บางช้างได้ให้ความคิดเห็นว่าผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการบริหาร ไม่ซ่อนเร้นหรือปิดบังรวมทั้งต้องเต็มใจและอำนวยความสะดวกให้มีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน[๙๑]

ธีระพล อรุณะกสิกรได้ให้ความคิดเห็นว่าหลักความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน[๙๒]

อัจฉรา โยมสินธุ์[๙๓]ได้ให้ความคิดเห็นว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (Transparency)ความโปร่งใสถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานตามหลักบรรษัทภิบาล ข้อมูลข่าวสารทางธุรกิจต่างๆโดยเฉพาะผลการดำเนินงานและรายงานทางการเงินที่บริษัทเปิดเผยจะต้องโปร่งใสเชื่อถือได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นนักลงทุนและตลาดทุนโดยข้อมูลที่โปร่งใสจะต้องมีองค์ประกอบหลัก 3Cs ดังนี้

(๑) Clear คือมีความชัดเจนถูกต้องไม่คลุมเครือ

(๒) Consistent คือมีความสม่ำเสมอในการใช้หลักเกณฑ์การจัดทำหากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจัดทำต้องมีการเปิดเผยรวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

(๓) Comparable คือสามารถเปรียบเทียบได้ข้อมูลจะต้องถูกจัดทำตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับเพื่อที่ให้สามารถนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นได้นอกจากความโปร่งใสของข้อมูลแล้วการบริหารงานก็ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสมีกระบวนการสำหรับตรวจสอบการบริหารงานที่ชัดเจน

การศึกษาเนื้อหาสาระมาพอสรุปได้ว่าความโปร่งใสหมายถึงกระบวนการในการทำงานอย่างถูกต้องเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกองค์การให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาสิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอรัปชั่นได้ทั้งในภาครัฐและเอกชนการตรวจสอบและผลงานดำเนินงานโดยการเปิดเผยชัดเจน

(๔) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาแสดงความคิดและตัดสินใจในการดำเนินนโยบายมีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบันการมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยต่างๆ มีหน่วยงานและนักวิชาการต่างๆได้ให้ทัศนะการมีส่วนร่วม ดังนี้

---

[๙๑]โสมนัส ณ บางช้าง,“Good Governance : การกับดูแลที่ดี”, วารสารนักบริหาร, ปีที่๔๔ ฉบับที่๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๔). หน้า ๔๘ -๕๐.

[๙๒]ธีระพล อรุณกสิกร (บรรณาธิการ), ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, ๒๕๔๒), หน้า ๘-๑๐.

[๙๓]อัจฉรา โยมสินธุ์, **บริษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน**, วารสารนักบริหาร, ปีที่๒๑, (๒๕๔๓), หน้า ๓๔ -๓๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เฉลิม เกิดโมลีได้ให้ทัศนะว่าหลักการมีส่วนร่วมหมายถึงการที่ประชาชนได้ใช้คุณสมบัติส่วนตัวในด้านความรู้ความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่เข้าไปร่วมคิดตัดสินใจในขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมหนึ่งด้วยตนเองหรือองค์กรที่ประชาชนจัดตั้งขึ้นอย่างมีเสรีภาพและเสมอภาค[๙๔]

ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ได้ให้ทัศนะว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลด้านหลักความมีส่วนร่วม(Participation)เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ[๙๕]

อรทัย แสงทองได้ให้ทัศนะว่าหลักการมีส่วนร่วมไว้ ๑๕ ประการ[๙๖]คือ

(๑) ควรใส่ใจดูแลลูกน้องอย่างเป็นธรรม

(๒) คัดเลือกครูให้เป็นคณะกรรมการ

(๓) ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วน

(๔) มีส่วนร่วมระหว่างครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

(๕) บุคลากรมีส่วนร่วมตกลงในการบริหารโรงเรียนใช้งบประมาณในการพัฒนา

(๖) ฟังความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย

(๗) ให้ความสำคัญกับทุกๆกลไกในโรงเรียน

(๘) การมีส่วนร่วมและร่วมมือกันย่อมดีกว่าทิ้งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างโดดเดี่ยว

(๙) จำเป็นมากเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียนบ้างตามความเหมาะสม

(๑๐) ควรแจ้งให้ที่ประชุมทราบในการจัดทำสิ่งใดก็ตาม ต้องใช้เงินส่วนรวมหรือเรื่องอื่นที่ต้องให้ส่วนรวมร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ

(๑๑) ควรให้บุคลากรทุกๆคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

(๑๒) เมื่อบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมควรรับฟังความคิดเห็นอย่างไม่มีอคติ

(๑๓) การบริหารโรงเรียนบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการโดยมีการประชุมกลุ่มย่อย

(๑๔)ชุมชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนน้อยยึดความถูกต้องตรงไปตรงมาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง

(๑๕)ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในงานที่สำคัญ

---

[๙๔]เฉลิม เกิดโมลี, **แนวทางการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย,** เอกสารประกอบการเสวนาวิพากษ์ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน, กันยายน ๒๕๔๓. หน้า ๕-๗.

[๙๕]ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์, **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี,** (Good Governance), ๒๕๕๓, หน้า ๓-๑๒.

[๙๖]อรทัย แสงทอง,“หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด, (กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน” **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๒), หน้า ๑๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันชัย วัฒนศัพท์ได้ให้ทัศนะว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนซึ่งเป้าหมายของกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือการให้ข้อมูลต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่นาเสนอหรือนโยบายรัฐและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกๆคน[๙๗]

ประกอบ กุลเกลี้ยงและคณะ[๙๘]ได้ให้ทัศนะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม(Participative management)คือวิธีการบริหารหรือรูปแบบการตัดสินใจซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนแสดงความคิดเห็นและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของผู้บริหารทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์การนั้นสิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหารคือการตัดสินใจในประเทศโลกเสรีเชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตยเชื่อว่าถ้าเอาวิธีการนี้มาใช้กับการบริหารแล้วจะช่วยเพิ่มความพอใจและแรงจงใจให้ผู้ร่วมงานทั่วไป ๔ ระดับคือ(๑) ตัดสินใจโดยผู้บริหารเอง(๒)ปรึกษาผู้ร่วมงานในที่สุดผู้บริหารตัดสินใจ (๓) ตัดสินใจร่วมกัน (๔) ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นไปตัดสินใจ

เมธา สุวรรณสาร[๙๙]ได้ให้ทัศนะว่าการมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบายและมีส่วนในการควบคุมสถาบันตลอดจนการจัดการการใช้และการรักษาทรัพยากรต่างๆที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตนอันจะเกิดการตรวจสอบการใช้อานาจของรัฐเมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการปกครองและการบริหารการมีส่วนร่วมจะเน้นที่การอุดหนุนให้ประชาชนพลเมืองซึ่งรวมผู้หญิงอยู่ด้วยมีอำนาจมากขึ้นและเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงและกิจกรรมต่างๆในภาคประชาสังคมการมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างกรอบของกฎเกณฑ์และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยสร้างข้อเรียกร้องที่ชอบธรรมและก่อให้เกิดกระบวนการติดตามตรวจสอบนโยบายและการดำเนินการของรัฐและการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ในหลายระดับด้วยกันนับตั้งแต่ระดับรากหญ้าโดยผ่านสถาบันในระดับท้องถิ่นและเทศบาลไปจนถึงระดับภูมิภาคและระดับชาติภายใต้รูปแบบการปกครอง ที่ดีการกระจายอำนาจและยืดหยุ่นตลอดจนการมีส่วนร่วมในการภาคเอกชน

การศึกษาเนื้อหาสาระที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าหลักการมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของในการวางแผนงานทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การคือการตัดสินใจในประเทศโลกเสรีและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงานการดำเนินการต่างๆในองค์การได้มีร่วมรับรู้อย่างเท่าเทียมกัน

---

[๙๗]วันชัย วัฒนศัพท์, **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘.

[๙๘]ประกอบ กุลเกลี้ยงและคณะ, **การบริหารโดยองค์คณะบุคคล,** (กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗.

[๙๙] เมธา สุวรรณสาร, **การกากับกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงขององค์การ**, วารสารนักบริหาร, ปีที่๒๑, (๒๕๔๓), หน้า ๘๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความรับผิดชอบนั้นเป็นการพยายามให้บุคลากรฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในการคิดและการตัดสินใจนั้นๆซึ่งสอดคล้องกับหน่วยงานและนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในองค์การดังต่อไปนี้

สุดจิต นิมิตกุลกล่าวว่าหลักความรับผิดชอบหมายถึงเจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่[๑๐๐]

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๙กล่าวว่าหลักความรับผิดชอบคือความตระหนักถึงสิทธิหน้าที่การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาของบ้านเมืองมีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบผลจากการกระทาของตน[๑๐๑]

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[๑๐๒]ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในหลักความรับผิดชอบว่าจะต้องมีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นสำนึกและรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้กล่าวว่าความรับผิดชอบหมายถึงความพร้อมรับการตรวจสอบได้แก่ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน[๑๐๓]

อัจฉรา โยมสินธุ์ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบ(Responsibility)ได้กล่าวว่าดังนี้

(๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่(Responsibility)องค์กรจะต้องกำหนดภารกิจของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนทุกคนรู้หน้าที่ของตนว่าจะต้องทำอย่างไรและเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทางานเช่นมีการกำหนดภาระหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทว่าจะต้องพิจารณากลั่นกรองอะไรบ้างมีหลักเกณฑ์การพิจารณา

---

[๑๐๐]สุดจิต นิมิตกุล, **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

[๑๐๑]สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** ฉบับที่ ๙ ๒๕๔๔-๒๕๔๙, หน้า ๓๒.

[๑๐๒]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

[๑๐๓]คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน.**การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี,** เอกสารประกอบการประกอบการประชุมประจำปีระหว่างส่วนข้าราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.นนทบุรี : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒), หน้า ๑-๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อย่างไรเป็นต้นการกำหนดภารกิจที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินงานโดยรวมเป็นไปอย่างรวดเร็วไม่ซ้ำซ้อนโปร่งใส

(๒)ความรับผิดชอบต่อการกระทำใจและกระทำตน(Accountability)ทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าตนด้วยสำนึกรับผิดชอบอย่างแท้จริงมีความเข้าใจว่าต้องรับผิดชอบต่อใครบ้างในลักษณะใด แค่ไหนและอย่างไรซึ่งคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารต้องสำนึกรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นมีการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสและเพียงพอต่อผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคกันและพนักงานฝ่ายปฏิบัติการต้องมีสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติต่อองค์กรและต่อลูกค้าโดยปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณเป็นต้น[๑๐๔]

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนี ภู่ตระกูลได้กล่าวว่าหลักความรับผิดชอบหมายถึงการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลการกระทำของตน[๑๐๕]

การศึกษาเนื้อหาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าความรับผิดชอบหมายถึงการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนให้ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและปรับปรุงพัฒนาองค์การและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(๖) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)

ในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่าซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือบุคลากรโดยมีส่วนรวมและให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามีหน่วยงานและนักวิชาการได้สรุปความคุ้มค่าไว้ดังนี

เกษม วัฒนชัยได้สรุปว่าหลักความคุ้มค่าไว้ดังนี้ (๑)การทำกิจกรรมใดต้องสร้างระบบคุณภาพมาตรฐานควบคู่กันไปให้มีการกำหนดระดับมาตรฐานที่จะไปถึงกำหนดวิธีปฏิบัติและสร้างคู่มือปฏิบัติแลวัดผลประเมินผลเป็นระยะ (๒)การบริหารจัดการทุกด้านต้องยึดหลักประหยัดและหลักประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีค่าทีสุด[๑๐๖]

ชนะศักดิ์ ยุวบูรณได้สรุปว่าว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า(Effectiveness)เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน[๑๐๗]

---

[๑๐๔]อัจฉรา โยมสินธุ์, **บริษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน**, วารสารการบริหารปีที่๒๑, ๒๕๔๓, หน้า ๓๔ -๓๕.

[๑๐๕]ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนี ภู่ตระกูล, **ธรรมาภิบาลกับสังคมไทย,**วารสารดำรงราชานุภาพ, ๓(๗), ๖-๑๑ (๒๕๔๕) หน้า ๙.

[๑๐๖]เกษม วัฒนชัย, **ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชั่นในสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินปริน ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

[๑๐๗]ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์, **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance)**, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓ - ๑๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปาริชาต เทพอารักษ์ได้สรุปว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาลหลักความคุ้มค่า (Effectiveness)คือการพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมคำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ[๑๐๘]

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ได้สรุปว่าหลักธรรมาภิบาลทีเกี่ยวกับความประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าเป็นการบริหารทีมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงานการจัตองค์การ การจัดสรรบุคคลและมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมมีการดำเนินการและการให้บริการประชาชนที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจและกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรบฐกิจ[๑๐๙]

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้สรุปว่าหลักความคุ้มค่าหมายถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้แก่การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน[๑๑๐]

การศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าหลักความคุ้มค่าหมายถึงเป็นการบริหารที่ยั่งยืนในการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมมีความประหยัดใช้อุปกรณ์อย่างคุ้มค่าพอเพียงซึ่งจะเป็นการทำให้สังคมเป็นสังคมที่รู้คุณค่าโดยส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักประหยัดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒.๔ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษา

การบริหารงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารและบทบาทหน้าที่ซึ่งการบริหารงานของโรงเรียนต้องใช้ทั้งทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารจัดการการนาหลักของธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งของผู้บริหารเพื่อให้เกิดผลสาเร็จของการบริหารสถานศึกษาสาหรับธรรมาภิบาลในสถานศึกษามีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

---

[๑๐๘]ปาริชาต เทพอารักษ์, **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**, สำนักงานประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา มกราคม- มีนาคม, ๒๕๕๐, หน้า ๕๐- ๕๑.

[๑๐๙]สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต**, (กรุงเทพมหนคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

[๑๑๐]คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงานการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เอกสารประกอบการประกอบการประชุมประจำปีระหว่างส่วนข้าราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.นนทบุรี : (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒), หน้า ๑-๒๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กระทรวงศึกษาธิการ[๑๑๑]ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยหลักการดังนี้หลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใสหลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบหลักความคุ้มค่าโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษาได้แก่การดำเนินงานด้านวิชาการงบประมาณบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไปในการจัดการศึกษาที่ทาให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดีและมีความสุขดังนี้

สมพิศ สุขแสน[๑๑๒]ได้กล่าวว่าวิธีการที่จะทำให้เกิดธรรมาภิบาลในสถานศึกษาโดยการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆมาใช้อย่างกะทันหันอาจจะมีการต่อต้านหรือไม่เห็นด้วยฉะนั้นจะต้องใช้วิธีแบบค่อยเป็นค่อยไปสรุปได้ว่า

(๑) ต้องสร้างความเข้าใจในแนวคิดและสาระสำคัญของธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรทั้งผู้บริหารคณาจารย์เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนและนักเรียนนักศึกษา

(๒) แสวงหาองค์ความรู้เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและต้นแบบที่เหมาะสมเช่นการจัดอบรมให้ความรู้ การนาทีมผู้บริหารและคณาจารย์ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆที่มีการบริหารจัดการที่ดี

(๓) จะต้องประกาศเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาว่าบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๔) ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างในการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารอย่างจริงจัง

(๕) มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดี

เกษม วัฒนชัย[๑๑๓]ได้กล่าวในหนังสือการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ๔ ด้าน

(๑)การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทยสิ่งใดที่Non Relevance หรือ Less Relevance ต้องตัดทิ้งเพราะงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับทำทุกอย่างดังนั้นสิ่งที่ควรเน้นในหลักธรรมาภิบาลว่าถ้าเอาไปใช้ในสิ่งที่ไม่มีประโยชน์หรือเป็นประโยชน์เฉพาะตนหรือพวกพ้องต้องรับผิดชอบในเชิงธรรมาภิบาลกล่าวคืองบประมาณที่ได้มาต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะคอรัปชั่นไม่ได้ตรงนี้ถือเป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ

(๒) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ(Efficiency) และได้ประสิทธิผล(Effectiveness) ควรมีการจัดทำเครื่องมือในการพิสูจน์เรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล(Reasonableness)เรื่องความมีเหตุผลมาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯซึ่งมา ๓เรื่องใหญ่ๆคือ ๑) ทางสายกลาง (Moderation) หรือมัชฌิมาปฏิปทา ๒) ทำอะไรต้องมีเหตุผล (Reasonableness) ๓)มีภูมิคุ้มภัย (Self Immunity)ในเรื่องความมีเหตุผลนอกจากจะโปร่งใสแล้วยังมีเหตุผลอธิบายได้อีกด้วย

---

[๑๑๑]กระทรวงศึกษาธิการ, **การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ**, (กรุงเทพมหานคร ๒๕๔๖), หน้า ๓๐ - ๓๑.

[๑๑๒]สมพิศ สุขแสน, **Good Governanceกับการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**, วารสารวิชาการสถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๖, หน้า ๖.

[๑๑๓]เกษม วัฒนชัย, **ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชั่นในสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินปริน ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ต้องมีระบบรับผิดชอบต่อการบริหารการศึกษา(Accountability)ต้องสร้างระบบให้มีคนรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นครูใหญ่หัวหน้าหมวดผู้อำนวยการเขตต้องรับผิดชอบถ้าสร้างตรงส่วนนี้ได้ระบบจะมีธรรมาภิบาลและสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และคณะได้สรุปว่าผู้บริหารมีหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการกับพนักงานต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำมีการบริหารอย่างโปร่งใสพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ทุกเวลาและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างยุติธรรม[๑๑๔]

การศึกษาเนื้อหาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการบริหารงานใดก็ตามต้องอาศัยปัจจัยหลายๆด้านในการบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศและกลไกมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกเช่นการวางแผนนโยบายและองค์ความรู้ทางการบริหารในด้านต่างๆเพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารงานต่อเนื่องจากการบริหารแบบธรรมาภิบาลนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถประสบการณ์ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๕ สภาพทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่๓ พ.ศ.๒๕๕๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา(ฉบับที่๒)พ.ศ.๒๕๕๓และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ ๓)พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับการกำหนดให้มีขึ้นตามกฎหมายดังกล่าวโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพ.ศ.๒๕๕๓ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาดังนี้

(๑)จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(๒)วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(๓) ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๔) กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(๕) ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๖) ประสานการระดมทรัพยาด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

---

[๑๑๔]ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และคณะ, **ธรรมรัฐ**, วารสารนักบริหาร, ปีที่๒๑, (๒๕๔๓), หน้า ๓๖.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๗) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(๘) ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(๙) ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นการศึกษา

(๑๐)ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

(๑๑)ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

(๑๒)ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ

วิสัยทัศน์:

ภายในปีพ.ศ.๒๕๕๖ สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจัดการศึกษาให้ประชากรในวัยเรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ:

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมมีความสามารถตามฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากล

เป้าหมาย:

(๑) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นสากล

(๒)ครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๔) ครูบุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและโรงเรียนในสังกัดทุกแห่งมีความเข้มแข็งและเป็นหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาภายใต้การมีส่วนร่วม[๑๑๕]

---

[๑๑๕]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา**, อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี, (อัดสำเนา), ๒๕๕๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

พระยุทธนา ชุดทองม้วน[๑๑๖]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาในด้านหลักความรับผิดชอบแล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบผลการพัฒนาการศึกษาตามภารกิจที่รับผิดชอบของหน่วยงานอธิบายชี้แจงระบบการทำงานโดยสร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกฝ่ายสำนึกเห็นในผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเน้นให้บุคลากรทำงานด้วยความรับผิดชอบสุดความสามารถกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการบริหารในสถานศึกษา

นางนิศากร ช่างสุวรรณ,[๑๑๗]ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง“การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรมีทัศนะต่อการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของธรรมาภิบาลโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสสูงสุดรองลงมาเป็นด้านหลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรมและหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ ๒) บุคลากรมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน๐.๐๑ ส่วนบุคลากรที่สังกัดวิทยาเขตแตกต่างกันเห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน๐.๐๕และบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพและปัจจัยการปฏิบัติงานได้แก่ประเภทบุคลากร กลุ่มตำแหน่ง คณะ/หน่วยงานสังกัดวิทยาเขต อัตราเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์แตกต่างกันมีทัศนะต่อการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ๓) ส่วนข้อเสนอแนะบุคลากรคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระเบียบหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่และรับผิดชอบประชาสัมพันธ์สวัสดิการต่างๆให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับทราบอย่างทั่วถึงและเปิดโอกาสแก่บุคลาได้แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ต้องการได้รับกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติงานหน่วยงานควรประกาศรายชื่อผู้ได้รับความพิจารณาความดี ความชอบให้บุคลากรได้รับทราบ กระบวนการพิจารณาความดี ความชอบควรมีความเหมาะสมและโปร่งใสบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นควรนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต

---

[๑๑๖]พระยุทธนา ชุดทองม้วน,“การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,**(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๙๘.

[๑๑๗]นางนิศากร ช่างสุวรรณ,“การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นิกร นวโชติรส[๑๑๘]ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นพบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นตามนโยบายคณะผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่นพบว่าทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจตรงกันว่าทุกโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกๆองค์ประกอบโดยภาพรวมพบว่า การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลตามหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักความคุ้มค่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ และองค์ประกอบด้านหลักความโปร่งใสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สุรินทร์ ส่งแสงได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๒ มีวัสถุประสงค์ได้แก่ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต ๒ อยู่ในระดับมากทั้ง ๖ ด้านเรียงตามลำดับคือหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ[๑๑๙]

ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ[๑๒๐]ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์ได้แก่ ผลเปรียบเทียบทัศนะของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชรพบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกันอายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๑

พรหมเมศว์ คำผาบ[๑๒๑]ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต๑ มีวัตถุประสงค์ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ทั้ง ๓ ขนาดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐๕ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำคือโรงเรียนขนาดเล็กข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นในการใช้หลักธรรมาภิบาล

---

[๑๑๘]นิกร นวโชติรส, การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น รายงานการศึกษาอิสระ, (**ปริญญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น**, ๒๕๕๐), หน้า บทยัดย่อ.

[๑๑๙]สุรินทร์ ส่งแสง, ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต ๒**, วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิ**ต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๙), หน้า ๕๑-๕๒.

[๑๒๐]ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๔

[๑๒๑]พรหมเมศว์ คำผาบ, การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต๑, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๑), หน้า๗๑-๗๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ในการบริหารโรงเรียนมากกว่าข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

ชนิษฐภัค สิงหลกะ[๑๒๒]ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ได้แก่ ๑) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนากรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก๒)การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนาตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีกับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความรับผิดชอบครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕ สำหรับด้านหลักนิติธรรมด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการมีส่วนร่วมครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อรทัย แสงทอง[๑๒๓]ได้ทำการวิจัยเรื่อง“หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”มีวัตถุประสงค์ได้แก่๑)การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษาพบว่าครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒) การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาพบว่ามีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๑ ๓)การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดีมีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

สุวรรณ ทองคำ[๑๒๔] ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลักยกเว้นหลักคุณธรรมที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุดผู้บริหารโรงเรียนเกือบทุกลักษณะและสถานภาพส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุดวัยวุฒิคุณวุฒิทางการศึกษาประสบการณ์

---

[๑๒๒]ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ,“การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **สารนิพนธ์ กศ.ม.** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙), หน้า ๗๐-๗๑.

[๑๒๓] อรทัย แสงทอง, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า๙๙.

[๑๒๔]สุวรรณ ทองคำ, สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี**, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต** (สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔) หน้า บทคัดย่อ.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การบริหารและขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งอยู่กับสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ๐.๐๕

เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก[๑๒๕]ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรีพบว่าทัศนะบุคลากรต่อการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากได้แก่๑) หลักนิติธรรมพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมากการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารกิจการนักเรียนเป็นไปตามระเบียบของทางราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒) หลักคุณธรรมพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมากการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารกิจการนักเรียนโดยใช้หลักธรรมในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด๓)หลักความโปร่งใสพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมากการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารงานวิชาการด้วยความโปร่งใสจริงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด๔) หลักความรับผิดชอบพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่ในระดับมากบุคลากรมีความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการงานกิจการนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๕) หลักการมีส่วนร่วมพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าในด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานอาคารสถานที่โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๖) หลักความคุ้มค่าพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าในด้านการบริหารงานธุรการการเงินงบประมาณ พัสดุอาคารสถานที่บุคลากรบริหารงานได้อย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ร้อยตำรวจโทสุพจน์ เจริญขำ[๑๒๖]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การนำหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่าอำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากหลักความคุ้มค่าคือบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ข้อกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการรวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างบริหารงานในองค์กรในขอบข่ายงานบริหารทั้ง ๖ ด้านคือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานธุรการ ด้านการเงิน พัสดุงานบริหารบุคคลด้านงานบริหารกิจการนักเรียน ด้านงานบริหารอาคารสถานที่และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้วยการให้บุคลากรครูในสถานศึกษารู้จักใช้วัสดุสิ่งของต่างๆในสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าเพราะเป็นการช่วยกันประหยัดทรัพยากรของชาติอีกด้วย

---

[๑๒๕]เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก, การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตรวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี, **ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

[๑๒๖]ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ,“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”,**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓, หน้า ๑๔๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูอนุสนธิ์ศาสนกิจ สาสโน(รนวิทย์)[๑๒๗]ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอนผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกแต่งกันเนื่องจากการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ยึดกรอบการบริหารทั้ง ๖ ด้านที่ส่งผลประโยชน์ต่อประชาชนโดยประชาชนได้เข้าถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นสาเหตุให้ประชาชนทั้งเพศหญิงและเพศชายเกิดกระบวนการรับรู้(Perception)ทั้งด้านอัตวิสัยและด้านวัตถุวิสัยที่ส่งผลต่อการประเมินระดับการรู้ในด้านความพึงพอใจในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ใน ระดับที่มาก

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นนั้นพอสรุปการบริหารงานใดก็ตามต้องอาศัยเหตุปัจจัยหลายๆด้านในการบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศและกลไกมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกเช่นการวางแผน นโยบายและองค์ความรู้ทางการบริหารในด้านต่างๆเพื่อสร้างความสำเร็จในการบริหารงานเนื่องจากการบริหารแบบธรรมาภิบาลนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สนิท คงภักดีได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง“การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต๒”ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕ ยกเว้นด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งด้านการบรรจุแต่งตั้งและด้านการออกจากราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[๑๒๘]

สมพร ใจคำปัน[๑๒๙]ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง“การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่ามีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุดการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานการมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนการประชุมชี้แจง แก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองส่วนปัญหาที่พบคือบุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากร

---

[๑๒๗]พระครูอนุสนธิ์ศาสนกิจ สาสโน(รนวิทย์),”ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, หน้า ๑๒๐.

[๑๒๘]สนิท คงภักดี, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๙), หน้า ก.

[๑๒๙] สมพรใจคำปัน,“การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ก.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถขาดงบประมาณสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

บรรจบ ศรีประภาพงศ์[๑๓๐]ได้ศึกษาเรื่อง“ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต๒”ประจำปีการศึกษา ๒๕๔๘ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา๑๑๘ คน และครู ๓๑๗ คน ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัจอยู่ในระดับปานกลางและด้านออกจากราชการอยู่ในระดับน้อยเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันส่วนจำแนกตามอายุราชการไม่แตกต่างกัน

พระนิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก[๑๓๑]ได้ศึกษาเรื่อง“การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต๓”ประจำปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๒กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ๖๑ คนและครูผู้สอน ๒๒๗ คนผลการวิจัยพบว่าสภาพ การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เช่นการยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลคือควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลายมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติและในการพิจารณาให้พ้นจากงานนั้นให้พิจารณาถึงระเบียบการขอบสถานศึกษาเป็นหลัก

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นนั้นพอสรุปการบริหารงานบุคคลหมายถึงการบริหารองค์การใดองค์การหนึ่งนั้นที่จะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นจะต้องอาศัยคนอื่นหรือการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและแบบแผนและนโยบายในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

---

[๑๓๐]บรรจบ ศรีประภาพงศ์, “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,๒๕๔๘), หน้า ก.

[๑๓๑]พระนิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต๓”**, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ก.

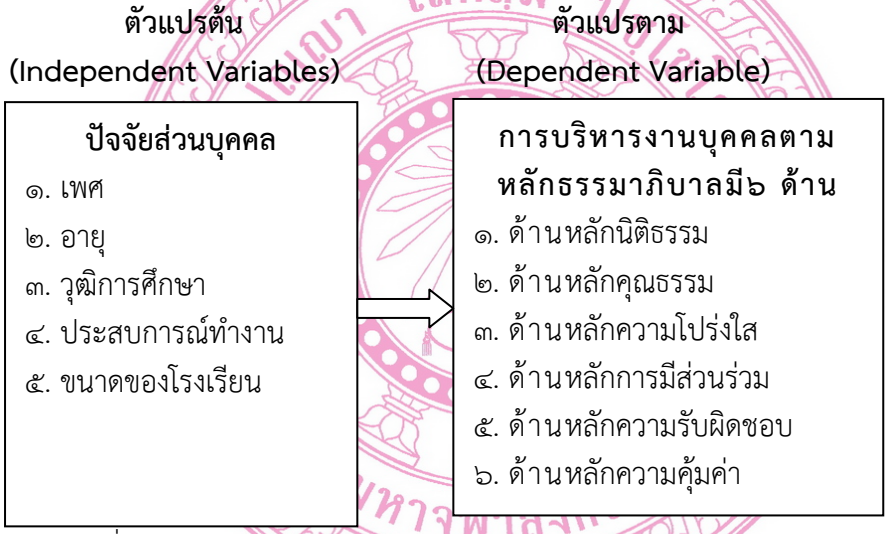
หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดจาก**สำนักนายกรัฐมนตรี**พ.ศ.๒๕๔๒ มาเป็นกรอบแนวคิดเพราะว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น(Independent Variable)คือปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม(Dependent Variable)คือการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารประกอบด้วย ๖ ด้านได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า ดังแผนภาพที่ ๒.๑



แผนภาพที่๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research)เพื่อมุ่งศึกษา“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี” เป็นการศึกษาโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research)ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา ๒๕๕๕ จำนวนประชากรทั้งหมด ๖๐๐ คน[๑]

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๓๔ คน

ตาราง ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
๑	เบ็ญจะมะมหาราช	๕	๒๕๑	๕	๘๐
๒	นารีนุกูล	๕	๒๐๑	๕	๘๐
๓	ปทุมพิทยาคม	๕	๗๔	๕	๓๑
๔	มัธยมบ้านปะอาว	๒	๑๘	๒	๑๓
๕	หนองขอนวิทยา	๒	๑๘	๒	๑๑
รวมทั้งหมด		๑๙	๕๘๑	๑๙	๒๑๕
		๖๐๐		๒๓๔	

[๑]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา, อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, (อัดสำเนา), ๒๕๕๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตนเองเป็นแบบสอบถามเพื่อ การวิจัยเรื่อง“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”

๑.ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(๑) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

(๒) ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

(๓) ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(๔) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

(๕) นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้งปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตรงกับด้านเนื้อหา (Content Validity)

๒.ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีประกอบด้วย ๖ ด้านคือด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ

คะแนน ๕	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนน ๓	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนน ๑	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

(๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

(๒) หาความเที่ยงตรง(Validity)โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วยคือ

(๑) พระมหา ฉัตรชัย สุฉตฺตชโย, ดร.ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(๒) พระมหา ไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย,ดร.อาจารย์สอนประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(๓) ผศ.ดร. อินถา ศิริวรรณ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย

(๔) ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) ผศ. สมหมาย ดูยอดรัมย์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หลังจากประเมินหาค่า IOC จากผู้เชียวชาญทั้ง ๕ ท่านแล้วได้ค่าความสอดคล้องที่๑.๐ทุกข้อ ถือว่ามีความสอดคล้องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability)นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้(Try–Out)กับผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า(Alpha coefficient)ของครอนบาค (Cronback)[๒] ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๑

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบแนวทางการปฏิบัติของราชการดังนี้

(๑) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทำหนังสือไปยังสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(๒) ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

[๒] Cronback, Lee J, Essentials of psychological testing,4 ed., (New York: Harper & Row,1971), P.67.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ มาดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดที่ให้คะแนน ตามแนวทางการประเมินความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ท(Likert' Scales)

(๒) การแปลผลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของคะแนนแล้วแปรความหมายที่กำหนดดังนี้

(๑) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

(๒) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี "โดยการหาค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)เป็นรายข้อและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยหาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนน(Class interval) ๕ ระดับ ดังนี้[๓]

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

๓) แปลผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี"จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที(t-test)และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์.โปรแกรมสำเร็จรูป.ทางสถิติสังคมศาสตร์เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติดังนี้

๑.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

$$\text{จำนวนประชากรโรงเรียนต่างๆ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

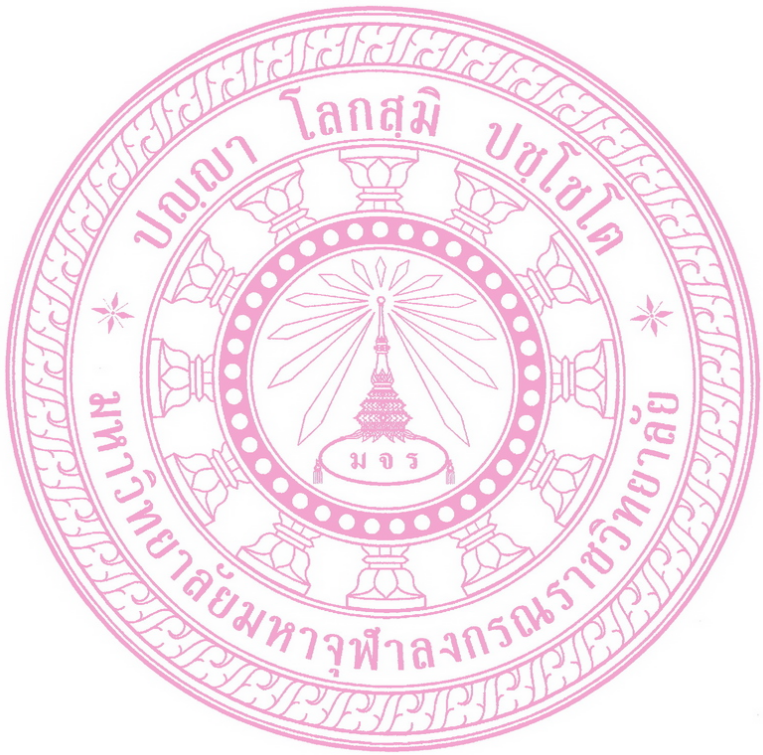
---

[๓]ประกอบ กรรณสูตร, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ”โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน **(SD)** เป็นรายด้านและรายข้อ

๓.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที่(t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s)



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(SurveyResearch)ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย(Research Objectives)ไว้ ๓ ประการคือ

๑.เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๒.เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๓.เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๒๓๔ คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

ตอนที่๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที(t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ตอนที่๔ ข้อเสนอแนะและแนวทาง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency)และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังแสดงใน ตาราง ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของประชากรทั้งหมดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ			
๑)	ชาย	๗๘	๓๓.๓
๒)	หญิง	๑๕๖	๖๖.๗
๒. อายุ			
๑)	๒๑-๓๐ปี	๑๓	๕.๖
๒)	๓๑-๔๐ปี	๑๑๘	๕๐.๔
๓)	๔๑-๕๐ปี	๖๓	๒๖.๙
๔)	๕๑-๖๐ปี	๔๐	๑๗.๑
	รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)		จำนวน	ร้อยละ
๓. วุฒิการศึกษา			
๑)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
๒)	ปริญญาตรี	๑๔๗	๖๒.๘
๓)	สูงกว่าปริญญาตรี	๘๗	๓๗.๒
๔. ประสบการณ์ทำงาน			
๑)	๑-๕ปี	๑๐	๔.๓
๒)	๖-๑๐ปี	๑๒๑	๕๑.๗
๓)	๑๑-๑๕ปี	๔๘	๒๐.๕
๔)	๑๖ปีขึ้นไป	๕๕	๒๓.๕
๕. ขนาดโรงเรียน			
๑)	โรงเรียนขนาดเล็ก	๑๖	๖.๘
๒)	โรงเรียนขนาดกลาง	๓๑	๑๓.๒
๓)	โรงเรียนขนาดใหญ่	๑๘๗	๗๙.๙
	รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ เป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียนมีรายละเอียดดังนี้

เพศ แสดงถึงแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศญิง จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗ รองลงมาคือเพศชายจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓

อายุ แสดงถึง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ รองลงมาคืออายุ๔๑-๕๐ ปีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ และน้อยที่สุด อายุ ๒๑-๓๐ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ๕.๖

วุฒิการศึกษา แสดงถึงผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประริญญาตรี จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘ รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน ๘๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒

ประสบการณ์ แสดงถึง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไปจำนวน๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕ และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงาน ๑-๕ ปีจำนวน ๑๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๓

ขนาดโรงเรียน แสดงถึง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙ รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒และน้อยที่สุดโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

การศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทั้ง ๖ ด้าน

ธรรมาภิบาล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. หลักนิติธรรม	๓.๙๓	๐.๗๒๘	มาก
๒. หลักคุณธรรม	๓.๘๘	๐.๗๐๘	มาก
๓. หลักความโปร่งใส	๓.๗๙	๐.๙๑๓	มาก
๔. หลักการมีส่วนร่วม	๓.๘๑	๐.๗๓๔	มาก
๕. หลักความรับผิดชอบ	๓.๖๕	๐.๙๓๓	มาก
๖. หลักความคุ้มค่า	๓.๖๗	๐.๙๖๓	มาก
ภาพรวม	๓.๖๗	๐.๖๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงค่าเฉลียจากมากไปหาน้อยพบว่าหลักนิติธรรม($\overline{X}$ =๓.๙๓)หลักคุณธรรม($\overline{X}$ =๓.๘๘)หลักการมีส่วนร่วม($\overline{X}$ =๓.๘๑) หลักความโปร่งใส($\overline{X}$ =๓.๗๙).หลักความคุ้มค่า($\overline{X}$ =๓.๖๗)และหลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =๓.๖๕)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีกฎระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ	๓.๙๓	๐.๗๗๘	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบการบริหารงานบุคลากรด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม	๓.๙๑	๐.๙๑๐	มาก
๓. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานตามความรู้และความสามารถของตน	๔.๐๒	๐.๘๓๑	มาก
๔. ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	๓.๔๗	๐.๘๐๙	ปานกลาง
๕. บุคลากรพร้อมใจและเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน	๔.๐๐	๐.๘๒๖	มาก
๖. บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานของตนตามความสามารถอย่างแท้จริงความคุ้มค่า	๓.๙๒	๐.๘๕๓	มาก
ภาพรวม	๓.๙๓	๐.๗๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า หลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๙๓)เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลางโดยเรียงค่าเฉลียจากมากไปหาน้อยพบว่าบุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานตามความรู้และความสามารถของตน($\overline{X}$ =๔.๐๒)รองลงมาได้แก่บุคลากรพร้อมใจและเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน ($\overline{X}$ =๔.๐๐)ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด($\overline{X}$ =๓.๔๗)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๘๔	๐.๘๖๔	มาก
๒. ผู้บริหารงานบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๗	๐.๘๐๙	ปานกลาง
๓. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ	๓.๗๘	๐.๘๖๙	มาก
๔. บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมามีความซื่อสัตย์สุจริต	๓.๘๒	๐.๙๑๒	มาก
๕. บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ	๓.๙๐	๐.๘๑๐	มาก
๖. บุคลากรในโรงเรียนไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	๔.๒๗	๐.๗๓๑	มาก
ภาพรวม	๓.๘๘	๐.๗๐๘	มาก

จากตารางที่๔.๔ พบว่าผู้บริหารและครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๘๘)เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลางโดยเรียงค่าเฉลียจากมากไปหาน้อยพบว่าบุคลากรในโรงเรียนไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดอยู่เสมอ($\overline{X}$ =๔.๒๗) รองลงมาได้แก่บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ($\overline{X}$ =๓.๙๐)ผู้บริหารงานบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =๓.๔๗)อยู่ในระดับปานกลาง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสมโปร่งใส	๔.๐๙	๐.๗๙๑	มาก
๒. ผู้บริหารได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารบุคลากรอยู่เสมอ	๔.๑๕	๐.๗๖๙	มาก
๓. ผู้บริหารได้ประเมินผลงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสชัดเจน	๔.๑๖	๐.๘๓๙	มาก
๔. ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรรครูและอัตราจ้างอย่างโปร่งใส	๔.๑๕	๐.๘๓๗	มาก
๕. ผู้บริหารได้ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างโปร่งใสชัดเจน	๓.๙๒	๐.๘๘๗	มาก
๖. ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมอ	๓.๘๐	๐.๘๗๘	มาก
ภาพรวม	๓.๗๙	๐.๙๑๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๗๙)เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าผู้บริหารได้ประเมินผลงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสชัดเจน($\overline{X}$ =๔.๑๖)รองลงมาได้แก่ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรรครูและอัตราจ้างอย่างโปร่งใส($\overline{X}$ =๔.๑๕)ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด($\overline{X}$ =๓.๘๐)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน	๓.๘๓	๐.๘๑๔	มาก
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นการบริหารงานร่วมกัน	๓.๘๐	๐.๘๕๓	มาก
๓. บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน	๓.๗๙	๐.๘๗๒	มาก
๔. บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	๓.๔๗	๐.๘๐๙	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	๓.๘๓	๐.๘๘๕	มาก
๖. ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ	๓.๙๑	๐.๘๕๔	มาก
ภาพรวม	๓.๘๑	๐.๗๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า หลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๘๑)เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลางโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ ($\overline{X}$ =๓.๙๑)รองลงมาได้แก่ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ($\overline{X}$ =๓.๘๓)บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =๓.๔๗) อยู่ในระดับปานกลาง

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๔.๐๘	๐.๘๓๗	มาก
๒. ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเสมอ	๓.๘๗	๐.๙๔๗	มาก
๓. ผู้บริหารได้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนามาพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ	๓.๙๐	๐.๘๘๓	มาก
๔. ผู้บริหารได้คัดเลือกบุคลากรดีเด่นหรือส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๕	๐.๘๗๕	มาก
๕. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๗๙	๐.๙๖๐	มาก
๖. ผู้บริหารได้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสม	๓.๓๓	๑.๑๔๖	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๖๕	๐.๙๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๖๕)เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก๕ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน($\overline{X}$ =๔.๐๘)รองลงมาได้แก่ผู้บริหารได้คัดเลือกบุคลากรดีเด่นหรือส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง($\overline{X}$ =๓.๙๕)ผู้บริหารได้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง($\overline{X}$ =๓.๓๓)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหารได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมคุ้มค่า	๓.๒๒	๑.๑๙๓	ปานกลาง
๒. ผู้บริหารจัดสรรตำแหน่งบุคลากรผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	๓.๓๓	๑.๐๗๖	ปานกลาง
๓. ผู้บริหารได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเหมาะสมกับงานอย่างคุ้มค่า	๓.๔๓	๑.๐๓๘	มาก
๔. ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่และ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	๓.๕๒	๑.๐๒๘	มาก
๕. ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่า	๓.๔๓	๑.๐๙๑	มาก
๖. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัดคุ้มค่าในการทำงาน	๓.๘๘	๑.๐๒๗	มาก
ภาพรวม	๓.๖๗	๐.๙๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =๓.๖๗)เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก๔ ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง๒ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัดคุ้มค่าในการทำงาน($\overline{X}$ =๓.๘๘)รองลงมาได้แก่ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า ($\overline{X}$ =๓.๕๒) ผู้บริหารได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๒๒)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า ผู้บริหารและครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม จำแนกตามเพศ

สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ๖ ด้าน	ชาย		หญิง		t	Sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
๑. ด้านหลักนิติธรรม	๔.๐๗	๐.๖๙	๓.๘๖	๐.๗๓	๒.๐๓	๐.๐๔*
๒. ด้านหลักคุณธรรม	๔.๐๑	๐.๖๒	๓.๘๑	๐.๗๔	๑.๙๙	๐.๐๔*
๓. ด้านหลักความโปร่งใส	๓.๕๕	๐.๘๓	๓.๔๓	๐.๗๙	๑.๑๒	๐.๒๖
๔. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	๓.๘๗	๐.๖๘	๓.๗๗	๐.๗๕	๐.๙๔	๐.๓๔
๕. ด้านหลักความรับผิดชอบ	๓.๕๕	๐.๘๓	๓.๔๓	๐.๗๙	๑.๑๒	๐.๒๖
๖. ด้านหลักความคุ้มค่า	๓.๕๗	๐.๘๓	๓.๔๓	๐.๗๙	๑.๑๒	๐.๒๖
โดยภาพรวม	๓.๗๗	๐.๖๓	๓.๖๒	๐.๖๓	๑.๖๕	๐.๑๐

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าผู้บริหารมีเพศต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าด้านหลักนิติธรรม,ด้านหลักคุณธรรมมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน, ด้านหลักความโปร่งใส,ด้านหลักการมีส่วนร่วม,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่ามีการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๕๖	๓	๐.๗๑๙	๑.๓๖	๐.๒๕๕
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๒๖	๒๓๐	๐.๕๒๗		
	รวม	๑๒๓.๔๑	๒๓๓			
๒. ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๑๓	๓	๐.๘๐๔	๑.๖๑	๐.๑๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๒๖	๒๓๐	๐.๔๙๗		
	รวม	๑๑๖.๖๘	๒๓๓			
๓. ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๙๙๙	๓	๕.๖๖	๙.๖๒	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๓๖	๒๓๐	.๕๘๙		
	รวม	๑๕๒.๓๖	๒๓๓			
๔. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๙๓	๓	๑.๗๖	๓.๓๗	๐.๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๒๐.๑๖	๒๓๐	๐.๕๒๒		
	รวม	๑๒๕.๔๕	๒๓๓			
๕. หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๙๙๙	๓	๕.๖๖	๙.๖๒	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๓๖	๒๓๐	๐.๕๘๙		
	รวม	๑๕๒.๓๖	๒๓๓			
๖. ด้านหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	๑๖.๙๙๙	๓	๕.๖๖	๙.๖๒	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๕.๓๖	๒๓๐	๐.๕๘๙		
	รวม	๑๕๒.๓๖	๒๓๓			
๗. รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๗.๗๗๘	๓	๒.๕๙	๖.๘๗	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๖๙๓	๒๓๐	๐.๓๗๗		
	รวม	๙๔.๔๗	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุพบว่าโดยรวมผู้บริหารมีอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน๔ด้านคือด้านหลักความโปร่งใส,ด้านหลักการมีส่วนร่วม, ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความโปร่งใส จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	๒๑-๓๐ปี	๓๑-๔๐ปี	๔๑-๕๐ปี	๕๑-๖๐ปี
		๔.๑๘	๓.๓๑	๓.๓๖	๓.๘๘
๒๑-๓๐ปี	๔.๑๘	-	๐.๘๖๙*	๐.๘๒๐*	๐.๓๐๐
๓๑-๔๐ปี	๓.๓๑		-	๐.๐๔๙	๐.๕๖๘*
๔๑-๕๐ปี	๓.๓๖			-	๐.๕๑๙*
๕๑-๖๐ปี	๓.๘๘				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๔คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ปี	๔๑-๕๐ปี	๕๑-๖๐ปี
		๔.๓๕	๓.๗๐	๓.๘๗	๓.๘๒
๒๑-๓๐ปี	๔.๓๕	-	๐.๖๔๑*	๐.๔๗๓*	๐.๕๒๕*
๓๑-๔๐ปี	๓.๗๐		-	๐.๑๖๘	๐.๑๑๖
๔๑-๕๐ปี	๓.๘๗			-	๐.๐๕๒
๕๑-๖๐ปี	๓.๘๒				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่๔.๑๒ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๓คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปี,ผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ ๕๑-๖๐ปี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความรับผิดชอบจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	๒๑-๓๐ปี	๓๑-๔๐ปี	๔๑-๕๐ปี	๕๑-๖๐ปี
		๔.๑๘	๓.๓๑	๓.๓๖	๓.๘๘
๒๑-๓๐ปี	๔.๑๘				
๓๑-๔๐ปี	๓.๓๑	-	๐.๘๖๙*	๐.๘๒๐*	๐.๓๐๐
๔๑-๕๐ปี	๓.๓๖		-	๐.๐๔๙	๐.๕๖๘*
๕๑-๖๐ปี	๓.๘๘			-	๕๑๙*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๔คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	๒๑-๓๐ปี	๓๑-๔๐ปี	๔๑-๕๐ปี	๕๑-๖๐ปี
		๔.๑๘	๓.๓๑	๓.๓๖	๓.๘๘
๒๑-๓๐ปี	๔.๑๘	-	๐.๘๖๙*	๐.๘๒๐*	๐.๓๐๐
๓๑-๔๐ปี	๓.๓๑		-	๐.๐๔๙	๐.๕๖๘*
๔๑-๕๐ปี	๓.๓๖			-	๕๑๙*
๕๑-๖๐ปี	๓.๘๘				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๕คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\overline{X}$	๒๑-๓๐ปี	๓๑-๔๐ปี	๔๑-๕๐ปี	๕๑-๖๐ปี
		๔.๒๓	๓.๕๕	๓.๖๓	๓.๘๙
๒๑-๓๐ปี	๔.๒๓	-	๐.๖๗๘*	๐.๕๙๗*	๐.๓๓๘
๓๑-๔๐ปี	๓.๕๕		-	๐.๐๘๑	๐.๓๔๐*
๔๑-๕๐ปี	๓.๖๓			-	๐.๒๕๙*
๕๑-๖๐ปี	๓.๘๙				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๔คู่ได้แก่ ผู้บริหารที่มีอายุ ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ ๔๑-๕๐ปีและ ผู้บริหารที่มีอายุ ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ ๕๑-๖๐ปี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig.
๑.โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒๒	๑	๐.๔๒๒	๑.๐๔๑	๐.๓๐๙
	ภายในกลุ่ม	๙๔.๐๔๘	๒๓๒	๐.๔๐๕		
	รวม	๙๔.๔๗๐	๒๓๓			
๒.ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐๓	๑	๐.๐๐๓	๐.๐๐๖	๐.๙๓๗
	ภายในกลุ่ม	๑๒๓.๔๑๒	๒๓๒	๐.๕๓๒		
	รวม	๑๒๓.๔๑๕	๒๓๓			
๓.ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๙๗	๑	๐.๐๙๗	๐.๑๙๒	๐.๖๖๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๕๘๔	๒๓๒	๐.๕๐๓		
	รวม	๑๑๖.๖๘๐	๒๓๓			
๔.ด้านหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๔๐	๑	.๙๔๐	๑.๔๔๑	๐.๒๓๑
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๔๒๔	๒๓๒	๐.๖๕๓		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			
๕.ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๘๔	๑	๐.๓๘๔	๐.๗๑๓	๐.๓๙๙
	ภายในกลุ่ม	๑๒๕.๐๗๔	๒๓๒	๐.๕๓๙		
๖.หลักความรับผิดชอบ	**รวม**	๑๒๕.๔๕๘	๒๓๓			
	ระหว่างกลุ่ม	.๙๔๐	๑	๐.๙๔๐	๑.๔๔๑	๐.๒๓๑
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๔๒๔	๒๓๒	๐.๖๕๓		
๗.ด้านหลักความคุ้มค่า	**รวม**	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๔๐	๑	๐.๙๔๐	๑.๔๔๑	๐.๒๓๑
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๔๒๔	๒๓๒	๐.๖๕๓		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าโดยรวมผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เช่นกัน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงาบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	Sig.
๑.โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๖๒๘	๓	๑.๘๗๖	๔.๘๕๗	๐.๐๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๘๔๓	๒๓๐	๐.๓๘๖		
	รวม	๙๔.๔๗๐	๒๓๓			
๒.ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๒๐	๓	๑.๑๗๓	๒.๒๕๔	๐.๐๘๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๙.๘๙๖	๒๓๑	๐.๕๒๑		
	รวม	๑๒๓.๔๑๕	๒๓๓			
๓.ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๙๒	๓	๑.๔๙๗	๓.๐๗๐	๐.๐๒๙*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๒.๑๘๙	๒๓๑	๐.๔๘๘		
๔.หลักความโปร่งใส	**รวม**	๑๑๖.๖๘๐	๒๓๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๙.๐๕๒	๓	๓.๐๑๗	๔.๘๔๓	๐.๐๐๓*
๕.หลักการมีส่วนร่วม	ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๓๑๒	๒๓๑	๐.๖๒๓		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			
๖.หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖๐	๓	๑.๓๒๐	๒.๕๙๙	๐.๐๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๒๑.๔๙๘	๒๓๑	๐.๕๒๘		
	รวม	๑๒๕.๔๕๘	๒๓๓			
๗.หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	๙.๐๕๒	๓	๓.๐๑๗	๔.๘๔๓	๐.๐๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๓๑๒	๒๓๑	๐.๖๒๓		
	รวม		๒๓๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๙.๐๕๒	๓	๓.๐๑๗	๔.๘๔๓	๐.๐๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๑๔๓.๓๑๒	๒๓๑	๐.๖๒๓		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวม ผู้บริหารมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน๔ ด้านคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	๑-๕ปี	๖-๑๐ปี	๑๑-๑๕ปี	๑๖ปีขึ้นไป
		๔.๒๓	๓.๖๓	๓.๕๑	๓.๘๐
๑-๕ปี	๔.๒๓	-	๐.๖๐๔*	๐.๗๒๗*	๐.๔๓๑*
๖-๑๐ปี	๓.๖๓		-	๐.๑๒๓	๐.๑๗๔
๑๑-๑๕ปี	๓.๕๑			-	๒๙๖*
๑๖ปีขึ้นไป	๓.๘๐				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๔คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑-๕ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ปีขึ้นไปส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	๑-๕ปี	๖-๑๐ปี	๑๑-๑๕ปี	๑๖ปีขึ้นไป
		๔.๓๓	๓.๘๗	๓.๖๙	๓.๙๙
๑-๕ปี	๔.๓๓	-	๐.๔๖๖*	๐.๖๔๖*	๐.๓๔๕
๖-๑๐ปี	๓.๘๗		-	๐.๑๘๐	๐.๑๒๐
๑๑-๑๕ปี	๓.๖๙			-	๓๐๐*
๑๖ปีขึ้นไป	๓.๙๙				-

* มีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๓คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปี ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความโปร่งใสจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	๑-๕ปี	๖-๑๐ปี	๑๑-๑๕ปี	๑๖ปีขึ้นไป
		๔.๑๒	๓.๓๙	๓.๒๙	๓.๖๘
๑-๕ปี	๔.๑๒	-	๐.๗๒๘*	๐.๘๒๕*	๐.๔๓๒
๖-๑๐ปี	๓.๓๙		-	๐.๐๙๗	๐.๒๙๖*
๑๑-๑๕ปี	๓.๒๙			-	๓๙๓*
๑๖ปีขึ้นไป	๓.๖๘				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๔คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ ปี,๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส น้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	๑-๕ปี	๖-๑๐ปี	๑๑-๑๕ปี	๑๖ปีขึ้นไป
		๔.๑๒	๓.๓๙	๓.๒๙	๓.๖๘
๑-๕ปี	๔.๑๒	-	๐.๗๒๘*	๐.๘๒๕*	๐.๔๓๒
๖-๑๐ปี	๓.๓๙		-	๐.๐๙๗	๐.๒๙๖*
๑๑-๑๕ปี	๓.๒๙			-	๓๙๓*
๑๖ปีขึ้นไป	๓.๖๘				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๔คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ปีขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	$\overline{X}$	๑-๕ปี	๖-๑๐ปี	๑๑-๑๕ปี	๑๖ปีขึ้นไป
		๔.๑๒	๓.๓๙	๓.๒๙	๓.๖๘
๑-๕ปี	๔.๑๒	-	๐.๗๒๘*	๐.๘๒๕*	๐.๔๓๒
๖-๑๐ปี	๓.๓๙		-	๐.๐๙๗	๐.๒๙๖*
๑๑-๑๕ปี	๓.๒๙			-	๓๙๓*
๑๖ปีขึ้นไป	๓.๖๘				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน ๔ คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ปี, ๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า น้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ปีขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	Sig.
๑.โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๕๑๑	๒	๕.๗๕๕	๑๖.๐๒	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๘๒.๙๕๙	๒๓๑	๐.๓๕๙		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			
๒.ด้านหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๘.๙๖๒	๒	๔.๔๘๑	๙.๐๔๔	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๔๕๓	๒๓๑	๐.๔๙๕		
	รวม	๑๒๓.๔๑๕	๒๓๓			
๓.ด้านหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๙๗๙	๒	๒.๙๙๐	๖.๒๓๙	.๐๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๑๐.๗๐๑	๒๓๑	๐.๔๗๙		
	รวม	๑๑๖.๖๘๐	๒๓๓			
๔.หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๓๖๗	๒	๙.๖๘๓	๑๖.๘๑	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๒.๙๙๗	๒๓๑	๐.๕๗๖		
๕.หลักการมีส่วนร่วม	**รวม**	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๗.๔๑๗	๒	๓.๗๐๘	๗.๒๕๗	.๐๐๑*
๖.หลักควารับผิดชอบ	ภายในกลุ่ม	๑๑๘.๐๔๑	๒๓๑	๐.๕๑๑		
	รวม	๑๒๕.๔๕๘	๒๓๓			
๗.หลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๓๖๗	๒	๙.๖๘๓	๑๖.๘๑*	.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๑๓๒.๙๙๗	๒๓๑	๐.๕๗๖		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			
	ระหว่างกลุ่ม	๑๙.๓๖๗	๒	๙.๖๘๓	๑๖.๘๑	.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๓๒.๙๙๗	๒๓๑	๐.๕๗๖		
	รวม	๑๕๒.๓๖๔	๒๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมผู้บริหารมีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมดใน ๖ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		๔.๔๗	๓.๔๙	๓.๖๓
โรงเรียนขนาดเล็ก	๔.๔๗	-	๐.๙๗๙*	๐.๘๓๙*
โรงเรียนขนาดกลาง	๓.๔๙		-	๐.๑๔๐
โรงเรียนขนาดใหญ่	๓.๖๓			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๒คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักนิติธรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		๔.๔๓	๓.๕๓	๓.๙๑
โรงเรียนขนาดเล็ก	๔.๔๓	-	๐.๘๙๕*	๐.๔๗๓*
โรงเรียนขนาดกลาง	๓.๕๓		-	๐.๔๒๑*
โรงเรียนขนาดใหญ่	๓.๙๕			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕ มีจำนวน๒คู่ได้แก่ ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักคุณธรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		๔.๔๓	๓.๖๙	๓.๘๖
โรงเรียนขนาดเล็ก	๔.๔๓	-	๐.๗๓๙*	๐.๕๖๓*
โรงเรียนขนาดกลาง	๓.๖๙		-	๐.๑๗๕
โรงเรียนขนาดใหญ่	๓.๘๖			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๒คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความโปร่งใสจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		๔.๕๓	๓.๔๐	๓.๓๙
โรงเรียนขนาดเล็ก	๔.๕๓	-	๑.๑๓๓*	๑.๑๔๑*
โรงเรียนขนาดกลาง	๓.๔๐		-	๐.๐๐๗
โรงเรียนขนาดใหญ่	๓.๓๙			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน ๒ คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส มากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักการมีส่วนร่วมจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		๔.๓๘	๓.๕๔	๓.๘๐
โรงเรียนขนาดเล็ก	๔.๓๘	-	๐.๘๓๗*	๐.๕๗๔*
โรงเรียนขนาดกลาง	๓.๕๔		-	๐.๒๖๔
โรงเรียนขนาดใหญ่	๓.๘๐			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๒คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		๔.๕๓	๓.๔๐	๓.๓๙
โรงเรียนขนาดเล็ก	๔.๕๓	-	๑.๑๓๓*	๑.๑๔๑*
โรงเรียนขนาดกลาง	๓.๔๐		-	๐.๐๐๗
โรงเรียนขนาดใหญ่	๓.๓๙			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่พบว่าผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕มีจำนวน๒คู่ได้แก่ผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๐ ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล N=๒๓๔

ข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
๑. ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	๒๒	๙.๔
๒. ผู้บริหารงานบุคลากรควรยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มที่ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๒๐	๘.๕
๓. ผู้บริหารยังปฏิบัติตนเป็นบางครั้งที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตาม	๑๔	๖.๔
๔. ผู้บริหารควรจะแถลงนโยบายการบริหารงานทุกครั้งที่มีการประชุมฯและชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปี	๑๓	๕.๕
๕. บุคลากรยังขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการ พิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	๑๑	๔.๗
๖. ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงให้คณะทีมงานทราบทุกครั้งก่อนการดำเนินงานในด้านต่างๆ	๑๐	๔.๒
๗. ผู้บริหารยังไม่ปฏิบัติเต็มที่ต่อการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากร	๙	๓.๘
๘. ผู้บริหารยังขาดการเอาใจใส่ต่อการจัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียน	๘	๓.๔
๙. ผู้บริหารจัดสรรตำแหน่งบุคลากรผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่เหมาะสม	๗	๒.๙

สรุปความว่าผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองเอาใจใส่ในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับสายงานและการชี้แจงนโยบายกฎระเบียบของสถาบันบุคลากรบางโอกาสและวางตนให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๓๑ แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา N=๒๓๔

	แนวทาง	จำนวน คน	ร้อยละ
๑.	ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกส่วนในองค์กรยึดหลักความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์จริงใจมีระเบียบวินัยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างที่ดี	๒๐	๘.๕
๒.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมคนดีและหยุดยั้งคนชั่วในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม	๑๕	๖.๔
๓.	เปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้เพื่อเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและมีส่วนร่วม	๑๔	๕.๙
๔.	ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับทุกภาคส่วนให้บุคลากรยึดมั่นการพกฎระเบียบของทางราชการ	๑๓	๕.๕
๕.	ควรบริหารงานในองค์กรโดยยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สร้างความชอบธรรม	๑๒	๕.๑
๖	ผู้บริหารควรบริหารองค์การตามความต้องการของบุคลากรโดยแยกปัญหาหนักเบาและก่อนหลังเป็นสำคัญ	๑๑	๔.๗
๗.	บุคลากรควรรับฟังเหตุจากผู้บริหารด้วยความเป็นกลางสม่ำเสมอและยุติธรรม	๑๐	๔.๒
๘.	เปิดช่องทางหรือโอกาสให้บุคลากรรับรู้เสนอเพื่อแสดงความเห็นในการตัดสินใจปัญหา	๙	๓.๘
๙	ผู้บริหารควรใส่ใจปัญหาของบุคลากรและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาและมีความกล้าหาญ	๘	๓.๔
๑๐.	ต้องพิจารณาตัวบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดคือการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลงานของบุคคลนั้น	๗	๒.๙

สรุปความว่าผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรพัฒนาด้วยความยุติธรรมต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแสดงความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคลากร และควรส่งเสริมบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลต้องมีคุณธรรมหรือความยุติธรรมและซื่อสัตว์ในหน้าที่การงาน

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๕.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๕.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๕.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผ.ศ.๒๕๕๕ จำนวน ๕ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๓๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีแบ่งเป็น ๓ ตอน

ตอนที่๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น ๖ ด้าน

ตอนที่๓ เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและครู โดยใช้คำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละส่วนการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบการบริหารบุคคลผู้บริหารและครูใช้การทดสอบด้วยค่าทีเทสท์ (t-test independent)และการทดสอบเอฟเทสท์ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's) แนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เขียนเชิงพรรณนา

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๕๖ คนคิดเป็นร้อยละ๖๖.๗รองลงมาคือเพศชาย จำนวน๗๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓มีอายุระหว่าง๒๑-๓๐ปีจำนวน๑๓คนคิดเป็นร้อยละ๕.๖ มีอายุระหว่าง๓๑-๔๐ปีจำนวน ๑๑๘ คนคิดเป็นร้อยละ๕๐.๔มีอายุระหว่าง๔๑-๕๐ปีจำนวน๖๓คน คิดเป็นร้อยละ๒๖.๙และมีอายุระหว่าง๕๑-๖๐ปีจำนวน๔๐คนคิดเป็นร้อยละ๑๗.๑มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน ๑๔๗คนคิดเป็นร้อยละ๖๒.๘และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๗ คนคิดเป็น ร้อยละ ๓๗.๒มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีจำนวน๑๐คนคิดเป็นร้อยละ๔.๓ประสบการณ์ทำงาน ๖-๑๐ปีจำนวน ๑๒๑คนคิดเป็นร้อยละ๕๑.๗ประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีจำนวน๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ๒๐.๕และมีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไปจำนวน๕๕คิดเป็นร้อยละ๒๓.๕มีขนาด โรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน๑๖คนคิดเป็นร้อยละ๖.๘โรงเรียนขนาดกลางจำนวน๓๑คน คิดเป็นร้อยละ๑๓.๒และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน ๑๘๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๙

๕.๑.๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย=๓.๖๗) เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) **ด้านหลักนิติธรรม** การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าบุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบงานตามความรู้และความสามารถของตนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหาร ได้ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๒) **ด้านหลักคุณธรรม** การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าบุคลากรในโรงเรียนไม่ละเลยหรือละทิ้ง หน้าที่ที่รับผิดอยู่เสมอและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารงานบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง

๓)**ด้านหลักความโปร่งใส**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้บริหาร ได้ประเมินผลงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรไดรับเสมอ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) **ด้านหลักการมีส่วนร่วม**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือบุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

๕) **ด้านหลักความรับผิดชอบ** การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผู้บริหารได้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

๖) **ด้านหลักความคุ้มค่า**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัดคุ้มค่าในการทำงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

๕.๑.๓ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

๑.ผู้บริหารมีเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม, ด้านหลักคุณธรรมมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน,ด้านหลักความโปร่งใส, ด้านหลักการมีส่วนร่วม,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่ามีการบริหารงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒.ผู้บริหารมีอายุต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน ๔ ด้านคือด้านหลักความโปร่งใส,ด้านหลักการมีส่วนร่วม,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าส่วนด้านหลักนิติธรรม,ด้านหลักคุณธรรม มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไม่ต่างกัน

จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในแต่ละด้านที่แตกต่างกันด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) พบว่า **โดยรวมทุกด้าน**พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลโดยรวมมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปี,ผู้บริหารที่มีอายุ ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ ๔๑-๕๐ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่าผู้บริหารที่มีอายุ๒๑-๓๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปีและผู้บริหารที่มีอายุ๓๑-๔๐ปีกับผู้บริหารที่มีอายุ๔๑-๕๐ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุ๕๑-๖๐ปี

๓.ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๔.ผู้บริหารมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน ๔ ด้านคือด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าส่วนผู้บริหารมีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักการมีส่วนร่วม ไม่ต่างกัน

จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในแต่ละด้านที่แตกต่างกันด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังนี้

โดยรวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไปส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

ด้านหลักคุณธรรมพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านหลักความโปร่งใสพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี, ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,๑๑-๑๕ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี, ๑๑-๑๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๖ปีขึ้นไป

ด้านหลักความคุ้มค่าพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑-๕ปีมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๑๑-๑๕ปีและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน๖-๑๐ปี,๑๑-๑๕ปี มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖ปีขึ้นไป

๕.ผู้บริหารมีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมดใน๖ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในแต่ละด้านที่แตกต่างกันด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังนี้

โดยรวมทุกด้านพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ด้านหลักนิติธรรมพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลาง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่

ด้านหลักคุณธรรมพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ด้านหลักความโปร่งใสพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบมากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ด้านหลักความคุ้มค่าพบว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่ามากกว่าผู้บริหารที่มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

๖.ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารดังนี้

๑.ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

๒.ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

๓.ผู้บริหารควรเอาใจใส่ในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับสายงานและชี้แจงนโยบายกฎระเบียบของสถาบันบุคลากร

๕.ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาตนเองด้วยความยุติธรรมสื่อสัตย์ในหน้าที่การงาน

๖.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและความต้องการพัฒนาของแต่ละบุคลากร

๗.ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนามาอภิปรายผลดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย=๓.๖๗)ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีมีกระบวนการในการบริหารที่ตรงกับหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้านมาใช้ในกระบวนการของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาร่วมทั้งใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงานซึ่งมีการบริหารเป็นไปตามระเบียบของทางราชการทุกคนให้ความสำคัญกับการบริหารงานยึดมั่นในระเบียบหลักเกณฑ์การบังคับใช้ของงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดตรงตามหลักมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน, ส่งเสริมให้แก่บุคลากรครูในสถานศึกษาผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความเป็นธรรมเป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจ,ปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นระบบมีการบริหารที่ส่งเสริมการบริหารงานธุรการ การเงินงบประมาณพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการและการบริหารงานอาคารสถานที่ตามระเบียบของทางราชการ,เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักความมีส่วนร่วมโดยเน้นความรับผิดชอบให้เกิดมีแก่บุคลากรครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและปลูกฝังให้บุคลากรครูในสถานศึกษารู้เข้าใจทรัพยากรว่ามีอยู่จำกัดทุกคนต้องรับผิดชอบการใช้ทรัพยากรต้องใช้ให้เกิดประโยชน์และคุณค่ามากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์** ได้กล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลไว้ว่าการแสดงถึงนัยของความเป็น

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ธรรมทั้งในเชิงของความคิดและการกระทำของคนที่สามารถสื่อถึงกันและเข้าใจกันได้ภายใต้การปฏิบัติและวัตถุประสงค์ร่วมกันคือความร่วมมือเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส ถูกต้องชอบธรรม ยุติธรรม คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะความเจริญพัฒนาที่ยั่งยืนของครอบครัว กลุ่ม ชุมชน องค์กร หน่วยธุรกิจ สถาบันรัฐและเอกชนจนถึงระดับสังคมโดยรวมสำหรับ(Organization for Economic Cooperation and Development OECD)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

๑.ด้านหลักนิติธรรมจากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย=๓.๙๓) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีมีการบริหารสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรมตามระเบียบของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรของสถานศึกษาเคารพกฎระเบียบ และกฎหมายโดยผู้บริหารสถานศึกษายึดกฎหมายระเบียบทางด้านการปกครองเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกการปฏิบัติตามรายบุคคลและยึดมั่นในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอันเป็นการส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลมีประสิทธิภาพ และบริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นในความเป็นธรรมส่งเสริมบุคลากรมีระเบียบวินัยประพฤติตนตามแบบแผนตามระเบียบงานทางราชการตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยแบ่งหน้าที่งานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย กติกาข้อตกลงข้อกำหนดต่างๆที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานศึกษา กระจายอำนาจไปสู่บุคลากรครูหรือหน่วยงานที่เกี่ยวในการดำเนินงานของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรินทร์ ส่งแสง**ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต ๒ มีวัสถุประสงค์ได้แก่ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต๒อยู่ในระดับมากทั้ง ๖ ด้านเรียงตามลำดับคือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ

๒.ด้านหลักคุณธรรม จากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย=๓.๘๘) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีการบริหารงานด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความมีคุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่บุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายของหน่วยงานและตามนโยบายทางการศึกษาของสำนักการศึกษาและรองลงมาคือได้มีการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมมีภาวะความเป็นผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมตามระเบียบของทางราชการคือทำหน้าที่ตนเองในการบริหารสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมามีความซื่อสัตย์สุจริตเมตตาเอื้อเฟื้อส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายของหน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก**ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตวิทยาคมจังหวัดนนทบุรีพบว่าทัศนะบุคลากรต่อการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าการบริหารงานทุกด้านอยู่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ในระดับมากการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารกิจการนักเรียน โดยใช้หลักธรรมในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

๓.ด้านหลักความโปร่งใส จากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= ๓.๗๙) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบริหารที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบประเมินหลักการทำงานของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจากคณะกรรมการ อนุกรรมการสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสถานศึกษาทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารได้อย่างโปร่งใสการดำเนินงานบริหารทุกฝ่ายบริหารมีเอกสารวารสาร หลักฐานในการประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถเสนอข้อโต้แย้ง แสดงแนวคิดในการประเมินผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบแบบแผนในด้านการบริหารสถานศึกษาและเป็นนโยบายหลักที่พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรินทร์ ส่งแสง**ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต๒ มีวัตถุประสงค์ได้แก่ ครู มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต๒อยู่ในระดับมากทั้ง๖ด้าน เรียงตามลำดับคือหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ

๔.ด้านหลักการมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= ๓.๘๑) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานด้านต่างๆของสถานศึกษาโดยให้ทุกหน่วยงานทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานได้แสดงวิสัยทัศน์ในการบริหารกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆของสถานศึกษาและให้ทุกฝ่ายร่วมกันติดตามตรวจสอบการทำงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา กำหนดข้อนโยบายต่างๆของสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นในด้านการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยรูปแบบการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษาสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงจังและส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาทุกๆภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก**ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรีพบว่าทัศนะบุคลากรต่อการบริหารงานโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วมพบว่าบุคลากรมีทัศนะว่าในด้านการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานอาคารสถานที่โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

๕.ด้านหลักความรับผิดชอบจากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= ๓.๖๕) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแนวทางแห่งธรรมาภิบาลโดยให้บุคลากรครูหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้บริหาร

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เป็นผู้ที่กล้าติดสินใจ วางตนเป็นผู้น้ำมีใจเป็นกลางยึดมั่นเที่ยงตรงในการทำงานสร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกฝ่ายและกระตุ้นให้การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความมุ่งมั่นเต็มใจให้บุคลากรมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนกระตุ้นสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในสถานศึกษาทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารหลักธรรมาภิบาลโดยให้บุคลากรครูหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้อธิบายเหตุผลชี้แจงและเป็นผู้น้ำมีใจเป็นกลางยึดมั่นเที่ยงตรงในการทำงานสร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกฝ่ายส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความมุ่งมั่นสุดความสามารถสร้างความรับผิดชอบให้เกิดมีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และคุณภาพที่จะได้เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษานั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระยุทธนา ชุดทองม้วน**ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในด้านหลักความรับผิดชอบแล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบผลการพัฒนาการศึกษาตามภารกิจที่รับผิดชอบของหน่วยงานอธิบายชี้แจงระบบการทำงานโดยสร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกฝ่ายสำนึกเห็นในผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเน้นให้บุคลากรทำงานด้วยความรับผิดชอบสุดความสามารถกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการบริหารในสถานศึกษา

๖.ด้านหลักความคุ้มค่า จากการศึกษาพบว่าเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= ๓.๖๗) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสนับสนุนหลักการทำงานของ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านขอบข่ายภารกิจต่างๆ ที่สงเสริมหลักสูตรนโยบายทางการศึกษา เป็นการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ทั้งนี้เน้นกรอบการบริหาร ๖ ประการให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดคือการส่งเสริมงานวิชาการ บริหารงานธุรการการเงิน และพัสดุ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ทางด้านองค์กรหรือสถานศึกษานั่นเอง ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาโดยมีรูปแบบการสนับสนุนการบริหารส่งเสริมงานด้านขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาเป็นไปตามหลักสูตรและนโยบายทางด้านสถานศึกษาตามหลักแห่งความคุ้มค่าใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมมีการส่งเสริมสถานศึกษาโดยเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เป็นการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์โดยการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนและใช้อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรหน่วยงานหรือสถานศึกษาซึงผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสนับสนุนหลักการทำงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านขอบข่ายภารกิจต่างๆและช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ยั่งยืนมีการส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพื่อการส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ**ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การนำ หลักธรรมาภิบาลประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก หลักความคุ้มค่า คือ บุคลากรในองค์การโดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ข้อกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการเคารพในความ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คิดเห็นที่แตกต่าง บริหารงานในองค์กรในขอบข่ายงานบริหารทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงานธุรการ ด้านการเงิน พัสดุ งานบริหารบุคคล ด้านงานบริหารกิจการนักเรียน ด้านงานบริหารอาคารสถานที่และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้วยการให้บุคลากรครูในสถานศึกษารู้จักใช้วัสดุสิ่งของต่างๆในสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าเพราะเป็นการช่วยกันประหยัดทรัพยากรของชาติอีกด้วย

๕.๒.๒ เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

๑)จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูมีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม,ด้านหลักคุณธรรม มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน, ด้านหลักความโปร่งใส, ด้านหลักการมีส่วนร่วม,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่ามีการบริหารงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามปรากฏว่าหญิงและชายต่างมีความเห็น ในการแสดงความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่าผู้บริหารแต่ละท่านต่างมีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของตนเอง มีความคิด มีอุดมการณ์ มีระบบการบริหารที่แต่ละท่านได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามีวัยวุฒิหรือสถานภาพทางอารมณ์เกี่ยวข้องกับฮอร์โมน ซึ่งส่งผลให้เกิดลักษณะความเป็นชายและหญิงที่แตกต่างกันเกิดนิสัยความละเอียดความรอบคอบก็ต่างกัน ก็เช่นกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยที่มีเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ก็มีรูปแบบแนวทางการบริหารต่างกันออกไปตามสังคม สภาพแวดล้อมจึงมีผลต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลทั้ง๖ด้านให้เกิดประโยชน์กับองค์กรของตน

๒) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูมีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน ๔ ด้านคือด้านหลักความโปร่งใส,ด้านหลักการมีส่วนร่วม,ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าส่วนด้านอื่นๆไม่ต่างกันซึงผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓)จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารและครูมีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อธิบายได้ว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นเป็นผลทางด้านประสบการณ์แห่งการเรียนรู้และเข้าใจในระบบการศึกษามากยิ่งขึ้นคือว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับ

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นผลทางด้านประสบการณ์แห่งการเรียนรู้การศึกษาในสังคมมาก อาจจะมองว่าการศึกษาไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมากมีการโยกย้ายตำแหน่งหน่วยงานบริหารที่ขึ้นเกิดกับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ซึ่งบางท่านก็ดำรงตำเหน่งเพียง๑ปีหรือ๒ปีบางท่านอยู่ถึง๔ปีก็มีแล้วแต่ความต้องการของแต่ละบุคคลนั่นแสดงให้รู้ว่าผู้บริหารแต่ละท่านที่ต่างกันทั้งด้านเพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารเป็นผลตามยุคภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

๔) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครู มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน ๔ ด้านคือด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส, ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าส่วนผู้บริหารมีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักการมีส่วนร่วมไม่ต่างกัน

๕)**จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า**ผู้บริหารและครูมีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครู มีการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมดใน ๖ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ๐.๐๕ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารและครูต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาโดยยึดหลักนโยบายทางด้านการบริหารสถานศึกษามาเป็นรูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติร่วมกำกับติดตามตรวจสอบตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และใช้กระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

๒) ผู้บริหารควรปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ระบบฝ่ายงานด้านการบริหารต่างๆเกิดความเรียบร้อย เป็นที่น่าไว้วางใจแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนหรือสถานศึกษาด้วยการอบรมพัฒนา ประชุมแนะนำ เป็นต้นแบบการบริหารการทำงานเน้นสร้างกำลังใจแก่องค์กรหรือสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามภาระงานหน้าที่ฝ่ายงานบริหารแต่กลุ่มบุคคลอันเป็นการนำมาซึ่งความสำเร็จและสามารถเป็นที่ยอมรับได้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสังคมทั่วไปเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องตระหนักและส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและการใช้งบประมาณต่างๆ ของสถานศึกษาตามกฎเกณฑ์อย่างเป็นระบบของทุกภาคส่วน จึงควรปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ถึงระดับมากที่สุด โดยชี้แจ้งให้ความรู้ความเข้าใจอันดีระหว่างครูกับผู้บริหารหรือจัดประชุมสัมมนาเรื่องแนวทางการบริหารงานในส่วนต่างๆแก่บุคลากรครูผู้สอนในสถานศึกษาให้ทุกคนมีสิทธิร่วมกันในการกำหนดเกณฑ์การบริหารทั้งนี้เพื่อคุณภาพเป็นที่น่าพอใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔) ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติราชการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและส่งเสริมแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตลอดจนพิจารณาให้คุณให้โทษตามระเบียบด้วยความยุติธรรม เสมอภาคเป็นธรรมและชอบธรรม และสร้างหลักแห่งคุณธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสัตย์สุจริตเปิดใจให้ความสำคัญกับชุมชนในพื้นที่ให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดอบรมสัมมนาครูผู้ปกครองนักเรียนเพื่อวางระบบการป้องกันดูแลรักษาให้เป็นไปในกรอบมาตรฐานเดียวกันในพื้นที่ของตนเองถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากๆ

๕) สถานศึกษาควรมีการวางแผนการบริหารที่ชัดเจน รัดกุมเป็นขั้นตอนสามารถปฏิบัติจริงได้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาซึ่งควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานในแต่ละเรื่องที่กำหนดขึ้นและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาต่างๆที่ก่อให้เกิดปัญหา/อุปสรรคต่อการเรียนอย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษา“แนวทางในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ที่นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา” โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

๒) ควรศึกษา“บทบาทการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”

๓) ควรศึกษา“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”

๔) ควรศึกษา“คุณภาพของการจัดการศึกษาตามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

๑) หนังสือทั่วไป :

กระทรวงศึกษาธิการ,**การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ**, กรุงเทพมหานคร :๒๕๔๖.

เกษม วัฒนชัย, **ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชั่น**ในสังคมไทย, กรุงเทพมหานคร : อัมรินทรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๖.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงค์ศักดิ์, **“ธรรมรัฐภาคการเมือง, บทบาทภาคีเมือง”**, สารวุฒิสภา, ๒๕๔๑.

เจริญพงษ์ วิญญูนุรักษ์,**ธรรมาภิบาลกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองละสังคมที่ดี,** วารสารเพิ่มผลผลิต,ปีที่๓๙ ๒๕๔๓.

เฉลิม เกิดโมลี, แนวทางการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย, เอกสารประกอบการเสวนาวิพากษ์ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน, กันยายน ๒๕๔๓.

ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์,กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance), กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ไชยวัฒน์ ค้ำชู, **ธรรมาภิบาลในองค์กร,** วารสารวงการครู, ปีที่ ๔๗, ฉบับที่๒ สิงหาคม ๒๕๔๗.

_____.การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม, กรุงเทพมหานคร : น้ำฝนการพิมพ์, ๒๕๔๘.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การบริหารทรัพยากรบุคคล**, กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็นยูเคชั่น, ๒๕๔๕.

_____ **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๕.

ทองอินทร์ วงค์โสธร, คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา,ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, นนทบุรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘.

ธีระพล อรุณกสิกร (บรรณาธิการ), ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, ๒๕๔๒.

ธีรยุทธ บุญมี, **“ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น ๒”,** วารสารกรมประชาสัมพันธ์, ๒๕๔๑.

ธงชัย สันติวงษ์,**การบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

_____.**การบริหารงาน**,กรุงเทพมหานคร :,ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๕.

_____.**การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการบริหารการศึกษา,** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔.

นิสวันด์ พิชญ์ดำรง, **ธรรมาภิบาลในสังคมไทยกลไกเสริมสร้างการพัฒนายั่งยืน**, วารสารเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๔๖.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี้,หลักในการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา, นครปฐม :สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, ๒๕๔๔.

บรรยงค์ โตจินดา, **การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๓.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

_____.**การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๖.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**, กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล,** กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า ,๒๕๔๖.

_____.ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล, นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๖.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพมหานคร:บริษัทพิมพ์ดิด, ๒๕๔๓.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี ภู่ตระกูล,**ธรรมาภิบาล(Good Governance) กับสังคมไทย ,**กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙.

_____.และคณะ,**ธรรมรัฐ**,วารสารนักบริหาร,ปีที่๒๑, ๒๕๔๓.

ปาริชาต เทพอารักษ์, **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**, สำนักงานประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา มกราคม- มีนาคม, ๒๕๕๐.

ประกอบ กุลเกลี้ยงและคณะ, **การบริหารโดยองค์คณะบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : ภาพพิม, ๒๕๔๕.

ประกอบ กรรณสูตร, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓**, กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนี ภู่ตระกูล, **ธรรมาภิบาลกับสังคมไทย,วารสารดำรงราชานุภาพ,** ๓(๗), ๖-๑๑, ๒๕๔๕.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล**, พุทธจักร,ปีที่๖๑ ฉบับที่๘ สิงหาคม ๒๕๕๐.

พระธรรมปิฎก, **ธรรมนูญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๔๐.

พยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์,๒๕๓๔.

พหัส หันนาคินทร์, **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน,** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖.

พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร :พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยฺมงฺคโล),**หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชัยมงคลพริ้นติ้ง, ๒๕๔๘.

พฤทธิสาณ ชุมพล, **คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย** (Concept in Contemporary Political Science), กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระยุทธนา ชุดทองม้วน,“การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่”,**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,**บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

ภารดี อนันต์นาวี, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**, ชลบุรี : บริษัท สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด, ๒๕๕๒.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภิญโญ สาธร, **หลักการบริหาร,** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

เมธา สุวรรณสาร, **การกากับกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงขององค์การ**,วารสารนักบริหาร, ปีที่๒๑,๒๕๔๓.

มานพ แก้วขาว,"การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง",**ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.การบริหารการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๖.

ราชประชาสมาสัย, สถาบัน, **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข,** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ,** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒

วนิดา แสงสารพันธ์, "การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล",**วารสารนักบริหาร**,ปีที่๔๔ฉบับที่๒ กันยายน ๒๕๔๔.

วันชัย วัฒนศัพท์, **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน**, กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย, ๒๕๔๓.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี"**ธรรมาภิบาล**"http://th.wikipedia.org/wiki/ธรรมาภิบาล,เข้าถึงเมื่อวันที่๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๓.

วุฒิพงษ์ เพรียบจริยวัฒน์ , **คู่มือกู้ชาติทางออกวิกฤติ**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันสหัสวรรษ, ๒๕๔๔.

วรนารถ แสงมณี, **การบริหารงานบุคคล,** สำนักพิมพ์ ม.ป.พ, ๒๕๔๓.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : หจก.เทคนิค, ๒๕๔๐

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชายหิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วาณิชยากรณ์, **ทฤษฎีองค์การ,** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.

เสนาะ ติเยาว์, **การบริหารงานบุคลากร,** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒.

_____.**การบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒.

สุภาพร พิศาลบุตร, **การสรรหาและบรรจุพนักงาน**, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.

สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง, **การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,** ในเอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนวิชา EA ๗๓๓, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์,**การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต**, กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓.

_____.**การบริหารงานบุคคลแผนใหม่,** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนพานิช, ๒๕๔๑.

_____.**ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่๑๘**, กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

_____.**ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : จัดพิมพ์โดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๕.

โสมนัส ณ บางช้าง, “Good Governance : การกับดูแลที่ดี”, **วารสารนักบริหาร**, ปีที่๔๔ ฉบับที่๓ กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๔.

สมเดช สีแสง, **คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา**,ชัยนาท : เรียนดี, ๒๕๔๓.

สมเกียรติ พ่วงรอด,**การบริหารงานบุคคล**,ปัตตานี:คณะศึกษาศาสตรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ,๒๕๔๔.

สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สุดา สุวรรณาภิรมย์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารงานบุคคล**(Personnel management), กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

สมคิด บางโม, **หลักการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, ๒๕๓๘.

สมพร เสวีวัลลภ, **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

สมเกียรติ มีธรรม, **พุทธทัศน์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย,** กรุงเทพมหานคร: ศยาม, ๒๕๔๖.

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, **หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน**, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, ๒๕๔๓.

สุทธิพร บุญส่ง, **คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**, กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, ๒๕๕๐.

สุดจิต นิมิตกุล, **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี** (Good Governance), กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

สมคิด มาวงศ์,“การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด”,**ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ ๒๕๕๔.

สมพิศ สุขแสน, **Good Governance กับการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ**,วารสารวิชาการ สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๖.

สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน, **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, ม.ป.ท., ๒๕๔๒.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ในช่วงการปฏิรูปการศึกษา,** ในทศวรรษที่๒, กรุงเทพมหานคร : พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๔.

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน** ฉบับที่๙ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๔๙), กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, **เอกสารประกอบการประกอบการประชุมประจำปีระหว่างส่วนข้าราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน** นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา, อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๒๕๕๕.

อานันท์ ปันยารชุน,“ธรรมาภิบาลในการบริหารวิทายาลัย”, สัมนาวิชาการประจำปี๒๕๔๒ ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ, คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อัดสำเนา, ๒๕๔๒.

อัจฉรา โยมสินธุ์, **บริษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน**, วารสารการบริหาร ปีที่ ๒๑, ๒๕๔๓.

อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารงานบุคคล,** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

อรพินท์ สพโชคชัย, **“สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี”**,รายงานทีดีอาร์ไอ, ฉบับที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๑.

อุษณีย์ จิตตะปาโล และ นุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ, **การบริหารงานบุคคล** ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส), กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๔๘.

อำนวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์,** กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๔.

อาภัสสรี ไชยคุณนา, **การบริหารงานบุคคล**, คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

๒) วิทยานิพนธ์ :

เกียรติยศ เอี่ยมคงเอก, การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทรรศนะบุคลากรโรงเรียนโพธินิมิตรวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี, **ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย:สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๖.

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ, “การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **(สารนิพนธ์ก.ศ.ม.บัณฑิตวิทยาลัย)** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๙.

นวทัศน์ แนวสุข, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘.

นางสาวอรทัย แสงทอง,“หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

นางนิศากร ช่างสุวรรณ,“การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”,**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,บัณฑิตทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๓.

นิกร นวโชติรส, การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นรายงานการศึกษาอิสระ, (**ปริญญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น)**, ๒๕๕๐.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรจบ ศรีประภาพงศ์,“ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒”,**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๘.

พรหมเมศว์ คำผาบ, การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต๑,**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๑.

พระครูอนุสนธิ์ศาสนกิจ สาสโน(รนวิทย์),”ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร มหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

พระนิรันดร์ สุทฺธิเมตฺติโก, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓”**, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญขำ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

_____.“การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

สุวรรณ ทองคำ, สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี**,วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต** (สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๔.

สนิท คงภักดี,“การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต๒”,**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**,บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๔๙.

สมพร ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสอด จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

สุรินทร์ ส่งแสง, ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรังเขต๒**,วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิ**ต, บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,๒๕๔๙.

สุภารัตน์ รวดเร็ว,“ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลข้าราชการตรวจคนเข้าเมืองในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก”**, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๔.

อรทัย แสงทอง, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด, กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”,**ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ภาษาอังกฤษ :

Mondy, W.R. & Noe, R.M., **Human Resource Management**, Boston : Ally & Bacon, 1990.

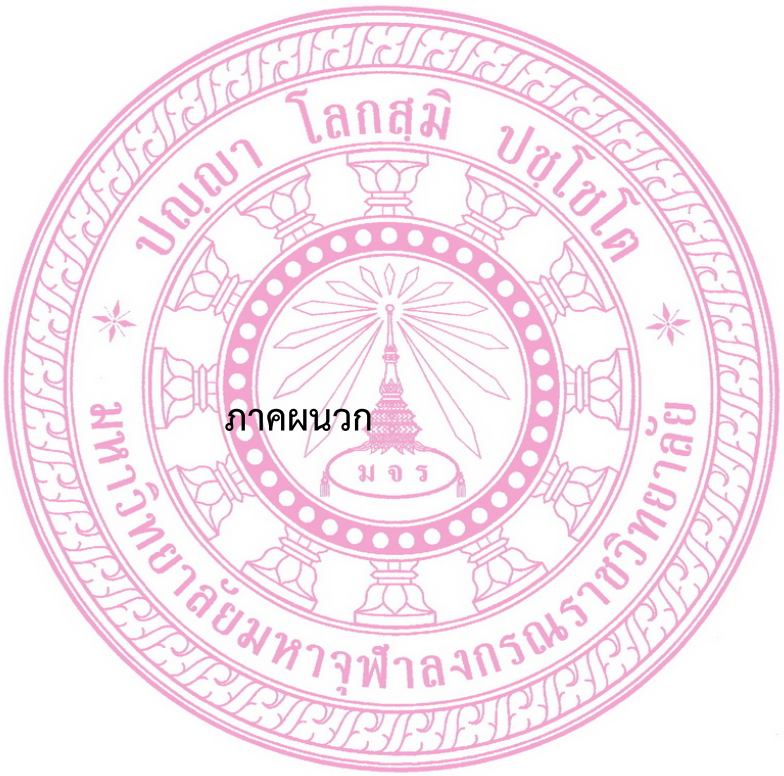
Cascio, Wayne F., **Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits,** 3rd ed, (Singapore : McGrawhill Book, 1992.

Armsrtong, Michael, **A Handbook of Personnel Management Practice,** London : Kogan, 1995.

Cronback, Leel, Essentials of psychological testing, 4 ed., (New York: Harper & Row, 1971.

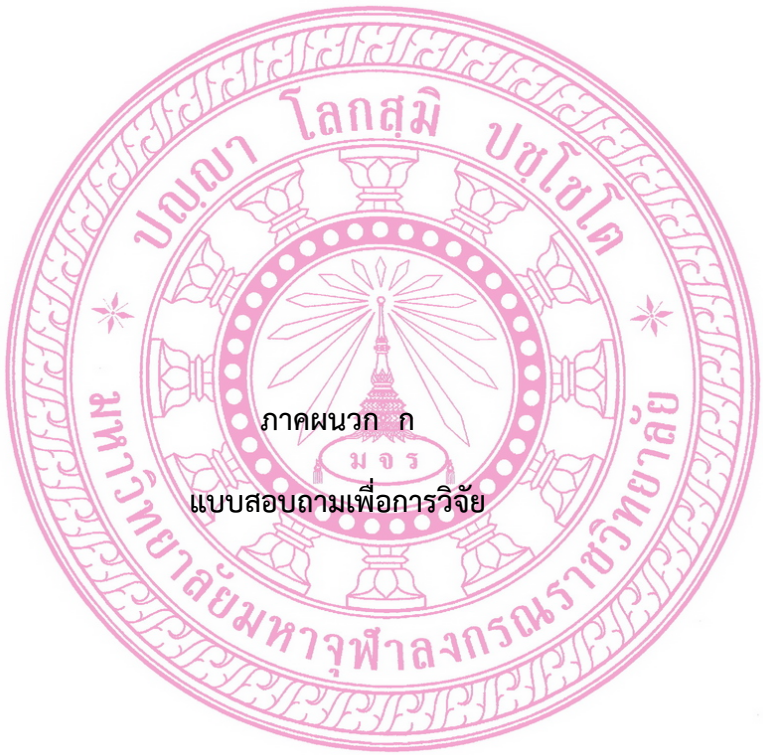
Good, Carter V.**Dictionary of education**, New York : McGraw-Hill, 1973.

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง“**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**”.

****

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งประกอบด้วยคำถาม ๓ ตอน คือ

ตอนที่๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีประกอบด้วย ๖ ด้านคือหลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

ตอนที่๓ แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๒. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและให้ครบทุกข้อเพื่อการวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่าต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงาน

๓. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานสถานศึกษาแต่ประการใดและขอให้ครูสอนตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

๔. เมื่อผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณาตรวจสอบดูอีกครั้งว่าได้ตอบครบทุกข้อแล้วหรือไม่แบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อเท่านั้นจะเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ไว้ ณ โอกาสนี้

พระศรีพรรณ โชติปญฺโญ (สุวรรณแสง)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือตอบคำถามตามความเห็นของแต่ละท่าน

๑.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒.อายุ

☐ ๒๑-๓๐ปี

☐ ๓๑-๔๐ปี

☐ ๔๑-๕๐ปี

☐ ๕๑-๖๐ปี

๓.วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

๔.ประสบการณ์ทำงาน

☐ ๑-๕ปี

☐ ๖-๑๐ปี

☐ ๑๑-๑๕ปี

☐ มากกว่า๑๖ปี

๕.ขนาดของโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก

☐ โรงเรียนขนาดกลาง

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ๖ ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

คำชี้แจง : โปรดทำรายการต่อไปนี้โดยให้ท่านพิจารณาถึงสภาพตามความเป็นจริงแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดระดับ คะแนนไว้ดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน ๔ หมายถึง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน ๓ หมายถึง อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน ๒ หมายถึง อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน ๑ หมายถึง อยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**	**ระดับความคิดเห็น**				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านหลักนิติธรรม					
๑	ผู้บริหารมีกฎระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
๒	ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบการบริหารงานบุคลากรด้วยความถูกต้องและเป็นธรรม					
๓	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานตามความรู้และความสามารถของตน					
๔	ผู้บริหารได้ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน					
๕	บุคลากรพร้อมใจและเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในโรงเรียน					
๖	บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบงานของตนตามความสามารถอย่างแท้จริง					
	๒. ด้านหลักคุณธรรม					
๑	ผู้บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องมีคุณธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
๒	ผู้บริหารงานบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง					

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรครูในโรงเรียนอย่างยุติธรรมเสมอ					
๔	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์สุจริต					
๕	บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ					
๖	บุคลากรในโรงเรียนไม่ละเลยหรือละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดอยู่เสมอ					
	๓. ด้านหลักความโปร่งใส					
๑	ผู้บริหารงานมีกระบวนการและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสมและโปร่งใส					
๒	ผู้บริหารได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารบุคลากรอยู่เสมอ					
๓	ผู้บริหารได้ประเมินผลงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสชัดเจน					
๔	ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรครูและอัตราจ้างอย่างโปร่งใส					
๕	ผู้บริหารได้ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างโปร่งใสชัดเจน					
๖	ผู้บริหารมีความเปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับเสมอ					
	๔. ด้านหลักการมีส่วนร่วม					
๑	บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงาน					
๒	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงานร่วมกัน					
๓	บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน					
๔	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๕	ผู้บริหารได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ					
๖	ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นระยะๆ					
	๕. ด้านหลักความรับผิดชอบ					
๑	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
๒	ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเสมอ					
๓	ผู้บริหารได้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรมาพัฒนา ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพการทำงานเสมอ					
๔	ผู้บริหารได้คัดเลือกบุคลากรดีเด่นหรือส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๕	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
๖	ผู้บริหารได้ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรตามเวลาเหมาะสม					
	๖. ด้านหลักความคุ้มค่า					
๑	ผู้บริหารได้จัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนอย่างเหมาะสมคุ้มค่า					
๒	ผู้บริหารจัดสรรตำแหน่งบุคลากรผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม					
๓	ผู้บริหารได้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเหมาะสมกับงานอย่างคุ้มค่า					
๔	ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรใช้อาคารสถานที่และอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า					
๕	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างคุ้มค่า					
๖	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการประหยัด คุ้มค่าในการทำงาน					

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๑. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล หลักนิติธรรม.....
.....

๒. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล หลักคุณธรรม.....
.....

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล หลักความโปร่งใส.....
.....

๔. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล หลักการมีส่วนร่วม.....

๕. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล หลักความรับผิดชอบ.....
.....

๖. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล หลักความคุ้มค่า.....
.....

ขอเจริญพร/อนุโมทนาที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

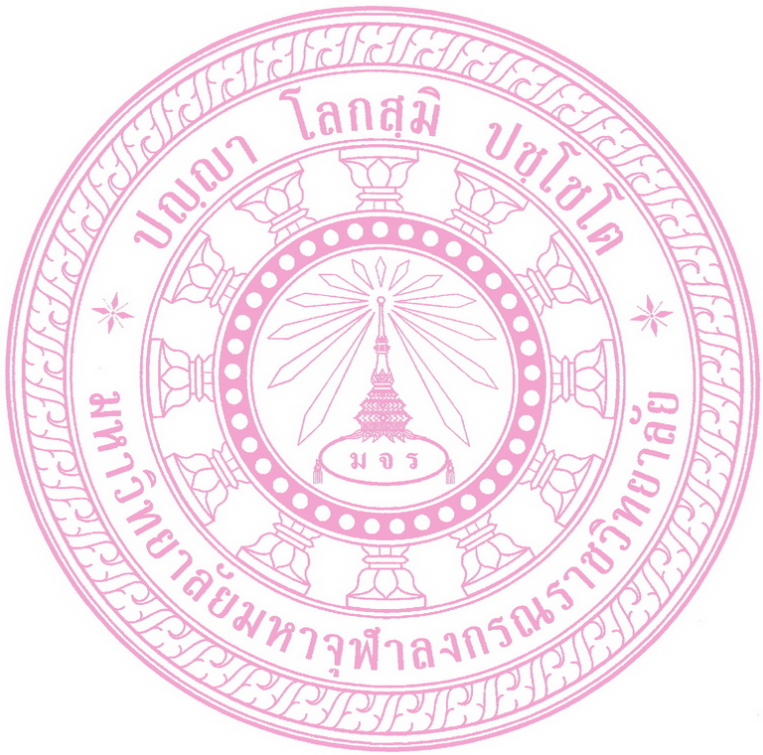
ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือการวิจัยในการหาค่า IOC

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑.ผศ.ดร. อินถา ศิริวรรณ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.ผศ. สมหมาย ดูยอดรัมย์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.พระมหา ไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย ดร.อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย (มมร.)
๕.พระมหา ฉัตรชัย สุณฺตฺตชโย ดร.ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย (มมร.)



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๓๘๒ **วันที่** ๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินถา ศิริวรรณ

ด้วย พระศรีพรรณ ฉายา โชติปญฺโญ นามสกุล สุวรรณแสง รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกำลังทำวิจัยเรื่อง“**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี**”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวดังนั้นทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้ความแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒ ๘๘๒ ๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๘๒ **วันที่** ๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมหมาย ดูยอดรัมย์**

ด้วย พระศรีพรรณ ฉายา โชติปญฺโญ นามสกุล สุวรรณแสง รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง“**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี**”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวดังนั้นทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้ความแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒ ๘๘๒ ๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๘๒ **วันที่** ๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู่

ด้วย พระศรีพรรณ ฉายา โชติปญฺโญ นามสกุล สุวรรณแสง รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง“**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี**”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวดังนั้นทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้ความแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒ ๘๘๒ ๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๘๒ **วันที่** ๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นมัสการ พระมหา ไกรวรรณ์ ชินทตฺติโย, ดร.

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวดังนั้นทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้ความแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒ ๘๘๒ ๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๓๘๒ **วันที่** ๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นมัสการ พระมหาฉัตรชัย สุฉัตตชโย, ดร.

ด้วย พระศรีพรรณ ฉายา โชติปญฺโญ นามสกุล สุวรรณแสง รหัสประจำตัว ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง“**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี**”เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวดังนั้นทางโครงการหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถที่ให้ความแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวและทางโครงการหลักสูตรฯ ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒ ๘๘๒ ๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๐๙๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร./๐๘๙ -๐๖๘ -๔๙๓๗, ๐๘๗ - ๕๑๗-

๑๔ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีปทุมพิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี”** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฆ

ค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองเครื่องมือ (Try Out)

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	145.93	263.513	.370	.951
a2	145.77	262.461	.587	.950
a3	146.00	261.448	.635	.949
a4	145.97	258.516	.571	.950
a5	145.73	261.444	.530	.950
a6	145.77	263.633	.444	.950
b1	145.93	266.202	.330	.951
b2	145.77	266.254	.330	.951
b3	145.73	258.202	.511	.950
b4	145.63	260.309	.704	.949
b5	145.67	262.644	.593	.950
b6	145.60	259.628	.729	.949
c1	145.63	265.689	.386	.951
c2	145.47	260.120	.686	.949
c3	145.73	258.616	.654	.949
c4	145.73	261.720	.484	.950
c5	145.50	260.190	.627	.949
c6	145.63	267.413	.434	.951
d1	145.90	256.645	.849	.948
d2	145.73	261.030	.644	.949
d3	145.80	260.993	.574	.950
d4	145.80	264.648	.490	.950
d5	145.77	263.978	.509	.950
d6	145.73	263.651	.567	.950
e1	145.80	254.441	.690	.949
e2	145.77	256.047	.732	.948
e3	145.90	252.369	.773	.948
e4	145.93	254.892	.660	.949

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

e5	145.90	255.403	.659	.949
e6	145.93	255.168	.721	.948
f1	145.97	258.792	.484	.951
f2	146.13	261.430	.413	.951
f3	146.03	256.930	.549	.950
f4	145.83	250.626	.808	.948
f5	145.83	250.420	.781	.948
f6	145.87	256.464	.555	.950

Case Processing Summary

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	36

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร./๐๘๙ -๐๖๘ -๔๙๓๗, ๐๘๗- ๕๑๗- ๖๑๕๒
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๐๔ ชุด

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี** ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร./๐๘๙ -๐๖๘ -๔๙๓๗, ๐๘๗- ๕๑๗- ๖๑๕๒
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนารีนุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๘๓ ชุด

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี** ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร./๐๘๙ -๐๖๘ -๔๙๓๗, ๐๘๗- ๕๑๗- ๖๑๕๒
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๑ ชุด

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี** ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร./๐๘๙ -๐๖๘ -๔๙๓๗, ๐๘๗- ๕๑๗-๖๑๕๒
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองขอนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๘ ชุด

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี”** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศร
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ /๑๐๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุดาราม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
โทร./๐๘๙ -๐๖๘ -๔๙๓๗, ๐๘๗- ๕๑๗- ๖๑๕๒
โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓–๖๕๘๘, ๐๘-๔๑๐๔-๔๒๗๓

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมบ้านปะอาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๘ ชุด

ด้วย **พระศรีพรรณ** ฉายา **โชติปญฺโญ** นามสกุล **สุวรรณแสง** รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๒๓๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี”** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	:	พระศรีพรรณ โชติปญฺโญ (สุวรรณแสง)
เกิด	:	วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๐
สถานที่เกิด	:	หมู่ที่๕ ต.ท่าเดื่อ อ.เมือง จ.ไชยบูรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
การศึกษา	:	**ประถมศึกษา** โรงเรียน**ประถมสมบรูญ** ต.ท่าเดื่อ อ.เมือง จ.ไชยบูรี
	:	**มัธยมศึกษาตอนต้น** โรงเรียน**มัธยมสมบรูญ** ต.ท่าเดื่อ อ.เมือง จ.ไชยบูรี
	:	**มัธยมศึกษาตอนปลาย** โรงเรียน**มัธยมสงฆ์สมบรูญ** ต.ศรีเมืองคุณ อ.เมือง จ.ไชยบูรี
	:	**นักธรรมชั้นเอก** ณ วัดหลวง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี
		ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาเอก บริหารรัฐกิจ รุ่นที่ ๕๕
อุปสมบท	:	วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑ อ.เมือง จ.ไชยบูรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สังกัด	:	วัดบางไส้ไก่ ถ.อิสรภาพ๑๕ เขตธนบูรี กรุงเทพมหานคร
ปีที่เข้าศึกษา	:	วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕
สำเร็จการศึกษา	:	**วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์** พ.ศ. ๒๕๕๗
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	ณ วัดบางไส้ไก่ ถ. อิสรภาพ ๑๕ เขตธนบูรี กรุงเทพมหานคร

หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย