



การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายโสธร เขต 2

The Development of Personnel Management according to the Principles of
Good Governance of Educational Administrators in Amphoe Pa Tiu under
the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2

กิรณา คนยืน¹, เมธาวิ โชติชัยพงศ์²

Kirana Khonyuen¹, Methavee Chotchaipong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชธานี

¹⁻²Ratchathani University

Email: ¹Orcahaha@gmail.com, ²Methavee@rtu.ac.th

Received : February9, 2024;

Revised : April19, 2024;

Accepted : May27, 2024

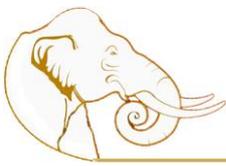
บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู จำนวน 122 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็น 95.08 % เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรประชุม ชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะการออกจากราชการ เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ 2) วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้องเหมาะสม และ 3) การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างชัดเจน และต้องเปิดเผยกระบวนการตัดสินใจความผิดนั้น ๆ ได้

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักธรรมาภิบาล; การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

The objectives of this research were 1) to study personnel management according to the principles of good governance of educational administrators, and 2) to study the development of personnel management according to the principles of good governance of educational administrators. The sample was administrators, educational personnel, and teachers. The sample included 122 subjects. There were 116 respondents, which was 95.08 percent. The research tool was a five-level scale questionnaire, with a reliability of .96. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings were as follows:

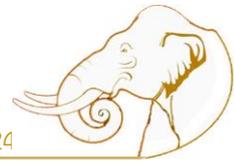
1. The personnel management according to the principles of good governance of educational administrators as a whole were at the high level.

2. The development of personnel management according to the principles of good governance of educational administrators revealed important highlights as: 1) Civil Service Retirement according to Principle of Rule of Law, administrators should hold the meeting to inform new rules, regulations, and procedures to retiring personnel; 2) Disciplines and Discipline Enforcement according to Principle of Ethics, administrators should exercise punishment authority according to laws accurately and appropriately; and 3) Civil Service Retirement according to Principle of Ethics in cases of personnel misconducts, administrators should appoint committees to work on the issues clearly and declare the consideration process of all misconduct cases.

Keywords: Personnel management; Good governance; Development of Personnel Management According to Good Governance of Educational Administrator

บทนำ

การจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมายึดเป็นหลักในการบริหารงานสถานศึกษา เพราะการบริหารสถานศึกษานั้น ต้องมีการบริหารด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและอย่างยั่งยืน (สุรัสวดี คุ่มสุพรรณ และ นิรดา เวชญาลักษณ์, 2564) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยึดหลักตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ซึ่งการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) ดังนั้น การบริหารงานบุคคลทุกองค์การ จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้

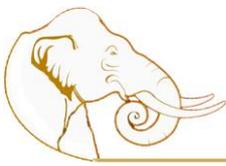


ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคล เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีแล้ว ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคนบุคลากรในการดำเนินงาน จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) จากการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาทิ ผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ และคณะ (2561) พบปัญหาการบริหารงานบุคคล อาทิ บุคลากรไม่ค่อยเสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมักไม่ค่อยเสนอตนเองในการเข้ารับการพัฒนา และไม่ค่อยกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของตนเอง หน่วยงานต้นสังกัด มีงบประมาณในการจัดการอบรมสำหรับครู และบุคลากรไม่เพียงพอ หากมีการจัดฝึกอบรมหัวข้อในการอบรม ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการบริหารประกอบกับผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากร ให้การสนับสนุนส่งเสริมครูและบุคลากรไม่ทั่วถึง ไม่มีการจัดเก็บความรู้ เผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรม ส่วน พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์ และคณะ (2565) พบว่าด้านบุคลากร มีความขาดแคลนอัตรากำลัง สายครูผู้สอนที่ตรงตามกลุ่มสาระวิชาหลัก ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ไม่ตรงกับกลุ่มสาระสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามความเป็นจริง และบางโรงเรียนจะต้องใช้เงินอุดหนุนจ้างครูอัตราจ้างเพื่อปฏิบัติ หน้าที่การสอนเนื่องจากอัตรากำลังครูไม่ครบชั้นและ/หรือกลุ่มสาระวิชาเฉพาะที่ขาดแคลนเป็นต้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ได้กำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์อย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาหลายประการ จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ปัญหาที่พบคือ ในบางประเด็นยังติดหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง เรื่อง จำนวนครู การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา และบรรจุการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การจัดสรรอัตรารว่างจากการเกษียณอายุราชการของแต่ละปีไม่ชัดเจน การวางแผนการจัดสรรอัตรารว่างโรงเรียนไม่ครอบคลุม และการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่เปลี่ยนผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลบ่อย ต้องเริ่มต้นเรียนรู้การปฏิบัติงานใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุหลักมาจากการย้าย เกษียณ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2, 2565)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าดัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 คาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาได้นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางการ



บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

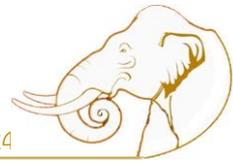
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 2
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงานบุคคล เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ สถานศึกษา มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่าย และภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ในการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยึดหลักตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) มีองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนั้น เพื่อให้เกิดหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หรือที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาล” เข้ามาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาในทุกภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

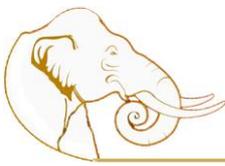
หลักการการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน รวมทั้งองค์การที่เป็นสถานศึกษามีระบบการบริหารงาน บุคคลหลัก ๆ 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบคุณธรรม เป็นการบริหารงานบุคคลที่มีหลักการเน้นให้ ความยุติธรรมแก่บุคคลทั่วไป ครอบคลุมการบริหารงาน บุคคล นับตั้งแต่การให้ ได้มาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการสอบและมาตรฐาน



ในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถ ของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลาง หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งหลักดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงข้อดีของระบบคุณธรรมได้หลายประการ ดังนั้น ต้องมีหลักสำคัญในการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่จะสามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน แต่มาแข่งขันกันด้วยความสามารถในการทดสอบจากการสอบแข่งขันที่ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน 2) ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ร่วมกับการใช้วิจรรย์ญาณส่วนตัวของผู้บริหารเป็นผู้ตัดสิน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลจากระบบการสอบคัดเลือก หรือคะแนนจากการทดสอบเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ทำให้เกิดข้อเสียของระบบอุปถัมภ์มากมาย ได้แก่ ระบบเด็กเส้นเด็กฝาก สถานศึกษาไม่มีโอกาสได้ผู้ที่มีความสามารถสูงเข้ามา เพราะผู้ที่มีความสามารถสูงหากไม่มีผู้ใหญ่ หรือผู้มีอุปการคุณกับสถานศึกษาฝากมาก็ไม่มีโอกาสเข้าทำงานได้ ฯลฯ ซึ่งถือว่าไม่มีความยุติธรรม และสะท้อนถึงความอ่อนด้อยของระบบบริหารงานบุคคลทางการศึกษาได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นนิติบุคคล ต้องบริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยในการบริหารต้องมีความคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ รวมทั้งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินกิจการสถานศึกษา ซึ่งต้องยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือและยอมรับจากการที่รัฐกำหนดให้มีมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ มีการปรับเปลี่ยนภารกิจวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 โดยศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า



กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีโรงเรียน จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 178 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีโรงเรียน จำนวน 29 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด แบบสอบถามผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ศึกษาศาสตรนิพนธ์ ซึ่งมีการเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อคำถาม พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอป่าติว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 2 ด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง รวมจำนวน 122 ฉบับ แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 116 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็น 95.08% ทำการบันทึกคะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าติว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 2 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าติว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 2 วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

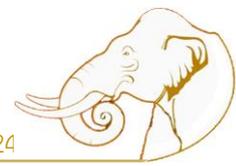
1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าติว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักนิติธรรม	4.31	.49	มาก	25
2.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักคุณธรรม	4.25	.59	มาก	28
3.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักความโปร่งใส	4.54	.45	มากที่สุด	4
4.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักการมีส่วนร่วม	4.39	.68	มาก	17
5.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักความรับผิดชอบ	4.47	.67	มาก	10
6.	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักความคุ้มค่า	4.30	.70	มาก	26
7.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักนิติธรรม	4.36	.64	มาก	20
8.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักคุณธรรม	4.31	.69	มาก	24
9.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักความโปร่งใส	4.23	.68	มาก	29
10.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักการมีส่วนร่วม	4.42	.53	มาก	14
11.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักความรับผิดชอบ	4.28	.78	มาก	27
12.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักความคุ้มค่า	4.15	.89	มาก	30
13.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักนิติธรรม	4.53	.40	มากที่สุด	5
14.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักคุณธรรม	4.56	.38	มากที่สุด	3
15.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักความโปร่งใส	4.34	.36	มาก	23
16.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักการมีส่วนร่วม	4.38	.48	มาก	18
17.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักความรับผิดชอบ	4.51	.40	มากที่สุด	7
18.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักความคุ้มค่า	4.36	.36	มาก	21
19.	การพัฒนาวินัยและการรักษาวินัยตามหลักนิติธรรม	4.59	.67	มากที่สุด	1
20.	วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม	4.50	.56	มาก	8
21.	วินัยและการรักษาวินัยตามหลักความโปร่งใส	4.43	.44	มาก	12
22.	วินัยและการรักษาวินัยตามหลักการมีส่วนร่วม	4.41	.39	มาก	16
23.	วินัยและการรักษาวินัยตามหลักความรับผิดชอบ	4.37	.39	มาก	19
24.	วินัยและการรักษาวินัยตามหลักความคุ้มค่า	4.35	.38	มาก	22
25.	การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม	4.46	.46	มาก	11
26.	การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม	4.52	.45	มากที่สุด	6
27.	การออกจากราชการตามหลักความโปร่งใส	4.58	.41	มากที่สุด	2
28.	การออกจากราชการตามหลักการมีส่วนร่วม	4.43	.42	มาก	13
29.	การออกจากราชการตามหลักความรับผิดชอบ	4.49	.43	มาก	9
30.	การออกจากราชการตามหลักความคุ้มค่า	4.42	.41	มาก	15
	รวม	4.41	.16	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) การพัฒนาวินัยและการรักษาวินัยตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .67) 2) การออกจากราชการตามหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .41) 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ



($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักความคุ้มค่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามหลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .89)

2. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญ สูงสุด 3 ด้านแรก ดังนี้ 1) ด้านการออกจากราชการตามหลักนิติธรรม 2) ด้านวินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม และ 3) ดังตารางที่ 2

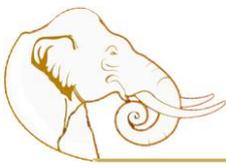
ตารางที่ 2 การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา		ความถี่
1. การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม		
1.1	ผู้บริหารควรประชุม ชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะการออกจากราชการ เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่	23
1.2	ผู้บริหารควรยึดหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในการย้าย โอน ออกจากราชการ ชัดเจนตามระเบียบที่ กคศ. กำหนด	21
1.3	ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านการออกจากราชการโดยการตัดสินใจใด ๆ โดยเคารพกฎ กติกา ขอตกลงสัญญา และระเบียบที่ถูกต้องตั้งมาอยู่เสมอ	16
2. วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม		
2.1	การใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง เหมาะสม	21
2.2	ผู้บริหารควรปฏิบัติงานภารกิจของสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ หรือไม่ทอดทิ้งงานในเวลาราชการ	18
2.3	ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตั้งมา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน	15
3. การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม		
3.1	กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างชัดเจน และต้องเปิดเผยกระบวนการตัดสินความผิดนั้น ๆ ได้	19
3.2	ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม	18
3.3	ผู้บริหารควรดำเนินการทางวินัยและการลงโทษบุคลากรเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	14

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 2 สรุปประเด็นที่สำคัญ ต่อไปนี้

1. การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม มีประเด็นที่ควรพัฒนา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรประชุม ชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะการออกจากราชการ เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ (ความถี่ 23) 2) ผู้บริหารควรยึดหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในการย้าย โอน ออกจากราชการ ชัดเจนตามระเบียบที่ กคศ. กำหนด (ความถี่ 21) และ 3) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านการออกจากราชการโดยการตัดสินใจใด ๆ โดยเคารพกฎ กติกา ขอตกลงสัญญา และระเบียบที่ถูกต้องตั้งมาอยู่เสมอ (ความถี่ 16)

2. วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม มีประเด็นที่ควรพัฒนา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรพิจารณาการใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง เหมาะสม (ความถี่ 21) 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานภารกิจของสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต



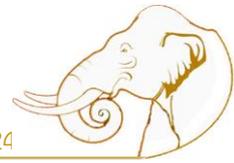
เที่ยงธรรม เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ หรือไม่ทอดทิ้งงาน ในเวลาราชการ (ความถี่ 18) และ 3) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตั้งงามให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ความถี่ 15)

3. การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม มีประเด็นที่ควรพัฒนา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างชัดเจน และต้องเปิดเผยกระบวนการตัดสินใจความผิดนั้น ๆ ได้ (ความถี่ 19) 2) ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม (ความถี่ 18) และ 3) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการทางวินัย หรือการลงโทษบุคลากรเป็นธรรม ให้เป็นที่ตรวจสอบได้ (ความถี่ 14)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 อภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

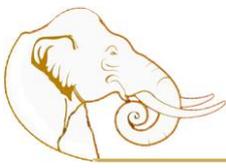
1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุถึงเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระเกรียงไกร ธมมวโร (มณีกัลย์) และคณะ (2566) ที่ได้เสนอไว้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการรายงานผล โดยการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานเนื่องจากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ลดปัญหาในการบริหารงาน และทำให้การบริหารงานเกิดความเป็นธรรมมากที่สุด หลักสำคัญที่หน่วยงานควรนำมาใช้เป็นอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นหลักของการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานอยู่ได้อย่างมีความสุข และการบริหารงานบุคคลยุคใหม่ เป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ได้ผลในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรความสำคัญของงานบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันกว้างขวางและมีคุณค่ามาก จนกระทั่งมีการใช้ชื่อเรียกว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์ และคณะ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



2. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อภิปรายดังนี้

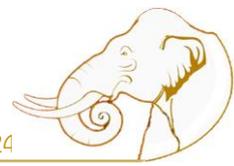
2.1 การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม มีประเด็นที่ควรพัฒนา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรประชุม ชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะการออกจากราชการ เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ 2) ผู้บริหารควรยึดหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในการย้าย โอน ออกจากราชการ ชัดเจนตามระเบียบที่ กคศ. กำหนด และ 3) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้านการออกจากราชการโดยการตัดสินใจใด ๆ โดยเคารพกฎ กติกา ข้อตกลงสัญญา และระเบียบที่ถูกต้องตั้งมาอยู่เสมอ ดังนั้น การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการย้ายเตือนการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการแก่ครูอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมให้ครูประพฤติตามแนวทางที่วางไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการทบทวนปรับปรุงเรื่อง กฎ ระเบียบ และกระบวนการดำเนินการให้เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา เช่นเดียวกับกับ สุนิสา ทิศา และคณะ (2566) ที่ได้เสนอไว้ว่า ผู้บริหารควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ หากมีการลงโทษบุคลากรต้องได้รับการไต่สวนให้ทราบผลอย่างถ่องแท้ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่ดี ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้มีการประมวลผลข้อมูลด้านวินัยและการรักษาวินัย เพื่อประโยชน์ในการใช้ข้อมูลด้านวินัย การรักษาวินัยที่เข้าใจง่าย และผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เมื่อเกิดปัญหาควรดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนะวิน แสงทามาตย์ (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะ คือ ด้านการให้พ้นจากงาน การออกจากราชการ ผู้บริหารควรจัดอบรมการฝึกอาชีพอิสระ เมื่อต้องออกจากงานสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ หรืออบรมให้มีการเตรียมตัวก่อนเกษียณ โดยชี้แจงข้อกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่จะโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือเกษียณราชการ

2.2 วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม มีประเด็นที่ควรพัฒนา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรพิจารณาการใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง เหมาะสม 2) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานภารกิจของสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเที่ยงธรรม เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ หรือไม่ทอดทิ้งงาน ในเวลาราชการ และ 3) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตั้งมาให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน ดังนั้น เมื่อมีเหตุการณ์ทางวินัยเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส และยุติธรรมต่อทุกฝ่าย ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยก ต้องใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม ทำนองเดียวกับ สุภัสสร รัตนะโสภากา และภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมพิจารณาดำเนินการเรื่องวินัย การลงโทษข้าราชการ บุคลากรในฐานะตัวแทนครู เพื่อให้ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในด้านการบริหารจัดการบุคคลได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิวิมล คนเส็งยม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีแนวทางการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถ



กระทำได้ เมื่อมีเหตุ หรือคาดว่าจะมีเหตุที่ข้าราชการครูจะทำผิดวินัย ต้องรีบดำเนินการสืบสวนสอบสวน หากการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดแล้วต้องแจ้งผลการตัดสินให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ หากมิได้กระทำผิดให้กลับเข้ามารับราชการตามเดิม หากกระทำผิดจริงก็ขอให้เป็นไปตามที่ระเบียบวินัยได้กำหนดไว้ การพิจารณาให้ออกจากราชการต้องเป็นไปตามขั้นตอนโดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรป้องกันมิให้เกิดเหตุแห่งการกระทำผิดด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม มีประเด็นที่ควรพัฒนา เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างชัดเจน และต้องเปิดเผยกระบวนการตัดสินความผิดนั้น ๆ ได้ 2) ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม และ 3) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษบุคลากรเป็นธรรม โดยที่สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น การปฏิบัติงานด้านการออกจากราชการตามหลักคุณธรรม ต้องการดำเนินการโดยยึดด้านคุณธรรมจริยธรรม กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารต้องยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น หรือความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีใจเป็นกลาง ดังที่ ศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการออกราชการ มีแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารจัดอบรมทำความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติในการออกจากราชการ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้ ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรเข้าโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ผู้บริหารสั่งให้บุคลากรลาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ ผู้บริหารสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกรณีกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ผู้บริหารรายงานการลาออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณยกย่องการปฏิบัติราชการของผู้เกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัสภรณ์ มูลสิน และ สงวน อินทร์รักษ์ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีข้อเสนอแนะ คือ การออกจากราชการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย ในการออกคำสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการตามอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งโดยพิจารณาแล้วแต่กรณีได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง



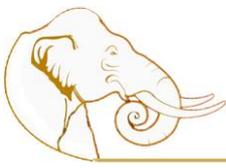
องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เป็นการศึกษาดูแบบบูรณาการระหว่างการบริหารงานบุคคล และ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2 ดังกล่าวข้างต้น การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ทำงาน การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานศึกษา ต้องดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างภูมิคุ้มกัน บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่องด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบได้ อันจะส่งผลให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล



จากผลการการศึกษาตัวแปรบูรณาการระหว่างการบริหารงานบุคคล และ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบประเด็นที่ควรพัฒนาสูงสุด 3 ประการแรก ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ 1) การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะการออกจากราชการ เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ 2) วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง เหมาะสม และ 3) การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างชัดเจน และต้องเปิดเผยกระบวนการตัดสินใจตัดสินความผิดนั้น ๆ ได้

สรุป

จากผลการศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อำเภอป่าต้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธร เขต 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นควรพัฒนาสูงสุด 3 ประการแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะการออกจากราชการ เมื่อมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ 2) ผู้บริหารควรใช้อำนาจลงโทษทางวินัยภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง เหมาะสม และ 3) กรณีที่มีข้อผิดพลาดใดในการกระทำของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาอย่างชัดเจน และต้องเปิดเผยกระบวนการตัดสินใจตัดสินความผิดนั้น ๆ ได้

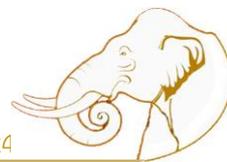
ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องตระหนักในด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งตามหลักความคุ้มค่า เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรสรรหา และบรรจุแต่งตั้งสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทั้งด้านวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่ผู้บริหารต้องดำเนินการพัฒนาอย่างเร่งด่วน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การออกจากราชการตามหลักนิติธรรม 2) วินัยและการรักษาวินัยตามหลักคุณธรรม และ 3) การออกจากราชการตามหลักคุณธรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านต่าง ๆ ต่อการบริหารงาน ควรวางนโยบายแผนการปฏิบัติราชการเป็นกฎเกณฑ์แน่นอน มีหลักการปฏิบัติที่เหมาะสม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชนะวิน แสงทามาตย์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(3), 63-75. สืบค้นจาก <https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/issj/article/download/60/43/51>

นภัสภรณ์ มูลสิน และ สงวน อินทร์รักษ์. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 243-254. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/213399>

นวพัชญ์ ฉีดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5(1), 133-146. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/251990>

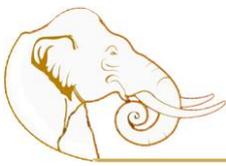
พระเกรียงไกร ทุมวโร (มณีกัลย์), พระครูวิจิตร ปัญญาภรณ์ และ กฤตยากร ลดาวัลย์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 7(1), 135-150. สืบค้นจาก <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/2109>

พิทักษ์ ภูศรีฤทธิ์, สุนทร สายคำ และ สุรศักดิ์ จันทลา. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 1-11. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/255196/173756>

ศรัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิทูล. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 152-165. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSa/article/view/251178>

ศศิวิมล คนเสี้ยม และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. *วารสารมหาจุฬานาครทรรคน*, 8(5), 205-216. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/252228>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. ยโสธร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2.



สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุนิสา ทิศลี, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และ ชารี มณีศรี. (2566) สภาพปัจจุบัน ปัญหาและข้อเสนอ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในเขตพื้นที่อำเภออุซันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 5(1), 1181-1191. สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1DPDVEOPK-X3YRDEez481jsqetVTTPA-h/view>

สุภัทสร รัตน์ะโสภา และ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(2), 86-99. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246984/167516>

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, สมคิด นาคขวัญ และ ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(2), 51-61. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/151777/137158>

สุรัสวดี คุ่มสุพรรณ และ ณิชดา เวชญาลักษณ์. (2564). การศึกษาสภาพ และแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 17(3), 1-19. สืบค้นจาก <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/view/977/777>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>