

แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

วรรณภา ยะวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณภา ยะวงศ์ รหัสนักศึกษา 574140130

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล ปีการศึกษา 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (f) หาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัยตามลำดับ และปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด (2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรเปิดเผยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ วินัยและการรักษาวินัย ควรมีมาตรการป้องกันการกระทำผิด และการออกจากราชการ ควรสำรวจความต้องการในการย้ายอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : บริหารบุคคล/หลักธรรมาภิบาล, แนวทางพัฒนา, โรงเรียนขยายโอกาส

Independent Study Title: The Development Guidelines of Personnel Administration with Good Governance in Educational Opportunity Expansion Schools under Kamphang Phet Primary Educational Service Area Office 1

Researcher: Miss. Wannapa Yawong; **Student ID:** 574140130

Degree: Master of Educational Administration (Educational Administration);

Advisors: Dr. Pruettipol Pruettikul, Assistant Professor; **Academic Year:** 2024

Abstract

The purposes of this research was to study the conditions, the problems, and the guidelines to develop personnel administration with good governance in educational opportunity expansion schools under Kamphang Phet Primary Educational Service Area Office 1. The samples consisted of school administrators, the leaders of personnel affair in educational opportunity expansion schools, and experts in personnel administration. The research instruments were rating scale questionnaire and structured interview. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results revealed that (1) in general, the conditions of personnel administration with good governance in educational opportunity expansion schools under Kamphang Phet Primary Educational Service Area Office 1 were at the high level. The highest means were manpower planning and positioning, personnel resignation, and discipline. The problems of personnel administration with good governance in educational opportunity expansion schools under Kamphang Phet Primary Educational Service Area Office 1 were at the low level. (2) The development guidelines of personnel administration with good governance in educational opportunity expansion schools under Kamphang Phet Primary Educational Service Area Office 1 were that manpower planning and job positioning should be proper with personnel abilities. For recruitment and appointment, the allocation should be proper with requirements. For strengthening the performance efficiency, the regulations of credit consideration should be revealed. For discipline and discipline maintaining, there should have protection measurement of committing an offence. For personnel resignation, the survey of officer transfer should be done continuously.

Keywords: Personnel administration, good governance, opportunity expansion schools

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ฉบับนี้
สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องต่างๆ
อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการ
ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต รองศาสตราจารย์
ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ
ขวัญมั่ง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย
ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรากฏนาม
ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ซึ่งให้ความอนุเคราะห์อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ขอขอบคุณ
ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ
ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ
ที่ดีและมีประโยชน์ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ที่มีส่วนในการ
ช่วยเหลือสนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้า
อิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดามารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน
ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และสนับสนุนในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระจนประสบความสำเร็จ

วรรณภา ยะวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	12
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	36
บริบทของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
กำแพงเพชร เขต 1.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	63
ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.	72
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	108
ตอนที่ 4 ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	144
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	150
สรุปผลการวิจัย.....	150
อภิปรายผลการวิจัย.....	166
ข้อเสนอแนะ.....	178
บรรณานุกรม.....	180

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	186
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์.....	187
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	189
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	192
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	213
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	226
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	238
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	240

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ.....	20
2 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	24
3 แสดงรายชื่อโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	50
4 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	63
5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
6 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม.....	72
7 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	73
8 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักนิติธรรม.....	74
9 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักคุณธรรม.....	75
10 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความโปร่งใส.....	76
11 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความรับผิดชอบ..... 78
13	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความคุ้มค่า..... 79
14	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง..... 80
15	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักนิติธรรม..... 81
16	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักคุณธรรม..... 82
17	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความโปร่งใส..... 83
18	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม..... 84
19	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความรับผิดชอบ..... 85
20	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความคุ้มค่า..... 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักคุณธรรม..... 96
31	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความโปร่งใส..... 97
32	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความร่วมมือร่วม..... 98
33	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความรับผิดชอบ..... 99
34	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความคุ้มค่า..... 100
35	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ..... 101
36	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักนิติธรรม..... 102
37	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักคุณธรรม..... 103
38	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความโปร่งใส..... 104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

39	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความมีส่วนร่วม.....	105
40	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	106
41	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความคุ้มค่า.....	107
42	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยาย โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม.....	108
43	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	109
44	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักนิติธรรม.....	110
45	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักคุณธรรม.....	111
46	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความโปร่งใส.....	112
47	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม.....	113

ตารางที่

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

75	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความมีส่วนร่วม.....	141
76	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความรับผิดชอบ.....	142
77	แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ด้านหลักความคุ้มค่า.....	143
78	แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	145
79	แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	146
80	แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	147
81	แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย.....	148
82	แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ.....	149

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 62

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์สำคัญหนึ่งของการพัฒนาประเทศคือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่าง เป็นรูปธรรม ทั้งด้านระบบ การบริหารงานและบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจ รับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 6) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามมาตรา 78 (4) ระบุว่า พัฒนาระบบ งานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ควบคุมไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ราชการ ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล ที่สำคัญดังกล่าวมี 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, หน้า 26-27)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ให้โรงเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 157, อ้างถึงใน อภิชาติ เอี่ยมตาล และสมหมาย อ่ำดอนกลอย,

2559, หน้า 310) ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องยึดถือปฏิบัติงานตามหลักการ และนโยบายต่างๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้ที่จะขับเคลื่อนหลักการ และนโยบายต่างๆ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารถือได้ว่าเป็นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งหัวใจหลักของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารบุคคล เนื่องจาก คน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงเห็นได้ว่า งานบริหารบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกันและที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับ ปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคลากร (วราพร พันธโกศา, 2557, หน้า 4) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้มีการกำหนดหน้าที่และหลักในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้ หากการบริหารงานบริหารบุคคลนั้นมีการดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลก็จะทำให้องค์กรหรือโรงเรียนนั้นมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม และเกิดความเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน ซึ่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญดังกล่าวมี 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542, หน้า 28-30)

จากบัญชีแสดงอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2562 พบว่ามีจำนวนของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย การเกินอัตรากำลังและการขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสบางแห่ง ดังนี้ จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสที่มีอัตรากำลังของครูผู้สอนที่ขาดแคลนอัตรากำลังมีจำนวนทั้งสิ้น 21 โรงเรียน จากโรงเรียน

ขยายโอกาสทั้งหมด 49 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 42.86 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสที่มีอัตรากำลังของครูผู้สอนเกินเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด มีทั้งสิ้น 10 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 20.41 และโรงเรียนโรงเรียนขยายโอกาสที่มีอัตรากำลังตามเกณฑ์หรือพอดีเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนดมีทั้งสิ้น 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 36.73 ซึ่งจะเห็นได้โรงเรียนขยายโอกาสนั้นประสบปัญหาในด้านการวางแผนอัตรากำลังจึงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาได้พบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ดังนี้ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนไม่มีบุคลากรครบตามกลุ่มสาระวิชาหลักทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำได้ไม่เต็มที่เกิดผลกระทบต่อนักเรียนปัญหาเกี่ยวกับการย้ายของบุคลากรบ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาส ปัญหาการบรรจุและแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่ต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อในการจัดเตรียมบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นเกี่ยวกับที่พักอาศัยไม่เพียงพอการคมนาคมที่ไม่สะดวกทำให้เกิดอุปสรรคในการเดินทางและการติดต่อสื่อสาร ปัญหาด้านครุมีภาระงานด้านการสอนและภาระงานอื่นๆมากทำให้ครูเกิดความเครียดและไม่มีเวลาจัดเตรียมการสอนและดำเนินการจัดกิจกรรมการสอนให้แก่แก่นักเรียนได้อย่างเต็มที่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชัย พันธเสน และคนอื่นๆ (2558) ที่ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558) ซึ่งงานวิจัยได้ชี้ในเบื้องต้นว่าสาเหตุหลักของปัญหาการบริหารการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังสถานศึกษาตามพื้นที่ต่างๆ ไม่เพียงพอและหนึ่งในมิติที่สำคัญของงานวิจัยคือ การบริหารบุคลากรระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หรือได้คนไม่ตรงเป้าตรงเวลา โดยกล่าวว่า ปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรการศึกษาทั่วประเทศ โดยมีคณะกรรมการดูแลรับผิดชอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อสถานศึกษาภาครัฐต้องการบุคลากรการศึกษาเพิ่มเติม สถานศึกษาไม่สามารถจัดการได้เอง จำเป็นต้องส่งเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาของตนเพื่อพิจารณาจัดสรรบุคลากร ซึ่งใช้ระยะเวลาและขั้นตอนยาวนานมาก เพราะต้องขึ้นอยู่กับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือความร่วมมือของเขตพื้นที่การศึกษาข้างเคียง บางกรณีสถานศึกษาต้องใช้เวลาร่วมปีกว่าจะได้กำลังคนตามที่ต้องการ กลไกดังกล่าวทำให้สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถบริหารบุคลากรได้อย่างคล่องแคล่ว และเท่าทันต่อการแก้ไขปัญหา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2562, หน้า 40)

จากความสำคัญและปัญหาการบริหารงานบุคลากร พบว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาในประเทศ โดยเฉพาะในยุคที่การพัฒนากระบวนการศึกษาและการบริหารจัดการภาครัฐเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างยิ่ง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นการสร้าง ธรรมชาติในการบริหารงานภาครัฐ การป้องกันการทุจริต และการกระจายอำนาจการบริหารไปยัง ระดับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการบริหารบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาและนักเรียน ได้อย่างทันเวลา ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีหลายด้านที่สำคัญ เช่น การกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาในระดับพื้นที่ที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งทำ ให้สถานศึกษาต้องพึ่งพาการขออนุมัติจากส่วนกลางในการจัดสรรบุคลากร หรือการแก้ไขปัญหา ด้านบุคลากรต่างๆ ที่ใช้ระยะเวลาและกระบวนการที่ยาวนาน ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อความ ต้องการที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้ง อีกทั้ง ปัญหาที่สำคัญในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา คือ การขาดแคลนบุคลากรในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้การสอน ซึ่งทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่สมบูรณ์ และการย้ายบุคลากรบ่อยครั้งทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการ ดำเนินงานของโรงเรียน การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรที่ล่าช้ายังเพิ่มความยากลำบากในการ จัดเตรียมบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ ปัญหาด้านการบริหารงานบุคลากร ในสถานศึกษายังรวมถึงการขาดประสบการณ์ของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุ การขาดที่พักอาศัย และความไม่สะดวกในการเดินทาง ซึ่งทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงภาระงานของครูที่มาก เกินไป ทำให้เกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษามีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ และหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาระบบการศึกษาที่ต้องการความ คล่องตัวและประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคตทำให้ผู้วิจัยต้องการ ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส โดยผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักในการบริหารบ้านเมืองที่ดีดังกล่าวมา ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ให้มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
มีรายละเอียดการดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 โดยผู้วิจัยศึกษาเนื้อหา ดังนี้

1. ขอบเขตการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการ
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ดังนี้

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 1.5 การออกจากราชการ

2. ขอบเขตการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึด
ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และ
พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบด้วย
หลักดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักนิติธรรม
- 2.2 หลักคุณธรรม
- 2.3 หลักความโปร่งใส
- 2.4 หลักความมีส่วนร่วม
- 2.5 หลักความรับผิดชอบ
- 2.6 หลักความคุ้มค่า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 98 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561) ดังนี้

1. ผู้บริหาร จำนวน 49 คน
2. หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล จำนวน 49 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยผู้วิจัยศึกษาเนื้อหา ดังนี้

1. ขอบเขตการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ดังนี้
 - 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง
 - 1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 1.5 การออกจากราชการ
2. ขอบเขตการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบด้วยหลักดังต่อไปนี้
 - 2.1 หลักนิติธรรม
 - 2.2 หลักคุณธรรม
 - 2.3 หลักความโปร่งใส
 - 2.4 หลักความมีส่วนร่วม

2.5 หลักความรับผิดชอบ

2.6 หลักความคุ้มค่า

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 17 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา ที่ควบคุมการดำเนินงานการบริหารการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ที่เคยมีผลงานหรือได้รับรางวัลด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 1 คน
 2. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือเคยมีผลงานหรือได้รับรางวัลด้านการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป เช่น ผู้บริหารโรงเรียนสุจริต หรือโรงเรียนที่มีผลงานทางด้านการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 9 คน
 3. นักวิชาการที่จบการศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานบุคคลหรืองานที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จำนวน 3 คน
 4. ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลของสถานศึกษา หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการของสถานศึกษา จำนวน 2 คน
 5. ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานบริหารบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 2 คน
- ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้มาซึ่งบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผน การสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาทำงานตามความต้องการขององค์กร และกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายและความต้องการด้านบุคลากร โดยมีการกำหนดและวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าไรและต้องการเมื่อใด เพื่อให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรและทำให้การทำงานของคนภายในองค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมความรู้และความสามารถ ภาระงานและหน้าที่ต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการขององค์กรนั้นๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรร่วมกัน

1.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติตนตามระเบียบแบบแผน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งสร้างความตระหนักและสร้างสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ

1.5. การออกจากราชการ หมายถึง การให้บุคลากรในองค์กรพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งได้แก่ การออกจากราชการโดยการลาออก การมีคำสั่งให้ออกจากราชการ การออกจากราชการจากการประพฤติตนไม่เหมาะสมทางวินัย การพ้นจากงาน เช่น การย้าย การเสียชีวิตรวมไปถึงการเกษียณอายุราชการ โดยมีการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้ายหรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์และมีความสัมพันธ์ร่วมกันในทุกภาคส่วน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้มีมาจากระเบียบสำนักรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ดังนี้

2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การวางระเบียบ กฎ กติกา นโยบายหรือข้อบังคับต่างๆ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดถึงแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งกฎ ระเบียบ นโยบาย หรือข้อบังคับต่างๆ นั้นต้องมีความทันสมัย เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของทุกคน

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือปฏิบัติในเรื่องของความถูกต้องเป็นหลัก โดยความถูกต้องในที่นี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานที่ตรงไปตรงมาที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน และหน่วยงานต่างๆ รวมไปถึงประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถตรวจสอบข้อมูลได้

2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจในด้านต่างๆ ร่วมกัน

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การสร้างจิตสำนึกหรือการตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในบทบาทหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง และยอมรับความคิดเห็นต่างๆ โดยไม่มีข้อโต้แย้ง และหากมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีความกล้าที่จะรับผิดชอบในงานนั้นๆ เพื่อลดปัญหาการร้องเรียน

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยกันอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

3. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่สามารถบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กร ที่มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะชนได้ อีกทั้งยังเสริมสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอีกด้วย

4. สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง ลักษณะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

5. ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

6. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เป็นสาเหตุในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

7. โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง สถานศึกษาที่ทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

8. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาหรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

9. หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในงานบริหารบุคคล หรือมีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมชาติของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมชาติ ของของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการ วางแผน ปรับปรุง และส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมชาติ ให้เกิดการพัฒนาดังอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมชาติได้ และสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการวางแผน สนับสนุน และส่งเสริม การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมชาติได้อย่าง เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งสามารถส่งผลให้ ผู้เรียนมีมาตรฐานและมีคุณภาพตามเกณฑ์อีกด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
 - 4.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล
 - 4.2 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล
 - 4.3 หลักธรรมาภิบาล
5. บริบทของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 ธันวาคม 2545 ซึ่งได้กำหนดไว้เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีรายละเอียดสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2545, หน้า 19-20)

“มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ”

“สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาดำรงต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษาอาจมีกรรมการเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการวาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา”

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2553 ได้กำหนดสาระเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการดำเนินงานสถานศึกษา ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 2)

“มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับ

ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาการกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในกรณีที่เขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้

- (1) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ
- (2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย
- (3) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ
- (4) การจัดการศึกษาทางไกล และการจัดการศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษา”

“มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคห้าของมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”

“ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

“หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความไม่คล่องตัวและเกิดปัญหาพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็น การพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น”

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่สำคัญ คือ ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษางานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้กับคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารงาน

ทั้ง 4 ด้านได้โดยตรง โดยภายในสถานศึกษาจะมีการตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้อำนวยการของสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553

(ฉบับที่ 3) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2553 มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 8-9)

“มาตรา 21 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขต พื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา” โดยออกนามเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ประกอบด้วย

(1) ประธานอนุกรรมการเลือกกันเองจากผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) ในการนี้ให้ถือว่า อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) มีจำนวนเท่าที่มีอยู่

(2) อนุกรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสองคน ได้แก่ ผู้แทน ก.ค.ศ. และผู้แทน ครุสภาซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการบริหารบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย หรือด้านการเงินการคลัง

(3) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถหรือประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการศึกษา ด้านกฎหมาย และด้านการเงินการคลังด้านละหนึ่งคน

(4) อนุกรรมการผู้แทนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหรือเขตมัธยมศึกษา แล้วแต่กรณี จำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้บริหาร สถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจำนวนหนึ่งคน ผู้แทน ข้าราชการครูจำนวนหนึ่งคน และผู้แทนบุคลากรทางการศึกษาอื่นจำนวนหนึ่งคน”

“มาตรา 7 การใดอยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เฉพาะเรื่องการบริหารงานบุคคล การดำเนินการทางวินัยและการอุทธรณ์ที่เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใด และอยู่ในอำนาจ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาหรือ อ.ก.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 4 เมษายน 2562 ได้มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 10)

“มาตรา 102 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่ เพราะเหตุตายมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะรับราชการได้กระทำความผิด หรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่า ในขณะที่รับราชการได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการ สืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่า ผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ”

“การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวน พิจารณา ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ”

“มาตรา 102/1 ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาผู้ใดซึ่งออกจากราชการแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วย มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี”

“การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ให้งดโทษ ”

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) ถือได้ว่าเป็นบทบัญญัติที่สถานศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดี ซึ่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ระบุถึงหน้าที่ และขอบข่ายภารกิจงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ยึดถือและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์การ จะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย ในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นสำคัญ (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554, หน้า 1-9, อ้างถึงใน โนริย์ ทรัพย์โสภณ, 2559, หน้า 13)

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังมีรายละเอียดดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาการจูงใจการรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรในองค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 133) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการตามขั้นตอนต่างๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและให้กำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่างๆ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2554, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรตั้งแต่การวางแผนสรรหาคัดเลือกจัดวางในตำแหน่งการดูแลธำรงรักษาและการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบุคคล ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การคัดเลือก การจัดสรร การธำรงบุคลากร การพัฒนาอบรมบุคลากร การควบคุม ติดตาม ประเมินบุคลากร และการให้พ้นจากตำแหน่งของบุคลากร

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือก การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แคสเทเตอร์ และยัง (Cattetter & Young, 2000, p. 4) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

เดสเลอร์ (Dessler, 2003, p. 2) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการการได้มา การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน และให้ความสนใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย และด้านความยุติธรรม

ลูเนนเบอร์ก และออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2011, p. 517) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผน การสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาทำงานตามความต้องการขององค์กร และกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายขององค์กรและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานต่างๆ ในองค์กรเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร มี 4 อย่างด้วยกัน คือ คนหรือบุคคล (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุหรืออุปกรณ์ (Material) และการจัดการหรือการใช้เทคนิคในการบริหารงาน (Management) ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร แต่สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานทั้งหมดในองค์กรคือ คนหรือบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน

มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึง และ ยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สมเกียรติ พ่วงรอด (2554, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีชีวิตในองค์กรที่มีคุณค่า มีจิตวิญญาณ มีความรู้ ความคิดและวิจรณ์ญาณในการพิจารณาดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2554, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ว่า คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยต้องดำเนินการเป็นกระบวนการรอบคอบ และ ระมัดระวัง เนื่องจากหากกระทบในขั้นตอนหนึ่งก็อาจส่งผลกระทบต่อขั้นอื่นได้ จึงพบว่าองค์กร ในปัจจุบันได้หันมาให้ความสนใจและให้ความสนใจกับทรัพยากรมากขึ้น อีกทั้งพื้นฐานที่ว่า คนจะต้อง ยอมรับเกียรติภูมิ ค่าของความเป็นคน การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน การให้การ ยกย่อง การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในองค์กรและทำให้พวกเขายอมรับอุทิศกายและใจเพื่อองค์กร ของพวกเขาอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนจึงส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อก่อให้เกิด ความจงรักภักดีต่อ องค์กร และทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ สำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือ คนและการจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหาร จัดการในองค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ในการที่จะนำกระบวนการบริหารงาน บุคคลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานมีหลักการ หรือขั้นตอน และ วิธีในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และปฏิบัติ หน้าที่ อย่างมีความสุข จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นคือการจัดการทรัพยากรบุคคล ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญของบุคลากรแต่ละคน โดยคำนึงถึง ความสามารถ ประสพการณ์ และความสนใจของบุคคลเป็นหลัก รวมไปถึงจะต้องมีการกำหนด บทบาท หน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการ พัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการศึกษาเพิ่มเติมความรู้วิทยาการใหม่ๆและ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสพความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 3) ได้กำหนดขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล

ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ในการบริหารงานบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล จากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ
1	การวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	การวางแผนอัตรากำลัง
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา
3	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	1. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. การลาทุกประเภท 4. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 5. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ เสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 6. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา 7. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 8. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 9. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 10. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา
4	วินัยและการรักษาวินัย	1. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 2. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 3. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 4. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	ขอข่ายการบริหารงานบุคคล จากการสังเคราะห์เอกสาร	ขอข่ายการบริหารงานบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ
5	การออกจากราชการ	1. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน 2. การออกจากราชการ

ที่มา : (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 22-25)

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 14) ได้กำหนดขอข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ด้าน คือ

1. การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร
3. การรักษาระเบียบวินัย
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 44) ได้กำหนดขอข่ายของการบริหารบุคคลออกเป็น 8 ด้าน

ได้แก่

1. การวางแผนงาน
2. การบรรจุแต่งตั้ง
3. การปฐมนิเทศ
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. งานด้านวินัยและขวัญกำลังใจ
6. สวัสดิการและการเงิน
7. งานธุรการ
8. การออกจากราชการ

สัμμα รณิธย์ (2556, หน้า 99-100) ได้กำหนดขอข่ายของการบริหารด้านบุคคล
ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตราบุคลากร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร

5. การประเมินบุคลากร

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557, หน้า 5) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 46) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

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

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 4) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

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

ศิริภาวรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 5) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารบุคคลในสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 21) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการอบรมและพัฒนา
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
7. ด้านการอุทธรณ์และการการอุทธรณ์และร้องทุกข์
8. ด้านค่าตอบแทน

พิกรี แก้วนวล (2560, หน้า 29) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตราบุคลากร
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การบำรุงรักษาบุคลากร
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินบุคลากร

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561, หน้า 39-40) ได้กำหนดขอบข่าย ในการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่ครอบคลุมในหลายๆ ด้าน เป็นผลก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน หน่วยงาน ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ในทุกๆ ด้าน โดยได้นำมาศึกษาการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร
2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1984, p. 109) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสรรหาบุคลากร
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การจ่ายค่าตอบแทน
4. การรวมพลัง
5. การดำรงรักษา
6. การให้พ้นจากงาน

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

[illegible]

จากตาราง การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล จากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด 14 ตัวแปร และเมื่อพิจารณาความถี่ตัวแปร สรุปได้ว่า มี 5 ตัวแปร ที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ ซึ่งการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีการวางแผนเป็นอันดับแรกก่อนการดำเนินงานต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น โดยในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเวลา และการงานให้กับบุคลากร ให้ชัดเจนและดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อินทิตา ชัยยานุวัฒน์ (2553, หน้า 36, อ้างถึงใน วราพร พรหมแก้วพันธ์, 2557, หน้า 46) ได้กล่าวถึง การวางแผนบุคลากร หมายถึง การคาดคะเนกำลังบุคลากรไว้เป็นการล่วงหน้า โดยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย เพื่อกระทำเกี่ยวกับการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 42) ได้กล่าวถึง การวางแผนอัตรากำลังเป็น กระบวนการกำหนดความต้องการของบุคลากร ในอนาคตที่สอดคล้องกับแผนเชิงยุทธศาสตร์ของ องค์การ มีความสำคัญยิ่งและมีผลกระทบโดยตรง ต่อการบริหารงานของผู้บริหารทุกคน การวางแผน อัตรากำลังจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากงานหรือกระบวนการ ทำงานที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัย ข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ มีการนำเสนอข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการแต่งตั้งและจัดสรรอัตรากำลัง ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

สุพจน์ อินทว้าง และกัญญาณ อินทว้าง (2556, หน้า 36, อ้างถึงใน โนริย์ ทรัพย์โสภณ, 2559, หน้า 16) ได้กล่าวถึง การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนด เป้าหมายในอนาคตและแนวทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น โดยการวางแผนจะเป็นการบอก ล่วงหน้าว่าทำเพื่ออะไร ทำไปทำไม อย่างไร เมื่อใด ที่ไหน และใครทำ ดังนั้น การวางแผนจึงเป็น กิจกรรมที่สำคัญอย่างมากในการจัดการ และในปัจจุบันผู้บริหารสมัยใหม่กำลังเผชิญหน้ากับความ

ท้าทายในการวางแผนทั้งในองค์กรขนาดใหญ่ และแม้แต่ องค์กรขนาดเล็ก องค์กรที่ไม่ซับซ้อน และองค์กรที่มีความซับซ้อน ตลอดจนองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Nonprofit organization)

พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล (2558, หน้า 15) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการจัดเตรียมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน เพื่อเป็นการคาดการณ์ความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ล่วงหน้าขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ว่าต้องการคนประเภทใด ลักษณะ อย่างไร จำนวนเท่าใด และเมื่อใด เพื่อให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขกรอบเวลาที่ กำหนดและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดความต้องการบุคลากรกับหน่วยงาน ต้นสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายและความต้องการด้านบุคลากร โดยมีการกำหนดและวางแผนไว้ ล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าไรและต้องการเมื่อใด เพื่อให้เหมาะสมต่อ การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรและทำให้การทำงานของคนภายในองค์กรบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

แนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวทางปฏิบัติในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 54, อ้างถึงใน ศิริณภววรรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 49-50) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา มีขอบข่าย และภารกิจของงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีดังนี้

การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. ประเมินภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของ สถานศึกษา

2. จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

3. นำเสนอแผนอัตรากำลังขอความเห็นชอบต่ออนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา

4. นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

การกำหนดตำแหน่ง มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยมีบุคลากรในสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการ ตามประสบการณ์ และดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ความหมายของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามที่ได้วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว มีขอบข่ายภารกิจ คือ การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีที่ได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้งย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

สมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแสวงหาให้ได้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนการปฐมนิเทศการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรประชาสัมพันธ์ หรือประกาศให้มีผู้สนใจทราบกำหนดคุณสมบัติและประสบการณ์กำหนดระยะเวลาการดำเนินการ การพิจารณารับโอนบุคลากรที่ขอโอนมาจากหน่วยงานอื่นจัดทำคู่มือแนะนำการปฏิบัติงาน และระเบียบข้อบังคับกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลการสรรหาบุคลากรอย่างยุติธรรมโปร่งใส และการให้รางวัลตอบแทนกับคณะกรรมการดำเนินงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาโดยใช้งบประมาณและโดยใช้เงินรายได้ของ สถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความชำนาญในปริมาณที่เหมาะสมให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบของตนเอง

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ความหมายการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง คือ การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานด้วยแล้ว จะทำให้องค์กรนั้นๆประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากขึ้น

ปทุมพร กาญจนอัถ์ (2561, หน้า 18) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการดำเนิน การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมความรู้และความสามารถ ภาระงานและหน้าที่ต่างๆ โดยคำนึงถึง ความ ต้องการขององค์กรนั้นๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวทางปฏิบัติในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 81-82, อ้างถึงใน ศิริินถาวรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 55-56) ได้กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาประเภท 1 และประเภท 2 ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยให้สถานศึกษาปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรณี เป็นสถานศึกษาประเภท 1 และผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษากรณีเป็นสถานศึกษา ประเภท 2

2. กรณีสถานศึกษาประเภท 1 ที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

3. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติในตำแหน่งอัตราจ้างประจำ หรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด กรณีเป็นสถานศึกษาประเภท 2 ต้อง ผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และด้วยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. แจ้งภาระงาน มาตรฐานงานมาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งภาระงานให้แก่อัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

5. ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

6. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

7. รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

8. ดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จะต้องมีการเสนอความต้องการบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยต้องผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการสถานศึกษา และคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมและความต้องการของสถานศึกษาเป็นหลัก เมื่อได้มาซึ่งบุคลากรนั้นแล้ว ให้มีการมอบหมายภาระงานตามความรู้และความสามารถของบุคคลนั้นๆ โดยให้มีการดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นภารกิจหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการ

ดำเนินงานภายในองค์กรของตนตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จร่วมกัน

ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิชิต สุตโต (2555, หน้า 58, อ้างถึงใน พรทิพย์ เอี่ยมมาลา, 2556, หน้า 35)

ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นการดำเนินการทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมัติตามระเบียบ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้มีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว บัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น ทะเบียนประวัติงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอมัติรับรองการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ ทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน พึงพอใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการตอบสนองความเหมาะสมมีความมั่นคงในหน้าที่ การงาน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาใน

รูปแบบ ต่างๆ และสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากร และมีการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรเพื่อมาปรับปรุง

ศิรินภววรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงานที่จะส่งผลให้บุคคล ในสถานศึกษานั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและมี ทักษะที่ดีต่อการทำงาน จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ แก่ผู้ที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แจ้งภาระงาน ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตร สร้างและพัฒนาเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการศึกษา และรายงานผลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้นำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสร้างขวัญ กำลังใจ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรร่วมกัน

แนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 102, อ้างถึงใน ศิรินภววรรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 61) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาประเภท 1 และ ประเภท 2 ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร โดยให้สถานศึกษา

1. วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 2. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา
 3. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด
 4. สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา
- ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต้องการในการพัฒนางานขององค์กร มีแผนพัฒนาบุคลากรและมีเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

4. วินัยและการรักษาวินัย

สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและถือได้ว่าเป็นระเบียบแบบแผนในการดำเนินงานต่างๆ ก็คือ วินัยและการรักษาวินัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ด้วยความสุจริตและมีแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม

ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ยาใจ เดชพันธ์ (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบ ระเบียบแบบแผน กฎหมาย ข้อบังคับและข้อปฏิบัติด้วยความสมัครใจ

อุทัยผิน เครือคำ (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ข้อปฏิบัติที่มีแบบแผนในการควบคุมบุคคลในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การให้อำนาจการบังคับบัญชาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวินัยมาบังคับใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เคารพกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ในการระมัดระวัง สอดส่องกำกับดูแล ป้องกัน แก้ไขเสริมสร้างและบำรุงรักษามิให้ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาละเมิด หรือ กระทำผิดและควบคุมกำกับให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และดำเนินการทางวินัย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ตรงต่อเวลา การอุทิศตนต่องานราชการ และการปฏิบัติตนทางวินัยอย่างเคร่งครัด

ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อสอบสวนให้ได้ความจริงทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ พิจารณาสั่งลงโทษทางวินัย ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดร่วมกัน และรายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่ ทราบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรป้องกัน และเสริมสร้างวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการจูงใจที่จะเสริมสร้างพฤติกรรมและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อ มิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี และผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวถึง วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระดับการดำเนินการให้บุคลากรประพฤติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ความประพฤติที่ทางราชการ

กำหนดให้ยึดถือและปฏิบัติพฤติกรรมที่แสดงออกมาในทางที่ถูกที่ควร โดยรวบรวมข้อมูลเท็จจริง โดยสืบสวนให้ได้ความจริงอันถ่องแท้ พิจารณาถึงลำดับขั้นของการลงโทษ พิจารณาการลงโทษ เมื่อประจักษ์แจ้งในความผิด และติดตามผลหลังการลงโทษ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการให้บุคคล ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติตนตามระเบียบแบบแผน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งสร้างความตระหนัก และสร้างสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติตนตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางปฏิบัติในวินัยและการรักษาวินัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 92, อ้างถึงใน ศิริินภาวรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 69) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาประเภท 1 และ ประเภท 2 ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 ในการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สถานศึกษาปฏิบัติ มีดังนี้

1. กรณีมีมูลความผิดไม่ร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา
2. พิจารณาโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด
3. รายงานผลการพิจารณาโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 93, อ้างถึงใน ศิริินภาวรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 70) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาประเภท 1 และ ประเภท 2 ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 ในการกระทำผิดวินัยร้ายแรง ให้สถานศึกษา ปฏิบัติดังนี้

1. ดำเนินการสืบสวนขอเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงไม่ชัดเจน
2. กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสูงบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี
3. ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีมีการกระทำผิดร่วมกัน
4. พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

5. รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 95, อ้างถึงใน ศิริินภาวรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 71) ได้กล่าวถึง การรักษาวินัยดังนี้

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะ เสริมสร้างและพัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย ต้องปฏิบัติตามระเบียบ และกฎที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากมีการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการสืบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้น และรายงานผลการสืบสวนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการพิจารณาตามลำดับ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและคอยกำกับดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยต่างๆ

5. การออกจากราชการ

การออกจากราชการถือได้ว่าเป็นการให้บุคลากรในองค์กรพ้นจากงาน และเป็นกระบวนการสุดท้ายในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการหรือการพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ พ้นจากหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ภายในองค์กร หรืออาจเป็นกรณีที่มีการออกก่อนอายุ 60 หรือการออกจากราชการด้วยเหตุหรือสถานการณ์ต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร

ความหมายของการออกจากราชการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 198, อ้างถึงใน โนริย์ ทรัพย์โสภณ, 2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ

อุทัยผิน เครือคำ (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การออกจากราชการ หมายถึง การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากหน้าที่ราชการซึ่งมีอยู่หลายกรณี ได้แก่ การพ้นจากหน้าที่ราชการเนื่องจากความต้องการของบุคลากร กระทำผิดวินัยโดยคำสั่งของทางราชการ การเสียชีวิต และการพ้นจากหน้าที่ราชการเนื่องจากเกษียณอายุ

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การออกจากราชการ หมายถึง การลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ การออกจากราชการไว้ก่อน การออกจากราชการตามความประสงค์ของทางราชการ การสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปและกรณีออกจากราชการเพราะเหตุหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเหตุประพฤติดนไม่เหมาะสม และกรณีลทินมัวหมองในสถานศึกษา

ศิรินภารวรรณ ทุมคำ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง หมายถึง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ ตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่งให้ครูผู้ช่วยที่ขาดคุณสมบัติออกจากราชการ และรายงานการส่งให้ออกจากราชการไปยังเขตพื้นที่

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ลูกจ้างของราชการ การออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ การจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้ย้าย โอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การให้บุคลากรในองค์กรพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งได้แก่ การออกจากราชการโดยการลาออก การมีคำสั่งให้ออกจากราชการ การออกจากราชการจากการประพฤติดนไม่เหมาะสมทางวินัย การพ้นจากงาน เช่น การย้าย การเสียชีวิตรวมถึงการเกษียณอายุราชการ โดยมีการจัดกิจกรรมมาติดตามให้กับผู้ที่ย้ายหรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติในการออกจากราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 96, อ้างถึงใน ศิรินภารวรรณ ทุมคำ, 2559, หน้า 73) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาประเภท 1 และประเภท 2 ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง 2550 ในกรณีข้าราชการลาออกจากราชการ ให้สถานศึกษาปฏิบัติ ดังนี้

1. อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่อง การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

2. สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การออกจากราชการ ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งและอนุญาตให้ลาออกจากราชการแล้วเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่พิจารณาแล้วแต่กรณี

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลหรือหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองถือได้ว่าเป็นหลักการสำคัญที่ประกอบด้วยหลักของคุณธรรมที่มานานและยังคงเป็นเรื่องใหม่ โดย สถาบันพระปกเกล้า (2544, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่รวมกับกลุ่มคำประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับ การปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนและมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริการที่ดีขึ้น

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลซึ่งได้บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนั้นยังได้นำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลักธรรมาภิบาล ยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รัฐบาลเป็นผู้นำในการวางนโยบายขับเคลื่อนประเทศ การดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ภายใต้กฎหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วย ถึงแม้ประเทศไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเวลาพอสมควร แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ทั้งหมด เพียงแต่ทำให้ปัญหาเหล่านั้นเบาบางลง แต่ถือเป็น เป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องเดินไปให้ถึงและยังต้องพัฒนาหลักธรรมาภิบาลควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย (อริยธรรมาภิบาล, 2560 หน้า 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงถือได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารจัดการบ้านเมือง โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและประเมินผลงานได้ โดยมีความสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย หลักธรรมาภิบาลได้รับการบรรจุไว้ในรัฐธรรมนูญและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยรัฐบาลได้ใช้หลักดังกล่าวในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ

เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แม้ว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้จะสามารถลดปัญหาบางประการในสังคมได้ แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ซึ่งทำให้ต้องมีการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลต่อเนื่องไปพร้อมกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตย

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คำว่า “Good Governance” แปลเป็นภาษาไทย ได้หลายความหมาย เช่น ธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล และสุจริตศาสตร์ ส่วนคำว่า ธรรมาภิบาล ในภาษาไทยมาจากคำว่า “ธรรม” รวม กับ “อภิบาล” เป็น ธรรมาภิบาล ซึ่งหมายถึง การปกครอง หรือการบริหารจัดการด้วยระบบ คุณธรรม โดยความหมายของคำว่า หลักธรรมาภิบาลนี้ ได้มี นักวิชาการได้ให้ความหมายในหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

สุทธิพร บุญส่ง (2550, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล นั้นหมายถึง การจัดการ บริหารประเทศที่ดีทุกๆ ด้านและทุกระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการ องค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กร ที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆ นิติบุคคลภาคเอกชนและ ภาคประชาชน มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ

ณัฐธา วินิจนัยภาค (2553, หน้า 22-24) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาลคือ การจัดการ บริหารประเทศที่ดีทุกๆด้านและทุก ระดับซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาลองค์กรเอกชนชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่างๆนิติ บุคคลภาคเอกชนและ ภาคประชาชนมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆสามารถนำมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดุจดาว จิตใส (2554, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล หมายถึง การปฏิรูป การบริหารการปกครองประเทศให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการกระตุ้น และเปิด โอกาสให้ประชาชนทุกฝ่าย ทุกระดับ ร่วมกันพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองการปกครอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความ โปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้ประเทศ มีพื้นฐาน ระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้าง และ กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนา ประเทศที่ยั่งยืน

เทพาย บุญประคอง (2556, หน้า 35) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการ

บริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือหาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง ชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมี และพึงประพฤติ ปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้แนวทางประชาธิปไตยและเคารพในสิทธิมนุษยชน โดยมีการเชื่อมโยงความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริตโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่อย่าง สันติ มีความเข้มแข็ง ตลอดจน มีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสมอภาค และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประโยชน์และมีความสัมพันธ์ร่วมกันในทุกภาคส่วน

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

องค์ประกอบของธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติ โดยองค์ประกอบของธรรมาภิบาลนั้นทำให้เกิดระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งงานวิจัยนี้ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลของระเบียบสำนักรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ในการวิจัยดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (ธีระพล อรุณะกสิกร, 2542, หน้า 8-10, อ้างถึงใน พิสมัย หมกทอง, 2554, หน้า 39-40) ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้ มีผลบังคับกับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้ กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ เหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทนมีระเบียบ วินัย ประกอบวิชาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็นการได้ส่วน การ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยินยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

กมลวรรณ ศรีม่วง (2560, หน้า 21-22) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ หลักในการใช้กฎหมาย กติกาต่างๆ รวมถึงกฎหมายระเบียบวินัย หรือข้อบังคับต่างๆ โดยใช้กฎหมายหรืออำนาจอย่างชอบธรรม และต้องมีความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของประชาชน

2. ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติจะต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีความสุจริตขยันหมั่นเพียร และถูกต้อง และต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน บริหารกิจการงานอย่างตรงไปตรงมา และรายงานผลการดำเนินงานอย่างถูกต้อง

3. ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบได้ แนวทางการปฏิบัติตามหลักความโปร่งใส คือ ผู้ปฏิบัติจะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ จะต้องดำเนินงานต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา อย่างเปิดเผย และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ผู้บริหารต้องมีความสุจริตใจในการบริหารงาน

ดำเนินงานต่างๆ ด้วยความโปร่งใส ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่ปิดบังอำพราง และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมตัดสินใจด้วย

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ สามารถแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการทำงานต่างๆ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสามัคคี มีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นพลังให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำของตน ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่เป็นทั้งข้อดีและข้อเสีย ต้องดำเนินงานคิดถึงคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม และสามารถตรวจสอบได้

6. ด้านหลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด หมุนเวียนใช้ และสร้างทดแทนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน มีการรายงานผลการทำงาน และแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คำนึงถึงผลกระทบและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของโครงการและพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ธรรมนูญฯ ถือได้ว่าเป็นหลักการทำงานที่มีการผสมผสานระหว่างขั้นตอนในการทำงานและหลักของคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของหลักธรรมนูญฯ ประกอบด้วยหลัก 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หลักความคุ้มค่า ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักในการบริหารที่ดี ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้สำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

หลักธรรมนูญฯ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลัก ธรรมนูญฯ ไว้ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และหลักความคุ้มค่า ซึ่งทั้งนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของธรรมนูญฯ ทั้ง 6 หลักแตกต่างกันไป

1. หลักนิติธรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักนิติธรรม ไว้ดังนี้

พระศรีพรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง กฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์และกฎหมายต่างๆโดยถือได้ว่าเป็นการปกครอง

ภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจตัวของบุคคลจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและเต็มใจ ปฏิบัติตามรวมทั้งเป็นการรัดกุม ภายกฎหมายและความถูกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมและ ประเทศชาติ

เพทาย บุญประคอง (2556, หน้า 9) ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม หมายถึง การตรา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกติกาดังกล่าว ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของ สังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนดระเบียบ กฎกติกา ข้อตกลง ข้อบังคับต่างๆ ขั้นตอนการวางแผนอัตรากำลัง และแนวทางการปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศ และการมอบหมายงานตามภาระหน้าที่แต่ละตำแหน่ง

พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐ์ (หาญกุล) (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารงานตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ด้วยความถูกต้อง ความดีงาม มีการกระจาย อำนาจการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีกระบวนการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน ผนวกให้บุคลากรยึดถือหลักความชอบธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ สังคม

จุฑามาส นาคปทุม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม หมายถึง การตรา กฎ ข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรใน โรงเรียนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล และมีการประกาศระเบียบปฏิบัติงานที่ทุกคนรับทราบ อย่างทั่วถึงและชัดเจน

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา ภายใต้ความเป็นธรรมและ เสมอภาค เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเคร่งครัด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การวางระเบียบ กฎ กติกา นโยบาย หรือข้อบังคับต่างๆ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดถึงแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งกฎ ระเบียบ นโยบาย หรือข้อบังคับต่างๆ นั้นต้องมีความทันสมัย เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของ ทุกคน

2. หลักคุณธรรม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักคุณธรรม ไว้ดังนี้

พระศรีพรหม โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง ความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมโดยอยู่บน พื้นฐานความถูกต้องยุติธรรม และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์มีระเบียบและจริงใจ มีเหตุผล รับฟัง ความคิดเห็น

สร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร ตั้งหน้าปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้ยั่งยืนตลอดไป

พทาย บุญประคอง (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์ เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงาม ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้บุคลากรยึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ หมุ่คณะ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐโฐ (หาญกุล) (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักความถูกต้องให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้

จุฑามาส นาคปฐม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในสิ่งถูกต้องดีงาม โดยผู้บริหารโรงเรียนยึดถือ หลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้มีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยติดตัว

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 4) หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติที่ใช้ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดถือปฏิบัติในเรื่องของความถูกต้องเป็นหลัก โดยความถูกต้องในที่นี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. หลักความโปร่งใส

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความโปร่งใส ไว้ดังนี้

พระศรีพรรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการในการทำงานอย่างถูกต้อง เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาสิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งใน ภาครัฐและเอกชน การตรวจสอบและผลงานดำเนินงานโดยการเปิดเผยชัดเจน

เพทยา บุญประคอง (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง หลักความโปร่งใส หมายถึง การที่ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร อย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือ กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกันและช่วยให้การทำงานภาครัฐและภาคประชาชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึง หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไก การทำงานให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้บุคลากรตรวจสอบความถูกต้องได้ชัดเจน รู้ขั้นตอนที่จะดำเนินงานและสามารถตรวจสอบการทำงานได้

พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฐ (หาญกุล) (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีการเปิดเผยตรงไป ตรงมาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ บุคลากรและประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึง และรับทราบข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงมีกระบวนการให้บุคลากรสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

จุฑามาส นาคปฐม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียน โดยปรับปรุงกลไกในการทำงานของฝ่ายให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักความโปร่งใส หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเปิดเผย เทียงตรง มีเอกสารหลักฐานยืนยันผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างถูกต้องและชัดเจนไม่มีการปิดบัง อำพรางข้อมูลใดๆ แก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการทำงานที่ตรงไปตรงมาที่สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนและหน่วยงานต่างๆ รวมไปถึงประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถตรวจสอบข้อมูลได้

4. หลักความมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

พระศรีพรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนรวมได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของในการวางแผนงานทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กรคือ การตัดสินใจในประเทศโลกเสรีและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน การดำเนินการต่างๆในองค์กรได้มีร่วมรับรู้อย่างเท่าเทียมกัน

เพทาย บุญประคอง (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจสำคัญของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ และการขจัดความผูกขาดทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้สร้างความสามัคคี และความร่วมมือในการทำงานในเรื่องการทำงานของภาครัฐและภาคธุรกิจ เอกชน

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 40) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจปัญหาสำคัญต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม ตลอดจนการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ สามารถทำได้โดยอิสระ ไม่มีการบังคับ ทุกคนเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง

พระมหาชินวัฒน์ ธมมเสฏฐ์ (หาญกุล) (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้การวางแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและมีพลังในการทำงานร่วมกัน

จุฑามาส นาคปฐม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของโรงเรียน ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานและรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจในด้านต่างๆ ร่วมกัน

5. หลักความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

พระศรีพรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2556, หน้า 5) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนให้ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและปรับปรุงพัฒนาองค์การและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เพทาย บุญประคอง (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตน และการใส่ใจในปัญหาสาธารณะรวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้ กล่าวรับผลการกระทำของตน

ยุธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 40) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การพยายามทำให้ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตน และการเอาใจใส่ในปัญหาสาธารณะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างโดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้ และกล้า ยอมรับผลจากการกระทำของตน

พระมหาชินวัฒน์ ธมมเสฏฐ์ (หาญกุล) (2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชน ได้แก่การตระหนักในหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติต่อประชาชนใส่ใจต่อปัญหาของชุมชนมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้บรรลุผลและกล้ายอมรับผลการกระทำ

จุฑามาส นาคปฐม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของโรงเรียน และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้

บรรลุผลสำเร็จโดยสอดคล้องกับกฎระเบียบของทางราชการ ตลอดจนคำนึงถึงผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การสร้างจิตสำนึกหรือการตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในบทบาทหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง และยอมรับความคิดเห็นต่างๆ โดยไม่มีข้อโต้แย้ง และหากมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีความกล้าที่จะรับผิดชอบในงานนั้นๆ เพื่อลดปัญหาการร้องเรียน

6. หลักความคุ้มค่า

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักความคุ้มค่า ไว้ดังนี้

พระศรีพรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง) (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) หมายถึง เป็นการบริหารที่ยั่งยืนในการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมมีความประหยัด ใช้อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า พอเพียง ซึ่งจะเป็นการทำให้สังคมเป็นสังคมที่รู้คุณค่าโดยส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักประหยัด ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพทยา บุญประครอง (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ และการบริหารงาน

ยุทธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2557, หน้า 40) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้มีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้บริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งการรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมโสภณ (หาญกุล) (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากร/งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนได้แก่ การจัดซื้อ-จัดจ้าง ที่มุ่งให้เกิดการประหยัดมีการจัดลำดับขั้นการดำเนินงาน การจัดตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

จุฑามาส นาคปฐม (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าและมีการบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับต่างๆ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทวิวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559, หน้า 4) ได้กล่าวถึง หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยกันอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

บริบทของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตั้งอยู่ เลขที่ 328 หมู่ 7 ถนนกำแพงเพชร-สุโขทัย ตำบล หนองปลิง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

วิสัยทัศน์

คนกำแพงฯ แกร่งทั้งคุณภาพและคุณธรรม

พันธกิจ

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. พัฒนาผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับให้มีคุณภาพตามศักยภาพ
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
6. ส่งเสริมการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

3. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคนมีพัฒนาการตามศักยภาพเหมาะสมกับวัยอย่างมีคุณภาพ
4. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับตามศักยภาพเหมาะสมกับวัยอย่างมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

จุดเน้นการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินการ ในปีงบประมาณ 2559-2562 คือ “ครูนำศรัทธา วิชาการดี สถานที่สวยงาม บริหารตามธรรมาภิบาล”

ผลผลิต

1. ผู้จบการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
3. ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
4. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
5. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ค่านิยมองค์กร

KPP1

K= Knowledge ความรู้

P= Process กระบวนการ

P= Performance ผลการปฏิบัติงาน

1= Number One ความเป็นเลิศ

ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนตามกระบวนการเพื่อผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลทั้งหมด 206 โรงเรียนซึ่งแยกจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองกำแพงเพชรจำนวน 86 โรงเรียน อำเภอไทรงาม จำนวน 29 โรงเรียน อำเภอพรานกระต่าย จำนวน 44 โรงเรียน อำเภอลานกระบือ จำนวน 29 โรงเรียน และอำเภอโกสุมพินคร จำนวน 18 โรงเรียน

บริบทของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 1

บริบททั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาส

ในปีการศึกษา 2530 กระทรวงศึกษาธิการได้มีโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กรมสามัญศึกษาและกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการการปฏิบัติงานมีข้อจำกัดหลายประการ อย่างไรก็ตามในปีการศึกษา 2532 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมีอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งในและนอกระบบโรงเรียนร้อยละ 50.87 มีนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อ อีกประมาณร้อยละ 49.13 หรือประมาณ 517,600 คน ภายหลังจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ให้ดำเนินงานโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ได้ระยะหนึ่งในปีการศึกษา 2534 มีอัตราการเรียนต่อของนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60.06 หรือประมาณ 605,750 คน ในขณะที่อัตราการเรียนต่อนอกระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 5.04 หรือประมาณ 50,803 คน ยังมีนักเรียนที่ยังไม่ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอีกร้อยละ 34.90 หรือประมาณ 352,007 คน และในปีการศึกษา 2540 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 755,844 คน เรียนต่อ 687,770 คน คิดเป็นร้อยละ 90.99 ของเด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อมาในการศึกษา 2541 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรียนต่อ 683,487 คน จากจำนวนทั้งหมด 738,664 คน คิดเป็นร้อยละ 92.53 ของเด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจำนวน 217,734 คน เด็กนักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 11-12 ปี ยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เนื่องจากกฎหมายห้ามมิให้ใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 13 ปี และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ตลาดแรงงาน

ส่วนใหญ่ต้องการงานที่มีคุณภาพในการศึกษาอย่างต่ำระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 3)

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัว และเน้นการดำเนินงานในพื้นที่ชนบทยากจน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดในปี พ.ศ. 2541 รวมทั้งสิ้น 6,663 โรงเรียนใน 75 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมุ่งหวังให้ประชากรของประเทศมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะวิชาชีพขั้นสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 1-3)

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาสทั้งหมด 49 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแยกจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองกำแพงเพชรมีจำนวน 20 โรงเรียน อำเภอไทรงาม จำนวน 9 โรงเรียน อำเภอพรานกระต่าย จำนวน 8 โรงเรียน อำเภอลานกระบือ จำนวน 7 โรงเรียน และอำเภอโกสุมพินคร จำนวน 5 โรงเรียน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงรายชื่อโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
เมืองกำแพงเพชร	บ้านเทพนคร	15 คน	192 คน
	บ้านโพธิ์พัฒนา	17 คน	251 คน
	บ้านใหม่สามัคคี	13 คน	122 คน
	อ่างทองพัฒนา (สนง.สลากกินแบ่งสงเคราะห์)	18 คน	319 คน
	บ้านโนนโก	18 คน	215 คน
	สหวิทยาคม	19 คน	341 คน
	บ้านทรงธรรม	22 คน	382 คน
	บ้านสุวรรณภูมิ	16 คน	134 คน
	บ้านโขมกหัก	16 คน	182 คน
	บ้านอัมรงค์ (รองประชาสงเคราะห์)	17 คน	233 คน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
	บ้านชัยภูมิ	16 คน	187 คน
	บ้านเกาะน้ำโจน	16 คน	192 คน
	บ้านลานหิน	18 คน	221 คน
	วัดกัลปพฤกษ์	16 คน	318 คน
	บ้านวังทอง	19 คน	313 คน
	บ้านลำมะโกรก	19 คน	318 คน
	ประชาสันติภาพ (วงศ์สุดใจอุปถัมภ์)	18 คน	313 คน
	ชุมชนบ้านหนองปลิง (นาคอุปถัมภ์)	24 คน	336 คน
	บ้านทุ่งตาพุก	14 คน	153 คน
	บ้านหนองใหญ่	16 คน	202 คน
ไททรงาม	บ้านโนนจั่น	17 คน	301 คน
	บ้านทุ่งมหาชัย	14 คน	149 คน
	บ้านโนนใหญ่	18 คน	291 คน
	บ้านเนินกรอย	15 คน	149 คน
	บ้านอ่อนวิมลราษฎร์วิทยา	14 คน	184 คน
	บ้านหนองแม่แตง (ธรรมศาสตร์ศึกษา)	18 คน	296 คน
	บ้านตอรั้ง	14 คน	186 คน
	หนองลวกราษฎร์บำรุง	15 คน	228 คน
	สิริแก้วเจริญ	14 คน	181 คน
พรานกระต่าย	บ้านหนองโสน	15 คน	144 คน
	บ้านท่าไม้	17 คน	282 คน
	บ้านวังชะโอน	17 คน	265 คน
	บ้านเขาสว่างอารมณ์	11 คน	271 คน
	ชุมชนบ้านเขาแก้ว	25 คน	397 คน
	บ้านวังตะแบก	14 คน	108 คน
	บ้านบางลาด	20 คน	351 คน
	บ้านลานไผ่	15 คน	208 คน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
ลานกระบือ	บ้านเกษตร	16 คน	204 คน
	บ้านบึงทับแรต	14 คน	192 คน
	บ้านลานตาบัว	16 คน	211 คน
	พัฒนราษฎร์ศึกษา	17 คน	251 คน
	บ้านประดาเจ็ดรัง	12 คน	120 คน
	บ้านหนองหลวง	18 คน	329 คน
	บ้านบึงมัลย์	15 คน	162 คน
โกสัมพีนคร	อนุบาลโกสัมพีนคร (บ้านท่าคุณ)	17 คน	215 คน
	บ้านดงข้อม	16 คน	265 คน
	บ้านโนนสมบูรณ์	14 คน	208 คน
	บ้านหนองแดน	18 คน	243 คน
	บ้านเกาะรากเสียด	16 คน	228 คน
รวม		800 คน	11,198 คน

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2561)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีจำนวน 49 โรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 800 คน และเมื่อเทียบจำนวนอัตรากำลังของแต่ละโรงเรียนจะพบว่ามีอัตรากำลังของครูต่อนักเรียนที่เกินอัตราและในบางโรงเรียนก็มีการขาดแคลนอัตรากำลัง แต่ทั้งนี้จะต้องศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละโรงเรียนว่ามีการเกินอัตราหรือขาดแคลนอัตรากำลังในระดับช่วงชั้นใด และจะต้องรองรับกับอัตราเกษียณในอนาคตที่อาจจะส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังของครูอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้ศึกษาได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ ดังต่อไปนี้

จริยา วิวิติวงศ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ด้านการวางแผนงานบุคคล มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดและการคาดการณ์อัตรากำลังบุคคลในปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาที่พบคือ บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ เขตพื้นที่ควรจัดสรรและเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ ควรกำหนดแผนงานหรือพื้นที่พิเศษสำหรับการจัดการศึกษาเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษา มีอิสระในการบริหารจัดการสามารถวิเคราะห์งานให้เหมาะสมกับการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม ปัญหาที่พบคือ บุคลากรได้รับการะงานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานควรคำนึงถึงทักษะ ประสบการณ์และความสามารถในงานนั้นของบุคลากร สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ ผู้บริหารควรพิจารณาจำนวนและความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียน ด้วยวิธีต่างๆ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ปัญหาที่พบคือ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางาน ข้อเสนอแนะในการ แก้ปัญหาคือ ควรจัดหาหรือให้มีแหล่งข้อมูลที่เป็นระบบและบุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาเพื่อ พัฒนาค้นเองได้ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ สถานศึกษาควรกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำรงรักษา และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการสนับสนุน บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ปัญหาที่พบคือ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและเหมาะสมกับพื้นที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือสร้างหลักเกณฑ์ให้อ้างอิงประโยชน์ที่แท้จริงแก่บุคลากร สำหรับแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตาม ความรู้ความสามารถ และความสนใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยอมรับข้อเสนอแนะจากบุคลากรเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบคือ ตัวชี้วัดในการประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่มีการ

ปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทของแต่ละพื้นที่ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ ควรปรับหัวข้อตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานบางส่วนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทในแต่ละพื้นที่ สำหรับแนวทางในการพัฒนาคือ ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกฝ่ายงานได้มีการประเมินผลงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

เพทหาย บุญประคอง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และรายการปฏิบัติ 61 รายการ คือ 1) การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 11 รายการ คือ หลักนิติธรรม 6 รายการ หลักการมีส่วนร่วม 3 รายการ และหลักความคุ้มค่า 2 รายการ 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 15 รายการ คือ หลักนิติธรรม 7 รายการ หลักคุณธรรม 3 รายการ และหลักความโปร่งใส 3 รายการ และหลักการมีส่วนร่วม 2 รายการ 3) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 19 รายการ คือ หลักนิติธรรม 5 รายการ หลักคุณธรรม 4 รายการ หลักความโปร่งใส 2 รายการ หลักการมีส่วนร่วม 3 รายการ หลักความรับผิดชอบ 4 รายการ และหลักความคุ้มค่า 1 รายการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 10 รายการ คือ หลักนิติธรรม 3 รายการ หลักคุณธรรม 5 รายการ และหลักความรับผิดชอบ 2 รายการ 5) การออกจากราชการ 6 รายการ คือ หลักนิติธรรม จำนวน 4 รายการ และหลักคุณธรรม 2 รายการและรูปแบบการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการปฏิบัติ และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน อัตรากำลัง และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก

พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับงาน ปริมาณงาน และตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการ ด้านการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ควรให้ โรงเรียนและชุมชนร่วมเสนอแนะ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลอย่างเหมาะสมจริงจังและนำผลมาปรับปรุงตามสภาพปัญหา และด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรกำหนดนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

วราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เปรียบเทียบตาม ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) วุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 2) ประสบการณ์การปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่แตกต่างกัน และ3) ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผนบุคลากรคือ ครูย้ายออกจากพื้นที่มากส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคือ การบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของสถานศึกษา และไม่ตรงวิชาเอก ด้านการพัฒนาบุคลากรคือ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรคือ ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัย ข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนบุคลากร คือควรมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถของครู ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือควรกำหนดให้ครูดำรงตำแหน่งอยู่ในโรงเรียนละ 4 ปี หรือไม่เกิน 6 ปี เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร คือควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียม และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือควรให้ความรู้เรื่องวินัยและการรักษาวินัยแก่ครูทุกคน

สุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนก

ตามตัวแปรการศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ปัญหา ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน คือ เขตพื้นที่ไม่ได้กำหนดอัตรากำลังให้กับสถานศึกษาเพียงพอกับปริมาณนักเรียนและเหมาะสมกับตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหา คือ การสรรหาบุคลากรขัดแย้งกับความต้องการของสถานศึกษาเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่ให้คนในพื้นที่มีงานทำให้การสรรหาบุคลากรไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ 3) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการอบรมพัฒนาหรือนิเทศก่อนการบรรจุ 4) ด้านการพัฒนา คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ไม่ตรงกับความต้องการ 5) ด้านการธำรงรักษา คือ ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้สวัสดิการต่างๆ ที่สามารถทำได้โดยไม่ผิดระเบียบ และ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การพิจารณาความดี ความชอบไม่ได้ใช้หลักฐาน เชิงประจักษ์

ประกอบการพิจารณา ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกำลังคน คือ ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระจายอำนาจและมอบหมายให้สถานศึกษา ได้ดำเนินการกำหนดอัตราและตำแหน่งงาน 2) ด้านการสรรหา คือ ควรใช้ข้อสอบกลางที่มีมาตรฐานในการสอบบรรจุข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง คือ ควรมีการอบรมพัฒนาและนิเทศ ก่อนการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านการพัฒนา คือ ควรพัฒนาบุคลากรและเลื่อนตำแหน่งงาน ให้พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมากกว่าเอกสาร 5) ด้านการธำรงรักษา คือ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ 6) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีเพศวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

ปัญหาด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง คือครุย้ายออกจากพื้นที่มาก ส่งผลต่อการขาดแคลนครู ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือความขัดแย้งระหว่างความต้องการของ สถานศึกษา กับนโยบายของรัฐที่ต้องการให้คนในพื้นที่ มีงานทำส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ได้อย่างเต็มที่ที่มีด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบไม่เท่าเทียมกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือผู้บริหารควรเข้มงวดกับคนที่ขาดระเบียบ และด้านการออกจากราชการ คือผู้บริหารไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการออกจากราชการ ให้แก่ครู ข้อเสนอแนะ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง คือ ควรบรรจุแต่งตั้ง พนักงานราชการที่เป็นคนในพื้นที่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คือการสอบคัดเลือก ควรใช้ข้อสอบจากสวนกลาง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือควรเพิ่มมาตรการ รักษาความ ปลอดภัยครูอย่างรัดกุมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือผู้บริหาร ควรเข้มงวดกับการใช้กฎระเบียบ และด้านการออกจากราชการ คือ ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอย่างทั่วถึง

อุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและอยู่ในระดับมากแต่ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไม่แตกต่างกัน สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการออกจากราชการไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรวิเคราะห์ภาระงานการบริหาร

บุคคลให้ เหมาะสมกับความต้องการของกำลังคน สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม
สัมมนา ศึกษาดูงานให้เพิ่มมากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการ จัดทำคู่มือ คำชี้แจงแก่ข้าราชการที่ออกจากราชการแล้ว เพื่อให้ทราบถึงระเบียบการรับ
บำเหน็จ บำนาญ และเผยแพร่เกียรติประวัติครูอาวุโสและข้าราชการบำนาญ

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
มากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผน
อัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจาก
ราชการ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร โดยภาพรวมและ
รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการ
บริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบ
ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานโดยรวม และรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
การบริหารงานบุคลากรข้อที่ควรได้รับการพัฒนา เป็นอันดับแรกแต่ละด้าน ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู
ความสามารถ ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ
พัฒนาบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัย มีกระบวนการป้องกันการลาออกจาก
ราชการในระหว่างภาคเรียน

ศรินภาวรรณ พุ่มคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหาร
งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
พบว่า1)สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ
มาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมาคือ ด้านการให้ออกจาก
ราชการ กรณีไม่พันทดลอง และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง และด้านที่มีการ

ปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีปัญหาต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาด สถานศึกษา พบว่า มีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง และ4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง

อลงกรณ์ งามกุศล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการบริหารบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า 1. การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ 1) ด้านการจัดสวัสดิการ 2) ด้านการสรรหา 3) ด้านการรักษาวินัย 4) ด้านการวางแผน และ5) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษาและจังหวัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จิตติพร สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการเปลี่ยนแปลง มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาคัดเลือก ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านการชำระไว้ มีการปฏิบัติอยู่ในอันดับต่ำสุด และการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ไลนเนอร์ (Lindner, 2012) ได้ศึกษาค่าสหสัมพันธ์ตามความคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการประจำจังหวัด ในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในเรื่องสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการจ้างงาน พบว่า สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าสหสัมพันธ์สูง โดยชี้วัดจากการพัฒนา และการบำรุงรักษา สภาพแวดล้อมที่ดี การบริหารการจ้างงานและผลประโยชน์ ความมั่นใจ ความปลอดภัย สุขภาพในการทำงาน การเลือก และการจ้างงานของสมรรถนะและคะแนนกิจกรรมมีนัยสำคัญที่ 01 มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างผลรวม

ไอวี (Ivey, 2002) ได้ศึกษาสมรรถนะในการทำงานจากการปฏิบัติงานและรายงานของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาทรัพยากรมนุษย์กับความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติ พบว่า 1) การจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับระดับของการศึกษาและทักษะ 2) การศึกษาในระดับที่เพิ่มขึ้นทำให้สมรรถนะในการทำงานสูง มีผลให้ค่าจ้างงานสูง 3) การประเมินการทำงานไม่มีผลแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับทักษะ อย่างไรก็ตามข่าวสารข้อมูลมีเฉพาะทางกับเทคนิคการทำงาน 4) องค์การรวบรวมวิธีประเมินการทำงานเพิ่มขึ้นในการพิจารณาการทำงาน 5) ลูกจ้างเชื่อว่าหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นๆจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

แฮริส (Harris, 2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หน้าที่ของผู้บริหารบุคคลในระบบโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารบุคคล ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สำคัญคือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การนำเข้าสู่นายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนา การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล

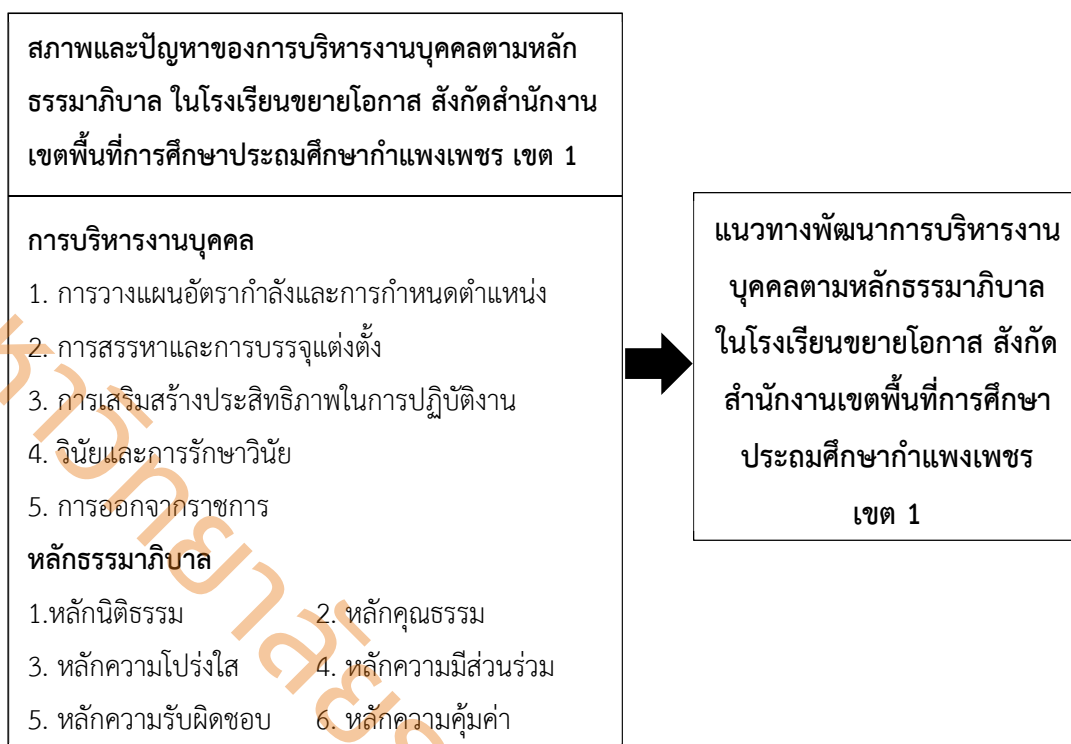
ลีน่า และเสาวณี (Lena & Saowanee, 2012) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จำนวน 141 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 31 คน อาจารย์ 91 คน และพนักงาน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคลากร 1) ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบุคลากรควรประกาศผ่านสื่อ

ต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น ผ่านทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ควรมีพื้นฐานในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน มีความโปร่งใส 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้โอกาสบุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ๆ อย่างทั่วถึงควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ 4) ด้านการจํารงรักษาบุคลากร ควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเอง และควรปรับปรุงสถานที่งานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ และเงินเดือนให้ดีขึ้นกว่าเดิม 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการสร้างเครื่องมือการประเมินให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน ควรส่งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินควรจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม น่าเชื่อถือโปร่งใส และเปิดเผยความจริง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในการพัฒนางานด้านต่างๆ ทั้งนี้เนื่องด้วยคนถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรทุกระบบหากมีการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลก็จะทำให้ประเทศก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมี ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1**

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 98 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	จำนวนประชากร
1. ผู้บริหารโรงเรียน	49 คน
2. หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล	49 คน
รวม	98 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ
ตรวจสอบรายการ (Rating scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้
แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

การแปลผลค่าเฉลี่ยจากข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานบุคคลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีสภาพการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท
(Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

การแปลผลค่าเฉลี่ยจากข้อมูลที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายความว่า มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายความว่า มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายความว่า มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายความว่า มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสูตรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างข้อความ

2. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยการบริหารงานบุคคลและหลักสูตรมาภิบาลทำเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. เรียบเรียงการเขียนแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสม

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบและให้เป็นข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงให้เหมาะสม หลังจากนั้นจึงได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมคล ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.3 นายไชยรัตน์ เนื้อไม้ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสว่างอารมณ์

5.4 นางสาวทัศนีย์ เนื้อไม้ ศึกษานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร

5.5 นางศิลาพร จำปารัตน์ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านเขาสว่างอารมณ์

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญ 0.50 ขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 พร้อมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่มีคุณสมบัติเหมือนกับประชากร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค 0.786

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณา ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไข และนำไปจัดพิมพ์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียน พร้อมแบบสอบถามถึงผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคลในโรงเรียนด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตาม รวบรวมแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
2. ปัญหาและข้อเสนอแนะวิเคราะห์โดยโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ประกอบการบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยวิธีการสัมภาษณ์
ผู้วิจัยศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยการสัมภาษณ์
มีการสำรวจความคิดเห็น ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
(Structured Interview) (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2554, หน้า 23) มีวิธีการดำเนินงานดังนี้

แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล

เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา ที่ควบคุมการดำเนินงานการบริหารการศึกษาด้านการ
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ที่เคยมีผลงานหรือได้รับรางวัลด้านการบริหารงานบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ประจักษ์ จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทาง
การศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือเคยมีผลงานหรือได้รับรางวัล
ด้านการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป เช่น ผู้บริหาร
โรงเรียนสุจริต หรือโรงเรียนที่มีผลงานทางด้านการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 9 คน
3. นักวิชาการที่จบการศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือ
ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานบุคคลหรืองานที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จำนวน 3 คน
4. ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหาร
บุคคลของสถานศึกษา หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการของสถานศึกษา จำนวน 2 คน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานบริหารบุคคลของ
สถานศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยครอบคลุมประเด็น
สำคัญเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2554, หน้า 23)
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2554, หน้า 23) โดยนำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 ในประเด็นสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ประกอบด้วยการวางแผนงานบุคคลการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปประเด็นสำคัญโดยเลือกประเด็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและพิจารณาความถูกต้อง
4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยนำข้อมูลสภาพและปัญหาในขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ไว้ล่วงหน้า
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ และจดบันทึกด้วยตนเอง และบันทึกเทป
4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ครบทุกคนตามจำนวนที่ต้องการเพื่อเตรียมไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยวิเคราะห์ตามแบบบันทึกผล การวิเคราะห์เนื้อหาในเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
5. ผู้วิจัยสรุปแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และแจกแจงความถี่ แล้วจัดลำดับความสำคัญ เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ประชากร
f	แทน	ความถี่
%	แทน	ร้อยละ
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลสรุปดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	61	62.24
หญิง	37	37.76
รวม	98	100
2. อายุ		
25-35 ปี	8	8.16
36-45 ปี	20	20.41
46-55 ปี	39	39.80
56 ปีขึ้นไป	30	30.63
รวม	98	100
3. การศึกษา		
ปริญญาตรี	36	36.73
ปริญญาโท	58	59.18
ปริญญาเอก	4	4.08
รวม	98	100
4. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	49	100
หัวหน้างานบริหารบุคคล	49	100
รวม	98	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	1	1.02
1-5 ปี	7	7.14
6-10 ปี	23	23.47
มากกว่า 10 ปี	67	68.37
รวม	98	700

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.24 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 39.80 การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 59.18 อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ ร้อยละ 100 ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคล ร้อยละ 100 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 68.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สรุปผลดังตารางที่ 6-41

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.39	0.67	มาก
2.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.35	0.65	มาก
3.	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.29	0.65	มาก
4.	วินัยและการรักษาวินัย	4.36	0.63	มาก
5.	การออกจากราชการ	4.39	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.36	0.65	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.36$, $\sigma=0.65$) โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\mu=4.39$, $\sigma=0.67$) และการออกจากราชการ ($\mu=4.39$, $\sigma=0.66$) รองลงมาคือ วินัยและการรักษาวินัย ($\mu=4.36$, $\sigma=0.63$) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\mu=4.35$, $\sigma=0.65$) และการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.29$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.61	0.61	มากที่สุด
2.	ด้านหลักคุณธรรม	4.35	0.67	มาก
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	4.67	0.59	มากที่สุด
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.27	0.69	มาก
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.19	0.68	มาก
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.26	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		4.39	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส
($\mu=4.67$, $\sigma=0.59$) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=4.61$, $\sigma=0.61$) ด้านหลักคุณธรรม
($\mu=4.35$, $\sigma=0.67$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=4.27$, $\sigma=0.69$) ด้านหลักความคุ้มค่า
($\mu=4.26$, $\sigma=0.63$) และด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=4.19$, $\sigma=0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอน ในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ.	4.71	0.61	มากที่สุด
2.	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.68	0.67	มากที่สุด
3.	มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.42	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม		4.61	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu=4.61$, $\sigma=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์
ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ. ($\mu=4.71$,
 $\sigma=0.61$) รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่
สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=4.68$ $\sigma=0.67$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผน
และกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.42$, $\sigma=0.59$)

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และมีความชัดเจนสามารถ กำกับ และตรวจสอบได้	4.17	0.67	มาก
2.	กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่ง ต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาคกัน	4.73	0.53	มากที่สุด
3.	การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ชัดเจนและเป็นธรรม	4.15	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.35	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนใน
ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ เป็นไปตาม
กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ($\mu=4.73$,
 $\sigma=0.53$) รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และมีความ
ชัดเจนสามารถ กำกับ และตรวจสอบได้ ($\mu=4.17$, $\sigma=0.67$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมอบหมาย
งานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ชัดเจนและเป็นธรรม
($\mu=4.15$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.73	0.60	มากที่สุด
2.	มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้	4.81	0.42	มากที่สุด
3.	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอย่างสม่ำเสมอและสามารถตรวจสอบได้	4.46	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม		4.67	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu=4.67$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบ ว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดทำภาระงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ($\mu=4.81$, $\sigma=0.42$)
รองลงมาคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
($\mu=4.73$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิจารณาอย่างสม่ำเสมอและสามารถตรวจสอบได้ ($\mu=4.46$, $\sigma=0.68$)

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วม ในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.64	0.54	มากที่สุด
2.	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน อัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา	3.86	0.66	มาก
3.	มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากร ในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการ กำหนดตำแหน่ง	4.30	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม		4.27	0.69	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu=4.27$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการเปิดโอกาสให้
คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\mu=4.64$, $\sigma=0.54$)
รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม
ในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง ($\mu=4.30$, $\sigma=0.63$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากร
ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา
($\mu=3.86$, $\sigma=0.66$)

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การวางแผนอัตรากำลัง มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม	4.31	0.69	มาก
2.	มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง ตาม ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.08	0.68	มาก
3.	การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ มีความ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.17	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม		4.19	0.68	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu=4.19$, $\sigma=0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง มีการ
ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu=4.31$, $\sigma=0.69$) รองลงมาคือ
การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
($\mu=4.17$, $\sigma=0.64$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง
ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\mu=4.08$, $\sigma=0.68$)

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็น แนวทางในการวางแผน	4.24	0.66	มาก
2.	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	4.28	0.65	มาก
3.	มีการวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้อง กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.24	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม		4.26	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$,
 $\sigma=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=4.28$, $\sigma=0.65$)
รองลงมาคือ มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน
($\mu=4.24$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร
สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\mu=4.24$, $\sigma=0.59$)

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.33	0.63	มาก
2.	ด้านหลักคุณธรรม	4.28	0.68	มาก
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	4.20	0.68	มาก
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.63	0.53	มากที่สุด
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.39	0.60	มาก
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.28	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	0.65	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=4.63$,
 $\sigma=0.53$) รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=4.39$, $\sigma=0.60$) ด้านหลักนิติธรรม
($\mu=4.33$, $\sigma=0.63$) ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=4.28$, $\sigma=0.68$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=4.28$,
 $\sigma=0.66$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=4.20$, $\sigma=0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.26	0.65	มาก
2.	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขั้นตอน ที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.49	0.65	มาก
3.	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการ ศึกษา และครูอัตราจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด	4.24	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		4.33	0.63	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33$, $\sigma=0.63$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตาม
ขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.49$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ
มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.26$,
 $\sigma=0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา
และครูอัตราจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด ($\mu=4.24$,
 $\sigma=0.58$)

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.10	0.63	มาก
2.	มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม	4.24	0.67	มาก
3.	การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม	4.48	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	0.68	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.68$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู
มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม
($\mu=4.48$, $\sigma=0.69$) รองลงมาคือ มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม ($\mu=4.24$, $\sigma=0.67$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการ
กำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
($\mu=4.10$, $\sigma=0.63$)

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.99	0.67	มาก
2.	การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสามารถตรวจสอบได้	4.34	0.60	มาก
3.	มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร	4.28	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.20	0.68	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20$, $\sigma=0.68$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและ
สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=4.34$, $\sigma=0.60$) รองลงมาคือ มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้
ความสามารถและความสนใจของบุคลากร ($\mu=4.28$, $\sigma=0.69$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
($\mu=3.99$, $\sigma=0.67$)

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.60	0.57	มากที่สุด
2.	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา	4.67	0.49	มากที่สุด
3.	เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.63	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.63$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา ($\mu=4.67$, $\sigma=0.49$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=4.61$, $\sigma=0.53$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=4.60$, $\sigma=0.57$)

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	4.64	0.50	มากที่สุด
2.	กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษามีความชัดเจน และตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	4.30	0.60	มาก
3.	การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง	4.24	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม		4.39	0.60	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ($\mu=4.64$, $\sigma=0.50$) รองลงมาคือ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษามีความชัดเจน และตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=4.30$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง ($\mu=4.24$, $\sigma=0.63$)

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในพิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ	4.27	0.65	มาก
2.	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา	4.16	0.65	มาก
3.	มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.28	0.66	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.66$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่
เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.40$,
 $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในพิจารณา
สรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ($\mu=4.27$, $\sigma=0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบรรจุ
แต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถและ
ความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=4.16$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.43	0.65	มาก
2.	ด้านหลักคุณธรรม	4.57	0.55	มากที่สุด
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	4.21	0.69	มาก
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.22	0.66	มาก
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.26	0.58	มาก
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.03	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย		4.29	0.65	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=4.57$,
 $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=4.43$, $\sigma=0.65$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=4.26$,
 $\sigma=0.58$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=4.22$, $\sigma=0.66$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=4.21$, $\sigma=0.69$)
และด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=4.03$, $\sigma=0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน	4.24	0.65	มาก
2.	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.61	0.55	มากที่สุด
3.	มีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	4.44	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม		4.43	0.65	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$,
 $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการ
พัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
($\mu=4.61$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ มีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
($\mu=4.44$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจ
ในการทำงาน ($\mu=4.24$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.41	0.59	มาก
2.	การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นไปอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน	4.62	0.51	มากที่สุด
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เป็นธรรมและยุติธรรม	4.67	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.57	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$, $\sigma=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม ($\mu=4.67$, $\sigma=0.51$) รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นไปอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน ($\mu=4.62$, $\sigma=0.51$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ($\mu=4.41$, $\sigma=0.59$)

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้	4.43	0.67	มาก
2.	มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	4.15	0.66	มาก
3.	มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และเปิดเผยคะแนนให้รับทราบอย่างทั่วกัน	4.06	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.21	0.69	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.21$,
 $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อ
ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบ
ได้ ($\mu=4.43$, $\sigma=0.67$) รองลงมาคือ มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณา
ความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ ($\mu=4.15$, $\sigma=0.66$)
และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และเปิดเผยคะแนนให้รับทราบอย่างทั่วกัน
($\mu=4.06$, $\sigma=0.69$)

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา	4.33	0.65	มาก
2.	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ	4.13	0.62	มาก
3.	มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ	4.20	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม		4.22	0.66	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.22$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา ($\mu=4.33$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ ($\mu=4.20$, $\sigma=0.69$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu=4.13$, $\sigma=0.62$)

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.27	0.60	มาก
2.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาดตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	4.31	0.63	มาก
3.	มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ	4.21	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม		4.26	0.58	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$,
 $\sigma=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับ
การพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\mu=4.31$, $\sigma=0.63$) รองลงมาคือ การดำเนินงานการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในสถานศึกษา ($\mu=4.27$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหา
ที่ชัดเจนที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu=4.21$,
 $\sigma=0.50$)

ตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้เพื่อก่อ ประโยชน์สูงสุด	4.14	0.63	มาก
2.	มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองได้นำ ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.89	0.66	มาก
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดี ความชอบ ยึดหลักความคุ้มค่า และคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก	4.06	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม		4.03	0.65	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.03$,
 $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้เพื่อก่อประโยชน์สูงสุด ($\mu=4.14$,
 $\sigma=0.63$) รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลัก
ความคุ้มค่า และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ($\mu=4.06$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ($\mu=3.89$,
 $\sigma=0.66$)

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.46	0.62	มาก
2.	ด้านหลักคุณธรรม	4.46	0.60	มาก
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	4.41	0.66	มาก
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.14	0.64	มาก
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.51	0.56	มากที่สุด
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.20	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย		4.36	0.63	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=4.51$, $\sigma=0.56$) รองลงมาคือ
ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=4.46$, $\sigma=0.62$) ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=4.46$, $\sigma=0.60$) ด้านหลักความ
โปร่งใส ($\mu=4.41$, $\sigma=0.66$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=4.20$, $\sigma=0.57$) และด้านหลักความมี
ส่วนร่วม ($\mu=4.14$, $\sigma=0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และดำเนินการทางวินัย มีความชัดเจน ตามระเบียบกฎหมาย	4.63	0.58	มากที่สุด
2.	มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษา วินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.60	มาก
3.	มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ที่ชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.51	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.46	0.62	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต วินัยและการรักษาวินัย
ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$, $\sigma=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และดำเนินการทางวินัย มีความ
ชัดเจน ตามระเบียบกฎหมาย ($\mu=4.63$, $\sigma=0.58$) รองลงมาคือ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษ
กับบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\mu=4.51$,
 $\sigma=0.61$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย
การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
($\mu=4.22$, $\sigma=0.60$)

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.68	0.60	มากที่สุด
2.	มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.30	0.61	มาก
3.	การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษมีความเสมอภาคและเป็นธรรม	4.40	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม		4.46	0.60	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและยึดมั่น
ในคุณธรรมจริยธรรม ($\mu=4.68$, $\sigma=0.60$) รองลงมาคือ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษ
มีความเสมอภาคและเป็นธรรม ($\mu=4.40$, $\sigma=0.51$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากร
ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\mu=4.30$, $\sigma=0.61$)

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	4.28	0.65	มาก
2.	การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส	4.57	0.67	มากที่สุด
3.	การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	4.39	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม		4.41	0.66	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.41$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส ($\mu=4.57$, $\sigma=0.67$) รองลงมาคือ การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\mu=4.39$, $\sigma=0.64$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ ($\mu=4.28$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.12	0.66	มาก
2.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณา ความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร	4.21	0.65	มาก
3.	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร	4.07	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม		4.14	0.64	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย
ในด้านหลักความมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.14$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิด
ทางด้านวินัยของบุคลากร ($\mu=4.21$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย
และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\mu=4.21$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าราชการและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร
($\mu=4.07$, $\sigma=0.61$)

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	4.20	0.50	มาก
2.	ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย อย่างเหมาะสม	4.72	0.51	มากที่สุด
3.	สถานศึกษามีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.51	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.51$, $\sigma=0.56$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชา
ให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย อย่างเหมาะสม ($\mu=4.72$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการ
ให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
($\mu=4.61$, $\sigma=0.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
รักษาวินัย ($\mu=4.20$, $\sigma=0.50$)

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติ ตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.58	มาก
2.	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามวินัย	4.30	0.63	มาก
3.	มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม	3.98	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม		4.20	0.57	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ในด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.20$, $\sigma=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัย
และรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=4.32$, $\sigma=0.58$) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและ
บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย ($\mu=4.30$, $\sigma=0.63$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีระบบ
การรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อ
ส่วนรวม ($\mu=3.98$, $\sigma=0.50$)

ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	4.60	0.63	มากที่สุด
2.	ด้านหลักคุณธรรม	4.34	0.60	มาก
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	4.16	0.70	มาก
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	4.43	0.66	มาก
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.59	0.60	มากที่สุด
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	4.24	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย		4.39	0.66	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=4.60$, $\sigma=0.63$) รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=4.59$, $\sigma=0.60$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=4.43$, $\sigma=0.66$) ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=4.34$, $\sigma=0.60$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=4.24$, $\sigma=0.61$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=4.16$, $\sigma=0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการนำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้ายหรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.57	0.66	มากที่สุด
2.	มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้ายและออกจากราชการชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.50	0.63	มากที่สุด
3.	มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.74	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.60	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 36 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60$, $\sigma=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.74$, $\sigma=0.54$) รองลงมาคือ มีการนำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้ายหรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=4.57$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.50$, $\sigma=0.63$)

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ มีความชัดเจนและเป็นธรรม	4.26	0.52	มาก
2.	การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับของ ก.ค.ศ. และเป็นธรรม	4.47	0.60	มาก
3.	การดำเนินการย้าย ออกจากราชการมีความยุติธรรมและเสมอภาค	4.31	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.34	0.60	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.34$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. และเป็นธรรม ($\mu=4.47$, $\sigma=0.60$) รองลงมาคือ การดำเนินการย้าย ออกจากราชการมีความยุติธรรมและเสมอภาค ($\mu=4.31$, $\sigma=0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ มีความชัดเจนและเป็นธรรม ($\mu=4.26$, $\sigma=0.52$)

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	3.74	0.63	มาก
2.	มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	4.60	0.59	มากที่สุด
3.	มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	4.13	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม		4.16	0.70	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.16$, $\sigma=0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ($\mu=4.60$, $\sigma=0.59$) รองลงมาคือ มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ($\mu=4.13$, $\sigma=0.62$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ($\mu=3.74$, $\sigma=0.63$)

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรใน สถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ	4.24	0.66	มาก
2.	ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทาง การศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก	4.31	0.68	มาก
3.	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือ เกษียณอายุราชการ	4.72	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.43	0.66	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$, $\sigma=0.66$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วม
ในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ ($\mu=4.72$, $\sigma=0.53$) รองลงมาคือ
ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครู
หรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก ($\mu=4.31$, $\sigma=0.68$)
และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา
การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ ($\mu=4.24$, $\sigma=0.66$)

ตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การยอมรับผล การย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย	4.38	0.63	มาก
2.	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือ ออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา	4.80	0.43	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	4.60	0.65	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 40 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59$, $\sigma=0.60$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย
หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ($\mu=4.80$, $\sigma=0.43$)
รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทาง
การศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ($\mu=4.60$, $\sigma=0.65$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาให้การยอมรับผลการย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย
($\mu=4.38$, $\sigma=0.63$)

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	4.03	0.63	มาก
2.	กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.30	0.61	มาก
3.	การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษา ได้รับการย้าย หรือออกจากราชการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	4.41	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม		4.24	0.61	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.24$, $\sigma=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ($\mu=4.41$, $\sigma=0.51$) รองลงมาคือกรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\mu=4.30$, $\sigma=0.61$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($\mu=4.03$, $\sigma=0.63$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ปัญหาทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งสรุปผลดังตาราง
ที่ 42-77

ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยาย
โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	1.46	0.61	น้อยที่สุด
2.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	1.51	0.62	น้อย
3.	การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1.43	0.60	น้อยที่สุด
4.	วินัยและการรักษาวินัย	1.37	0.61	น้อยที่สุด
5.	การออกจากราชการ	1.45	0.60	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย		1.44	0.60	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 42 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.44$, $\sigma=0.60$) โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
($\mu=1.51$, $\sigma=0.62$) รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\mu=1.46$,
 $\sigma=0.61$) การออกจากราชการ ($\mu=1.45$, $\sigma=0.60$) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
($\mu=1.43$, $\sigma=0.60$) และวินัยและการรักษาวินัย ($\mu=1.37$, $\sigma=0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	1.48	0.56	น้อยที่สุด
2.	ด้านหลักคุณธรรม	1.54	0.59	น้อย
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	1.56	0.69	น้อย
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	1.37	0.59	น้อยที่สุด
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	1.27	0.50	น้อยที่สุด
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	1.57	0.69	น้อย
รวมเฉลี่ย		1.46	0.61	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 43 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.46$, $\sigma=0.61$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=1.57$, $\sigma=0.69$) รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=1.56$, $\sigma=0.69$)
ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=1.54$, $\sigma=0.59$) ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=1.48$, $\sigma=0.56$) ด้านหลักความมี
ส่วนร่วม ($\mu=1.37$, $\sigma=0.59$) และด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=1.27$, $\sigma=0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายระเบียบและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ.	1.42	0.55	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1.48	0.50	น้อยที่สุด
3.	ไม่มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1.53	0.63	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.48	0.56	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 44 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
($\mu=1.48$, $\sigma=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการวางแผนและกำหนด
ตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=1.53$, $\sigma=0.63$) รองลงมาคือ
ไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ
ของสถานศึกษา ($\mu=1.48$, $\sigma=0.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์
ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายระเบียบและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ. ($\mu=1.42$,
 $\sigma=0.56$)

ตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การวางแผนอัตรากำลังไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และไม่มี ความชัดเจน ไม่สามารถกำกับ หรือ ตรวจสอบได้	1.48	0.50	น้อยที่สุด
2.	กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่ง ต่างๆ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของ สถานศึกษา ไม่มีความยุติธรรมและไม่เสมอภาคกัน	1.41	0.53	น้อยที่สุด
3.	การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่งไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และไม่เป็นธรรม	1.72	0.67	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.54	0.59	น้อย

จากตารางที่ 45 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.54$,
 $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของ
บุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และไม่เป็นธรรม ($\mu=1.72$, $\sigma=0.67$)
รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลังไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และไม่มี ความชัดเจน
ไม่สามารถกำกับ หรือตรวจสอบได้ ($\mu=1.48$, $\sigma=0.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กระบวนการในการ
พิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของ
สถานศึกษา ไม่มีความยุติธรรมและไม่เสมอภาคกัน ($\mu=1.41$, $\sigma=0.53$)

ตารางที่ 46 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไม่มีความโปร่งใส และไม่สามารถตรวจสอบได้	1.30	0.46	น้อยที่สุด
2.	การจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถตรวจสอบได้	1.56	0.66	น้อย
3.	ไม่มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาและไม่สามารถตรวจสอบได้	1.84	0.80	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.56	0.69	น้อย

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
($\mu=1.56$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการนำเสนอแผน
อัตรากำลังให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาและไม่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.85$,
 $\sigma=0.80$) รองลงมาคือ การจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความ
ชัดเจนและไม่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.56$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดทำแผน
อัตรากำลังของสถานศึกษาไม่มีความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.30$, $\sigma=0.46$)

ตารางที่ 47 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	1.18	0.39	น้อยที่สุด
2.	บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา	1.59	0.70	น้อย
3.	ไม่มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง	1.33	0.55	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.37	0.59	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.37$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา ($\mu=1.59$, $\sigma=0.70$) รองลงมาคือ ไม่มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง ($\mu=1.33$, $\sigma=0.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\mu=1.18$, $\sigma=0.39$)

ตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การวางแผนอัตรากำลัง ไม่มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม	1.18	0.39	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	1.24	0.43	น้อยที่สุด
3.	การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ไม่มีความ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	1.39	0.62	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.27	0.50	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
($\mu=1.27$, $\sigma=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานให้กับ
บุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\mu=1.39$, $\sigma=0.62$)
รองลงมาคือ ไม่มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่และความ
รับผิดชอบ ($\mu=1.24$, $\sigma=0.43$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง ไม่มีการตระหนักถึง
สิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu=1.18$, $\sigma=0.39$)

ตารางที่ 49 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็น แนวทางในการวางแผน	1.57	0.64	น้อย
2.	การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1.54	0.64	น้อย
3.	การวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไม่สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	1.60	0.77	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.57	0.69	น้อย

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.57$,
 $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของ
บุคลากรไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\mu=1.60$, $\sigma=0.77$) รองลงมาคือ ไม่มี
การศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ($\mu=1.57$, $\sigma=0.64$)
และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่
สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=1.54$, $\sigma=0.64$)

ตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	1.40	0.55	น้อยที่สุด
2.	ด้านหลักคุณธรรม	1.52	0.57	น้อย
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	1.54	0.67	น้อย
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	1.47	0.56	น้อยที่สุด
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	1.46	0.56	น้อย
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	1.66	0.73	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย		1.51	0.62	น้อย

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.51$, $\sigma=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=1.66$, $\sigma=0.73$)
รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=1.54$, $\sigma=0.57$) ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=1.52$, $\sigma=0.57$)
ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=1.47$, $\sigma=0.56$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=1.46$, $\sigma=0.56$)
และด้านหลักนิติธรรม ($\mu=1.40$, $\sigma=0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง ไม่เป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1.32	0.53	น้อยที่สุด
2.	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไม่เป็นไปตาม ขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและไม่สอดคล้องกับระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	1.47	0.54	น้อยที่สุด
3.	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการ ศึกษา และครูอัตราจ้าง ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่สถานศึกษากำหนด	1.43	0.57	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.40	0.55	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.40$, $\sigma=0.55$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
ไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและไม่สอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=1.47$,
 $\sigma=0.54$) รองลงมาคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา และครู
อัตราจ้าง ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่สถานศึกษากำหนด ($\mu=1.43$, $\sigma=0.57$)
และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามกฎ
และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=1.32$, $\sigma=0.53$)

ตารางที่ 52 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.54	0.56	น้อย
2.	การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม	1.50	0.54	น้อย
3.	การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม	1.52	0.61	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.52	0.57	น้อย

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.52$, $\sigma=0.57$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากร
เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=1.54$, $\sigma=0.56$) รองลงมาคือ
การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความรู้
ความสามารถ และไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม ($\mu=1.52$, $\sigma=0.61$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความ
ชัดเจนและเป็นธรรม ($\mu=1.50$, $\sigma=0.54$)

ตารางที่ 53 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการไม่โปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้	1.14	0.35	น้อยที่สุด
2.	การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและไม่สามารถตรวจสอบได้	1.91	0.72	น้อย
3.	มีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร	1.57	0.66	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.54	0.67	น้อย

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.54$, $\sigma=0.67$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและ
ไม่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.91$, $\sigma=0.72$) รองลงมาคือ มีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้
ความสามารถและความสนใจของบุคลากร ($\mu=1.58$, $\sigma=0.66$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสรรหา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการไม่โปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้
($\mu=1.14$, $\sigma=0.35$)

ตารางที่ 54 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.38	0.49	น้อยที่สุด
2.	ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา	1.45	0.50	น้อยที่สุด
3.	หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.59	0.67	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.47	0.56	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.47$, $\sigma=0.56$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการสรร
หาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=1.59$, $\sigma=0.67$) รองลงมาคือ
ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
ตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา ($\mu=1.45$, $\sigma=0.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่เปิดโอกาสให้
คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ($\mu=1.38$, $\sigma=0.49$)

ตารางที่ 55 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานไม่ได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อ ทุกฝ่าย	1.48	0.60	น้อยที่สุด
2.	กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจน และไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	1.50	0.50	น้อย
3.	การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง	1.40	0.59	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.46	0.56	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 55 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.46$, $\sigma=0.56$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ย คือ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาไม่มีความชัดเจน และไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=1.50$, $\sigma=0.50$)
รองลงมาคือ กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานไม่ได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และ
เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ($\mu=1.48$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมอบหมายงานตามภาระงาน
ต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง ($\mu=1.40$,
 $\sigma= 0.59$)

ตารางที่ 56 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในพิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ	1.58	0.69	น้อย
2.	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา	1.84	0.81	น้อย
3.	การมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และไม่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1.57	0.67	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.66	0.73	น้อย

จากตารางที่ 56 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและ
การบรรจุแต่งตั้ง ในด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.66$, $\sigma=0.73$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาไม่มีความเหมาะสมหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา ($\mu=$
1.84, $\sigma=0.81$) รองลงมาคือ ไม่มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ใน
พิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ($\mu=1.58$, $\sigma=0.69$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
การมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรใน
สถานศึกษา และไม่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\mu=1.57$, $\sigma=0.67$)

ตารางที่ 57 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	1.49	0.55	น้อยที่สุด
2.	ด้านหลักคุณธรรม	1.31	0.57	น้อยที่สุด
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	1.70	0.76	น้อย
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	1.36	0.53	น้อยที่สุด
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	1.34	0.54	น้อยที่สุด
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	1.35	0.55	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย		1.43	0.60	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 57 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.43$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส
($\mu=1.70$, $\sigma=0.76$) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=1.49$, $\sigma=0.55$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม
($\mu=1.36$, $\sigma=0.53$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=1.35$, $\sigma=0.55$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=1.34$,
 $\sigma=0.54$) และด้านหลักคุณธรรม ($\mu=1.31$, $\sigma=0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	1.73	0.51	น้อย
2.	ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง	1.41	0.55	น้อยที่สุด
3.	ไม่นำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	1.34	0.52	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.49	0.55	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 58 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.49$, $\sigma=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ($\mu=1.73$, $\sigma=0.51$) รองลงมาคือ ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ($\mu=1.41$, $\sigma=0.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่นำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ($\mu=1.34$, $\sigma=0.52$)

ตารางที่ 59 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1.62	0.68	น้อย
2.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน	1.17	0.38	น้อยที่สุด
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม	1.14	0.35	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.31	0.54	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 59 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.31$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\mu=1.62$, $\sigma=0.68$) รองลงมาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน ($\mu=1.17$, $\sigma=0.30$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม ($\mu=1.14$, $\sigma=0.35$)

ตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้	1.40	0.60	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	2.10	0.72	น้อย
3.	ไม่มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และไม่มีการเปิดเผยคะแนนให้รับทราบ	1.61	0.75	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.70	0.76	น้อย

จากตารางที่ 60 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.70$, $\sigma=0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ ($\mu=2.10$, $\sigma=0.72$) รองลงมาคือ ไม่มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และไม่มีการเปิดเผยคะแนนให้รับทราบ ($\mu=1.61$, $\sigma=0.76$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.40$, $\sigma=0.61$)

ตารางที่ 61 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา	1.45	0.50	น้อยที่สุด
2.	ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ	1.41	0.62	น้อยที่สุด
3.	ไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ	1.23	0.43	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.36	0.53	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 61 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.36$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามียค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา ($\mu=1.45$, $\sigma=0.50$) รองลงมาคือ ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu=1.41$, $\sigma=0.62$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ ($\mu=1.23$, $\sigma=0.43$)

ตารางที่ 62 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	1.36	0.52	น้อยที่สุด
2.	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาดตนเองไม่มีความต่อเนื่อง	1.28	0.45	น้อยที่สุด
3.	มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ชัดเจนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ	1.39	0.62	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.34	0.54	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 62 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.34$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ชัดเจนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu= 1.39$, $\sigma=0.62$) รองลงมาคือ การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\mu=1.36$, $\sigma=0.52$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาดตนเองไม่มีความต่อเนื่อง ($\mu=1.28$, $\sigma=0.45$)

ตารางที่ 63 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้	1.46	0.50	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	1.31	0.56	น้อยที่สุด
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ยึดหลักความคุ้มค่า และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม	1.30	0.56	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.34	0.54	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 63 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.34$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ($\mu=1.46$, $\sigma=0.50$) รองลงมาคือ ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ($\mu=1.31$, $\sigma=0.56$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ยึดหลักความคุ้มค่า และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ($\mu=1.30$, $\sigma=0.56$)

ตารางที่ 64 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	1.54	0.53	น้อย
2.	ด้านหลักคุณธรรม	1.37	0.55	น้อยที่สุด
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	1.31	0.46	น้อยที่สุด
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	1.45	0.60	น้อยที่สุด
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	1.15	0.38	น้อยที่สุด
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	1.37	0.51	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย		1.37	0.61	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 64 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.37$, $\sigma=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่
อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=1.54$, $\sigma=0.53$) รองลงมา
คือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=1.45$, $\sigma=0.60$) ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=1.37$, $\sigma=0.55$)
ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=1.37$, $\sigma=0.51$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=1.31$, $\sigma=0.46$) และ
ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=1.15$, $\sigma=0.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และการ ดำเนินการทางวินัย ไม่มีความชัดเจน และไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบกฎหมาย	1.55	0.50	น้อย
2.	ไม่มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษา วินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.49	0.50	น้อยที่สุด
3.	การกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ไม่มีความ ชัดเจนและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	1.57	0.59	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.54	0.53	น้อย

จากตารางที่ 65 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ด้านหลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.54$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นไป
ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ($\mu=1.57$, $\sigma=0.59$) รองลงมาคือ ไม่มี
มาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และการดำเนินการทางวินัย ไม่มีความชัดเจน และไม่ปฏิบัติตาม
ตามระเบียบกฎหมาย ($\mu=1.55$, $\sigma=0.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้ความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=1.49$, $\sigma=0.50$)

ตารางที่ 66 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดมั่นในวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	1.33	0.51	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	1.43	0.64	น้อยที่สุด
3.	การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษไม่มีความเสมอภาค และเป็นธรรม	1.35	0.48	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.37	0.55	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 66 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.37$, $\sigma=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\mu=1.43$,
 $\sigma=0.64$) รองลงมาคือ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษไม่มีความเสมอภาคและเป็นธรรม
($\mu=1.35$, $\sigma=0.48$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษายึดมั่นในวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ($\mu=1.33$, $\sigma=0.51$)

ตารางที่ 67 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	1.41	0.49	น้อยที่สุด
2.	การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบ และโปร่งใส	1.23	0.43	น้อยที่สุด
3.	ไม่มีการดำเนินการทางวินัยที่เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	1.29	0.45	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.31	0.46	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 67 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ในด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.31$, $\sigma=0.46$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ ($\mu=1.41$, $\sigma=0.49$) รองลงมาคือ ไม่มีการดำเนินการทางวินัยที่เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\mu=1.29$, $\sigma=0.45$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบ และโปร่งใส ($\mu=1.23$, $\sigma=0.43$)

ตารางที่ 68 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	1.47	0.63	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร	1.23	0.43	น้อยที่สุด
3.	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร	1.65	0.66	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.45	0.60	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 68 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย ด้านความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.45$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร ($\mu=1.65$, $\sigma=0.66$) รองลงมาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\mu=1.47$, $\sigma=0.63$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร ($\mu=1.23$, $\sigma=0.43$)

ตารางที่ 69 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	1.06	0.24	น้อยที่สุด
2.	ผู้บริหารไม่มีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย ที่เหมาะสม	1.09	0.29	น้อยที่สุด
3.	สถานศึกษาไม่มีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1.30	0.50	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.15	0.38	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 69 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.15$, $\sigma=0.38$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาไม่มีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับ
บุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=1.30$, $\sigma=0.50$) รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่
มีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยที่เหมาะสม ($\mu=1.09$,
 $\sigma=0.29$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย
($\mu=1.06$, $\sigma=0.24$)

ตารางที่ 70 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
วินัยและการรักษาวินัย ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากร ปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ	1.32	0.47	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามวินัย	1.41	0.55	น้อยที่สุด
3.	ไม่มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม	1.40	0.49	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.37	0.51	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 70 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัย ในด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.37$, $\sigma=0.51$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษา
ปฏิบัติงานตามวินัย ($\mu=1.41$, $\sigma=0.55$) รองลงมาคือ ไม่มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม ($\mu=1.40$, $\sigma=0.49$)
และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัย
และรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=1.32$, $\sigma=0.47$)

ตารางที่ 71 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ด้านหลักนิติธรรม	1.50	0.61	น้อยที่สุด
2.	ด้านหลักคุณธรรม	1.52	0.59	น้อย
3.	ด้านหลักความโปร่งใส	1.32	0.49	น้อยที่สุด
4.	ด้านหลักความมีส่วนร่วม	1.38	0.60	น้อยที่สุด
5.	ด้านหลักความรับผิดชอบ	1.39	0.64	น้อยที่สุด
6.	ด้านหลักความคุ้มค่า	1.60	0.74	น้อย
รวมเฉลี่ย		1.45	0.60	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 71 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษา
วินัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.37$, $\sigma=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่
อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\mu=1.60$, $\sigma=0.74$)
รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ($\mu=1.52$, $\sigma=0.59$) ด้านหลักนิติธรรม ($\mu=1.50$, $\sigma=0.61$)
ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\mu=1.39$, $\sigma=0.64$) ด้านหลักความมีส่วนร่วม ($\mu=1.38$, $\sigma=0.60$)
และด้านหลักความโปร่งใส ($\mu=1.32$, $\sigma=0.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 72 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักนิติธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ไม่นำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1.41	0.55	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการที่ชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	1.63	0.66	น้อย
3.	การดำเนินการในกรณีที่ข้อราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่มีความยุติธรรม	1.47	0.60	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.50	0.61	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 72 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.50$, $\sigma=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการที่ชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\mu=1.63$, $\sigma=0.66$) รองลงมาคือ การดำเนินการในกรณีที่ข้อราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่มีความยุติธรรม ($\mu=1.47$, $\sigma=0.60$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่นำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\mu=1.41$, $\sigma=0.55$)

ตารางที่ 73 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักคุณธรรม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ ไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม	1.64	0.65	น้อย
2.	การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการไม่เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. ที่เป็นธรรม	1.45	0.56	น้อยที่สุด
3.	การดำเนินการย้าย ออกจากราชการไม่มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน	1.46	0.54	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.52	0.59	น้อย

จากตารางที่ 73 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจาก
ราชการ ในด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.52$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ ไม่มีความชัดเจน
และเป็นธรรม ($\mu=1.64$, $\sigma=0.65$) รองลงมาคือ การดำเนินการย้าย ออกจากราชการไม่มีความ
ยุติธรรมและเสมอภาคกัน ($\mu=1.46$, $\sigma=0.54$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การพิจารณาการย้าย ออกจาก
ราชการไม่เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. ที่เป็นธรรม ($\mu=1.45$, $\sigma=0.56$)

ตารางที่ 74 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความโปร่งใส

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการไม่มีความโปร่งใส และไม่สามารถตรวจสอบได้	1.28	0.45	น้อยที่สุด
2.	ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็น ระบบและไม่สามารถตรวจสอบได้	1.55	0.56	น้อย
3.	ไม่มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	1.13	0.34	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.32	0.49	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 74 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจาก
ราชการ ในด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.32$, $\sigma=0.49$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ
อย่างเป็นระบบและไม่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.55$, $\sigma=0.56$) รองลงมาคือ การพิจารณาการย้าย
และออกจากราชการไม่มีความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้ ($\mu=1.28$, $\sigma=0.45$) และค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุดคือ ไม่มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ
($\mu=1.13$, $\sigma=0.34$)

ตารางที่ 75 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ	1.28	0.45	น้อยที่สุด
2.	ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก	1.78	0.74	น้อย
3.	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ	1.10	0.31	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.38	0.60	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 75 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.38$, $\sigma=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก ($\mu=1.78$, $\sigma=0.74$) รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ ($\mu=1.28$, $\sigma=0.45$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ ($\mu=1.10$, $\sigma=0.31$)

ตารางที่ 76 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความรับผิดชอบ

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมรับผลการ	1.52	0.71	น้อย
2.	โอน ย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือ ออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการ	1.37	0.56	น้อยที่สุด
3.	สถานศึกษา ผู้บริหารไม่ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	1.28	0.62	น้อยที่สุด
เฉลี่ยรวม		1.39	0.64	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 76 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu=1.39$, $\sigma=0.64$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมรับผล
การย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย ($\mu=1.52$, $\sigma=0.71$) รองลงมาคือ ไม่มี
การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อ
คณะกรรมการสถานศึกษา ($\mu=1.37$, $\sigma=0.56$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ยอมรับผลที่เกิด
จากการปฏิบัติงานในการให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด
($\mu=1.28$, $\sigma=0.62$)

ตารางที่ 77 แสดงผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
การออกจากราชการ ด้านหลักความคุ้มค่า

ข้อ	รายการ	μ	σ	แปลผล
1.	คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่ให้ ความร่วมมือในการพิจารณา ทำให้เสียเวลาในการดำเนินงาน	1.61	0.68	น้อย
2.	กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิด ทางวินัย การดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยมีความ ล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ	1.65	0.85	น้อย
3.	การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษา ได้รับการย้าย หรือออกจากราชการไม่มีการคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	1.52	0.66	น้อย
เฉลี่ยรวม		1.60	0.74	น้อย

จากตารางที่ 77 พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ ในด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu=1.60$, $\sigma=0.74$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย
การดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยมีความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ ($\mu=1.65$, $\sigma=0.85$)
รองลงมาคือ คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการพิจารณา
ทำให้เสียเวลาในการดำเนินงาน ($\mu=1.61$, $\sigma=0.68$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาให้
ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการไม่มีการคำนึงถึง
ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ($\mu=1.52$, $\sigma=0.66$)

**ตอนที่ 4 ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1**

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและทำการจดบันทึก และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลสรุปของการใช้แบบสอบถามแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามหลักธรรมาภิบาลมี 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักนิติธรรม 2) ด้านหลักคุณธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักความมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า โดยผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สรุปได้ดังตารางที่ 78-82

ตารางที่ 78 แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กำแพงเพชร เขต 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ลำดับ ที่	แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรมอบหมายงานหรือภาระงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้และ ประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	12
2	ผู้บริหารควรออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน และระบุการมอบหมายหน้าที่งานอย่าง ชัดเจน	9
3	ผู้บริหารควรกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมใน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา	8
4	ผู้บริหารควรจัดทำแผนอัตรากำลังให้ชัดเจน และสอดคล้อง เหมาะสมกับความ ต้องการของสถานศึกษา	5
5	ผู้บริหารควรนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4

จากตารางที่ 78 แสดง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
 ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ
 วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานหรือภาระงานต่างๆ
 ให้เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา (f=12)
 ผู้บริหารควรออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน และระบุการมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน (f=9)
 ผู้บริหารควรกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง
 และการกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา (f=8) ผู้บริหารควรจัดทำแผนอัตรากำลังให้ชัดเจน และ
 สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา (f=5) และผู้บริหารควรนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้
 ในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา (f=4)

ตารางที่ 79 แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กำแพงเพชร เขต 1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ลำดับ ที่	แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่ (f)
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้เหมาะสม กับความต้องการของสถานศึกษา	15
2	ในการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ามาทำงานในสถานศึกษา ควรมีการ ประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง	10
3	ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครู บุคลากรในสถานศึกษา และคณะกรรมการ สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อัตราต่างๆ ในสถานศึกษา	8
4	ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานใน สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	7
5	ผู้บริหารควรมีการนิเทศ และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการ บรรจุใหม่อยู่เสมอ	3

จากตารางที่ 79 แสดงแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลใน
 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ
 สรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ
 ให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา (f=15) ในการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ามาทำงาน
 ในสถานศึกษา ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง (f=10) ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครู บุคลากร
 ในสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและ
 บรรจุแต่งตั้งอัตราต่างๆ ในสถานศึกษา (f=8) ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหา
 บุคลากรเข้าทำงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย (f=7) และ
 ผู้บริหารควรมีการนิเทศ และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่อยู่เสมอ
 (f=3)

ตารางที่ 80 แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กำแพงเพชร เขต 1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรมีการแจ้งผลคะแนนในการประเมินให้กับบุคลากรทุกคนทราบ หลังจากการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	15
2	ผู้บริหารควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อน ขั้นให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้และรับทราบ	12
3	ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การให้ คะแนนที่ชัดเจน	10
4	ผู้บริหารและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	8
5	ผู้บริหารและสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการ บริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา	5

จากตารางที่ 80 แสดงแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลใน
 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ
 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการแจ้งผลคะแนนในการประเมินให้กับ
 บุคลากรทุกคนทราบหลังจากการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบ
 ได้ (f=15) ผู้บริหารควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นให้
 บุคลากรทุกคนได้รับรู้และรับทราบ (f=12) ผู้บริหารควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์
 การให้คะแนนที่ชัดเจน (f=8) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับ
 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (f=8) และผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
 นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานต่างๆ
 ในสถานศึกษา (f=5)

ตารางที่ 81 แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 วินัยและการรักษาวินัย

ลำดับ ที่	แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารและสถานศึกษาควรมีมาตรการที่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	11
2	ผู้บริหารและสถานศึกษาควรเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัย และที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	9
3	ในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานต่างๆ ต้องเป็นไปตาม ระเบียบ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	7
4	ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ผู้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	6
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	2

จากตารางที่ 81 ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ ผู้บริหารควรมีมาตรการที่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย (f=11) ผู้บริหารควรเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (f=9) ในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานต่างๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ (f=7) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ผู้ข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา (f=6) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (f=2)

ตารางที่ 82 แสดงผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 การออกจากราชการ

ลำดับ ที่	แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในการย้าย และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี	16
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการให้มีความชัดเจน	13
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการของข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม	11
4	สถานศึกษาควรจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย หรือออกจากราชการ อย่างเป็นระบบ	6
5	สถานศึกษาควรรายงานผลการย้าย หรือออกจากราชการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	3

จากตารางที่ 82 แสดงแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ คือ สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในการย้าย และการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี (f=16) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการให้มีความชัดเจน (f=13) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการของข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม (f=11) สถานศึกษาควรจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย หรือออกจากราชการ อย่างเป็นระบบ (f=6) และสถานศึกษาควรรายงานผลการย้าย หรือออกจากราชการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ (ความถี่ 3)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและหัวหน้างานบริหารบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จากแบบสอบถามทั้งหมด 98 ฉบับ รวบรวมข้อมูลได้ 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา นักวิชาการหรือศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานคุณธรรม ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานบริหารบุคคล โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาแจกแจงความถี่และจัดลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาศาภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผลการศึกษาศาภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ
มาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการออก
จากราชการ รองลงมาคือ วินัยและการรักษาวินัย การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการส่งเสริม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความร่วมมือ
ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผน
อัตรากำลังตามกฎหมายระเบียบและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ. รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ เป็นไปตาม
กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาคกัน รองลงมาคือ
การวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบกฎหมายของ ก.ค.ศ. และมีความชัดเจนสามารถ กำกับ
และตรวจสอบได้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละ
ตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ชัดเจนและเป็นธรรม

1.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความ
โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอย่างสม่ำเสมอและสามารถตรวจสอบได้

1.1.4 ด้านหลักความร่วมมือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการ
วางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและ

บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา

1.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือการมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากร และกำหนดตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รองลงมา มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความ มีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา และครูอัตราจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด

1.2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม รองลงมาคือ มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

1.2.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย รองลงมาคือ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความชัดเจน และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง

1.2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในพิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา

1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อการประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รองลงมาคือ มีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการ

พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นไปอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

1.3.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และเปิดเผยคะแนนให้รับทราบอย่างทั่วกัน

1.3.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ

1.3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

1.3.6 ด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติ

ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้เพื่อก่อประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ยึดหลักความคุ้มค่า และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง

1.4 วินัยและการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความมีส่วนร่วม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และดำเนินการทางวินัย มีความชัดเจน ตามระเบียบกฎหมาย รองลงมาคือ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากรที่ชัดเจน และเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.4.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษมีความเสมอภาคและเป็นธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.4.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส รองลงมาคือ การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการเปิดเผยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ

1.4.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนด บทลงโทษ หากมีผู้กระทำความผิดวินัย ภายในองค์กร

1.4.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม อยู่ในระเบียบวินัย อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สถานศึกษามีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย

1.4.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม

1.5 การออกจากราชการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ มีการนำกฎหมายของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. และเป็นธรรม รองลงมาคือ การดำเนินการย้าย ออกจากราชการมีความยุติธรรมและเสมอภาค และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ มีความชัดเจนและเป็นธรรม

1.5.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบ และตรวจสอบได้ รองลงมาคือ มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

1.5.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ รองลงมาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้ายออกจากราชการ

1.5.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การยอมรับผลการย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย

1.5.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก รองลงมาคือกรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ ไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ.

2.1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และไม่เป็นธรรม รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลังไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และไม่มีความชัดเจน ไม่สามารถกำกับ หรือตรวจสอบได้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษา ไม่มีความยุติธรรมและไม่เสมอภาคกัน

2.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาและไม่สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ การจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถตรวจสอบได้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไม่มีความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้

2.1.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา รองลงมาคือ ไม่มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

2.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ไม่มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวางแผนอัตรากำลัง ไม่มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รองลงมาคือ ไม่มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากร

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและไม่สอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา และครูอัตราจ้าง ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่สถานศึกษากำหนด และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม

2.2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและไม่สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ มีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการไม่โปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้

2.2.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจน และไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา รองลงมาคือ กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานไม่ได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง

2.2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา รองลงมาคือ ไม่มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และไม่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่นำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

2.3.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม

2.3.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ รองลงมาคือ ไม่มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และไม่มีการเปิดเผยคะแนนให้รับทราบ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้

2.3.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา รองลงมาคือ ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ

2.3.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ชัดเจนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือ การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาดตนเองไม่มีความต่อเนื่อง

2.3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ รองลงมาคือ ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ยึดหลักความคุ้มค่า และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม

2.4 วินัยและการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด รองลงมาคือ ไม่มีมาตรการให้บุคลากรรักษาระเบียบวินัย และการดำเนินการทางวินัย ไม่มีความชัดเจน และไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษไม่มีความเสมอภาคและเป็นธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดมั่นในวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

2.4.3 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ รองลงมาคือ ไม่มีการดำเนินการทางวินัยที่เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบ และโปร่งใส

2.4.4 ด้านความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร รองลงมาคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร

2.4.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาไม่มีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่มีความควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม อยู่ในระเบียบวินัยที่เหมาะสม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย

2.4.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากร ในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามวินัย รองลงมาคือ ไม่มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ

2.5 วินัยและการรักษาวินัย พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการ ที่ชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ การดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่มีความยุติธรรม และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่นำกฎหมายของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ ไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม รองลงมาคือ การดำเนินการย้าย ออกจากราชการไม่มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการไม่เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. ที่เป็นธรรม

2.5.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบ และไม่สามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือ การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการไม่มีความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2.5.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ

2.5.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมรับผล

การย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย รองลงมาคือ ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด

2.5.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย การดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยมีความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการพิจารณา ทำให้เสียเวลาในการดำเนินงาน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษา ได้รับการย้าย หรือออกจากราชการไม่มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

3. ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

จากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลในแต่ละด้านดังนี้

3.1 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ

3.1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานหรือภาระงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.1.2 ผู้บริหารควรออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน และระบุการมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน

3.1.3 ผู้บริหารควรกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา

3.1.4 ผู้บริหารควรจัดทำแผนอัตรากำลังให้ชัดเจน และสอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา

3.1.5 ผู้บริหารควรนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

3.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสรรและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา

3.2.2 ในการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ามาทำงานในสถานศึกษา ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง

3.2.3 ผู้บริหารควรให้ข้าราชการครู บุคลากรในสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราต่างๆ ในสถานศึกษา

3.2.4 ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

3.2.5 ผู้บริหารควรมีการนิเทศ และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่อยู่เสมอ

3.3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

3.3.1 ผู้บริหารควรมีการแจ้งผลคะแนนในการประเมินให้กับบุคลากรทุกคนทราบหลังจากการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3.3.2 ผู้บริหารควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้และรับทราบ

3.3.3 ผู้บริหารหรือสถานศึกษาควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน

3.3.4 ผู้บริหารและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.3.5 ผู้บริหารและสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา

3.4 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย คือ

3.4.1 ผู้บริหารควรมีมาตรการที่ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัย

3.4.2 ผู้บริหารควรเสริมสร้างความรู้และเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.4.3 ในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานต่างๆ ต้องเป็นไปตาม ระเบียบ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

3.4.4 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ผู้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

3.5 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ คือ

3.5.1 สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในการย้าย และการออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี

3.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ ในการย้าย หรือออกจากราชการให้มีความชัดเจน

3.5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการของข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม

3.5.4 สถานศึกษาควรจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย หรือออกจากราชการอย่างเป็นระบบ

3.5.5 สถานศึกษาควรรายงานผลการย้าย หรือออกจากราชการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ทั้ง 5 ข้อโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และ ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายระเบียบและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ. มีกระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาคกัน มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบ มีการเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา และตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคมและมีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวิริยา วิวัฒวงศ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานบริหารบุคคลในด้านการวางแผนงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการคาดการณ์อัตรากำลังบุคคลในปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือการได้เสนอความต้องการอัตรากำลังต่อหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์ประเมินสภาพความต้องการจัดทำแผนอัตรากำลังสำรวจและรายงานข้อมูลด้านบุคลากรอยู่เป็นประจำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักความมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และ

ด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู มีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสามารถตรวจสอบได้ มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา มีกระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และมีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริณาวรรณ พุ่มคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการสร้างเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบ

มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้เพื่อก่อประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับวราพร พรหมแก้วพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม รองลงมาคือ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ และการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพ ทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับวิฑูรย์ สิมสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง โดยด้านการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.4 วินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย มีสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยมีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และดำเนินการทางวินัย มีความชัดเจน ตามระเบียบกฎหมาย มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร ผู้บริหาร มีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย อย่างเหมาะสมและมีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับวิจัยของณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับอลงกรณ์ งามกุศล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การออกจากราชการ

การออกจากราชการ มีสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการออกจากราชการ โดยมีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการพิจารณาการย้าย ออกจากราชการเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. และเป็นธรรม มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและมีการพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับอาทิตย์ รัตนสุริยา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับศิริณภววรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหาร

งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ทั้ง 5 ข้ออยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยในด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเพทาย บุญประคอง (2556, หน้า 132) ได้กล่าวถึงการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง เป็นกระบวนการบริหารจัดการบุคคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและสภาพความต้องการกำลังคนของสถานศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และนอกจากนั้นในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ยังต้องบริหารจัดการที่ดี ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความก้าวหน้าและความพึงพอใจของทุกฝ่าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมมีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

2.1 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยในด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 พบปัญหาในด้านการสรรหา มีปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรขัดแย้งกับความต้องการของสถานศึกษา เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่ให้แก่ในพื้นที่มีงานทำให้การสรรหาบุคลากรไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ มีความถี่สูงสุด ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีปัญหาเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษายังไม่รอบคอบและรัดกุม ในบางขั้นตอน มีความถี่สูงสุด ด้านการพัฒนา มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรมีความถี่สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ปัญหาด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ไม่สอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยิตรระบบคุณธรรม ดำเนินการแต่งตั้ง มอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่ง มอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีการประชาสัมพันธ์ตรงกลุ่มเป้าหมาย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรูความสามารถ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงาน ปฐมนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ และจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยในด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมภพ วงศ์ศรีเผือก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีปัญหาด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบปัญหาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร

ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบปัญหา
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 วินัยและการรักษาวินัย

วินัยและการรักษาวินัย มีปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยในด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านหลักความ
มีส่วนร่วม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความ
รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเพทหาย บุญประคอง (2556, หน้า 140) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหาร
งานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา คือ วินัยและการรักษาวินัย เป็นการบริหารงาน
บุคคลเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย ไม่เกิดปัญหามีความสงบสุข ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม
จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ ข้อบังคับหรือแบบแผนความประพฤติที่ควบคุมความประพฤติของบุคลากร
ในสถานศึกษาให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ และเป็นการระมัดระวังไม่ให้บุคลากรกระทำความผิด
ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงการประพฤติปฏิบัติอีกด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลจึงทำให้ผลการศึกษาปัญหาด้านวินัยและการรักษาวินัย สอดคล้องกับ
ศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบปัญหา
ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ไม่สอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ
(2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบปัญหาด้านวินัยและ
การรักษาวินัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

2.5 การออกจากราชการ

การออกจากราชการมีปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ
ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความมีส่วนร่วม และ
ด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเพทหาย บุญประคอง (2556, หน้า 141-142) ได้กล่าวถึง
รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา คือ การออกจากราชการ ในการ
บริหารงานบุคคลนั้น สุดท้ายก็ต้องมีการพ้น จากตำแหน่ง หน้าที่ราชการ ตามระเบียบกฎหมาย ได้แก่
ตาย เกษียณอายุราชการ เกษียณก่อน กำหนด หรือสั่งให้ออกตามพระราชบัญญัติ ลงโทษ ปลดออก
หรือไล่ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญของการ
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการออกจากราชการ จึงส่งผลให้ผลการศึกษาปัญหา

ด้านการออกจากราชการ ไม่สอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบปัญหาด้านการออกจากราชการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลางและไม่สอดคล้องกับศิริณาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบปัญหาด้านการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ผู้บริหารควรมอบหมายงานหรือภาระงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้จะต้องมีการออกคำสั่งในการปฏิบัติงาน และระบุการมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน อีกทั้งควรให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของสถานศึกษา ในการจัดทำแผนอัตรากำลังจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้สรุปแนวทางการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหน่วยงาน จัดทำภาระงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพิ่มความเป็นอิสระในการวางแผน ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้เสนอแนะแนวทางการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารควรเสนอขอกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่ง คัดเลือก เสนอแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และสามารถเลื่อนขั้น เงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับลีน่า (Lena, 2012) ได้แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากร ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

32 ด้านการสรรหาและการบรรจุตำแหน่ง

ผู้บริหารควรจัดสรรและการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา และเมื่อต้องการสรรหาบุคคลเข้ามาบรรจุตำแหน่งในสถานศึกษา ควรมีการประชาสัมพันธ์ที่กว้างขวาง อีกทั้ง ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครู บุคลากรในสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอัตราต่างๆ ในสถานศึกษาด้วย เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย นอกจากนี้ควรมีการนิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ เท่งประกิจ (2557) ได้เสนอแนะแนวทางด้านการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และตรงกับความต้องการของสถานศึกษาจริงๆ และแก้ปัญหาการขาดแคลน บุคลากรได้อย่างถูกต้อง และด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ได้ นอกจากนี้ ญัฐนิช ศรีคำ (2558) ได้ให้แนวทางด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรหาแนวทางการดำเนินการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการครู ซึ่งลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งหรือดำรงตำแหน่งทางการเมืองกลับเข้ารับราชการในสายงานเดิมได้ ผู้บริหารคัดเลือกบุคคลที่เชี่ยวชาญหรือชำนาญการเข้ารับราชการกรณีความจำเป็นหรือเหตุพิเศษกรณีเหตุความจำเป็นอย่างยิ่ง ได้สอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้กล่าวไว้ในแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งว่า ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ปฐมนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานใหม่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรยึดระบบคุณธรรม และดำเนินการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนทราบ หลังจากการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นให้บุคลากรทุกคนได้รับรู้และรับทราบ นอกจากนี้ควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การให้คะแนนที่เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกับระเบียบและกฎของ ก.ค.ศ. รวมไปถึงควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ให้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้ เพื่อบรรเทาภาระงานของบุคลากรในโรงเรียน จัดหาวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอแก่บุคลากร อบรมพัฒนาข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ส่งเสริมให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับมติ ครุสภา (2558) ได้ให้แนวทางด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงาน และโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้กล่าวไว้ในแนวทางการพัฒนางานบริหารบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาทุก 6 เดือน พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบ

3.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ผู้บริหารควรมีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษากระทำความผิดวินัย โดยมีการให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับวินัยและที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อีกทั้งในการพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานต่างๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบ ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนยกย่องส่งเสริมผู้รักษาวินัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และต้องมีการกำหนดระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยแก่ผู้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ให้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ดังนี้ ส่งเสริมพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแก่ครู ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย บุคลากร มีส่วนร่วมในการตั้งหลักเกณฑ์ในการรักษาระเบียบวินัย และข้าราชการควรลงเวลาก่อนปฏิบัติงานทุกวัน สอดคล้องกับมติ ครุสภา (2558) ได้ให้แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการออกจากราชการของบุคลากรผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางให้ผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแต่งตั้งเป็น ข้าราชการอื่นในและต่างหน่วยงานรวมถึงให้ข้าราชการครูลาออกด้วยความสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการได้ ซึ่งสอดคล้องกับโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้ให้แนวทางการพัฒนาการบริหาร

งานบุคลากร ด้านวินัยและการรักษาวินัยของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดระเบียบวินัย ดำเนินการ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ และให้บุคลากรได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนทางวินัย และดำเนินการให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของระเบียบวินัย

3.5 ด้านการออกจากราชการ

สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการในการย้าย และการออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี และควรมีหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการของข้าราชการครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาที่ชัดเจน และเป็นธรรม และควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการย้าย หรือออกจากราชการ เพื่อก่อให้เกิดความโปร่งใส และเมื่อมีการพิจารณาการย้าย สถานศึกษาควรรายงานผลการย้าย หรือออกจากราชการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และควรจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้าย ผู้เกษียณอายุราชการหรือออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ โดยอุทัยผิน เครือคำ (2557) ได้ให้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ด้านการออกจากราชการ คือ ให้การเชิดชูเกียรติครูหลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จัดอบรมด้านสิทธิประโยชน์หลังการเกษียณอายุราชการ ให้โอกาสครูที่เกษียณอายุราชการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษากับโรงเรียน ให้แนวทางการปฏิบัติตนหลังเกษียณอายุราชการ อีกทั้งโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) ได้เสนอแนะแนวทางการออกจากราชการ ควรมีกระบวนการป้องกันการลาออกจากราชการ ใน ระหว่างภาคเรียน การพิจารณาให้ออกจากราชการมีขั้นตอนที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบวินัย พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ และมีระบบดูแลแก่ผู้ลาออกจากลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการ เพื่อรับการบรรจุเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับ ศิริินภาวรรณ ทุมคำ (2559) ได้เสนอแนะแนวทางว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการกรณีไม่พันทดลอง พบว่าคณะกรรมการประเมินรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและหากพบปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำให้ดำเนินการไปตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อป้องกันตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดขอบเขตในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีมาตรฐานเป็นระบบและสอดคล้องเหมาะสมกับกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดไว้

1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา รวมถึงเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาในสังกัดมีแนวทางในการดำเนินงานบริหารบุคคลในทิศทางเดียวกัน

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสำรวจอัตรากำลังของข้าราชการครูและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา รวมไปถึงครอบคลุมทุกสาระการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้จากบุคลากรที่มีความสามารถในวิชานั้นๆ โดยตรง

2. ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

2.1 สถานศึกษาควรดำเนินงานบริหารบุคคลอย่างมีระบบและเป็นไปตามกรอบนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

2.2 สถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.3 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เช่น การจัดอบรม และสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

3.1 ผู้บริหารควรมีนโยบายในการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการเข้าอบรมต่างๆ ตามความเหมาะสมและความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง รักษาวินัย เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน

3.2 ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลง วางแผนนโยบายในการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและปลูกฝังเจตคติที่ดีร่วมกัน

3.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพ และยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนแต่ละแห่ง เพื่อใช้เป็นการศึกษาในการวางแผนการดำเนินงานบริหารบุคคลที่ดี
2. ควรศึกษาปัจจัยเสริมสร้างการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน
3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ศรีม่วง. (2560). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. (2562). นักวิจัย สกว. ชี้ ปัญหาการบริหาร การศึกษาเป็น
ปัจจัยสำคัญที่ฉุดรั้งการปฏิรูปการศึกษา. [Online]. Available: <http://www.knowledgefarm.in.th/educational-administration-problem/>. [2566, กันยายน 5].
- การประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. (2541). การประกันคุณภาพการศึกษา
เล่มที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, สำนักงาน. (2561). แผนปฏิบัติการ
ประจำปี 2561. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1.
- จุฑามาส นาคปฐม. (2559). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน
เทศบาลอินทัญญูวัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดระนอง. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐธา วินิจนัยภาค. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). แนวคิดธรรมาภิบาลและการจัดทำดัชนีชี้วัด.
วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 8(2), 22-23.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดุจดาว จิตใส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

ธุมกร เจตย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นายกรัฐมนตรีน. สำนัก. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พระปกเกล้า, สถาบัน. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสถียร (หาญกุล). (2557). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล
เมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. วันที่ 19 ธันวาคม 2545 หน้า 19-20.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 123 ตอนที่ 45 ก. วันที่ 22 กรกฎาคม 2553 หน้า 2.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2562 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.
(2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก. วันที่ 5 เมษายน 2562 หน้า 10.

- พระศรีพรรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง). (2556). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล. (2558). **กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พิชิต สุดโต. (2555). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิศสมัย หมกทอง. (2554). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพทาย บุญประคอง. (2556). **การนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฟิกรี แก้วนวล. (2560). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยาใจ เดชจันทร์. (2556). **ปัจจัยพระดับที่มีอิทธิพลต่อคุณธรรมของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาในภาควันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยุพธนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก วันที่ 24 สิงหาคม 2550 หน้า 22.

วราพร พรหมแก้วพันธ์. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมายอ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วราพร พันธุ์โกคา. (2557). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิริยา วิวัฒน์วงศ์. (2555). การพัฒนางานบริหารบุคคลในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2554). การสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง:จากหลักวิธีสู่แนวปฏิบัติที่ดี. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

ศิริณาวรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). **แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2554). **การบริหารงานบุคคล.** ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- สมภาพ วงศ์ศรีเผือก. (2556). **การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: ข้าวฟ่าง.
- สุทธิพร บุญส่ง. (2550). **คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อภิชัย พันธเสน และคนอื่นๆ. (2558). **การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- อภิชาติ เอี่ยมตาล และสมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2559). **สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** [Online]. Available: <http://www.takuapacity.go.th./work%207.htm>. [2566, มกราคม 28].
- อริย์ธัช แก้วเกาะสบบ้า. (2560). **หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เทพสตรี.

อาทิตย์ รัตนสุริยา. (2557). **กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะ
 ของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.**
 การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อุทัยผิน เครือคำ. (2557). **สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Castetter, W. B. & Young, P. J. (2000). **The Human Resource Function in Educational
 Administration.** (7 th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Dessler, G. (2003). **Human Resource Management.** (8 th ed.). New York: Prentice Hall.

Flippo, E. B. (1984). **Personnel Management.** (6 th ed.). Singapore: Singapore
 National Printers.

Harris, A. (2004. January). Distributed Leadership and School Improvement Leading or
 Misleading?. **Educational Management Administration & Leadership,**
32(1), 11-24.

Ivey, S. L. (2002). **Workplace Competencies (SCANS) of Job applicants as
 Reported by Human Personnel.** Dissertation Abstract International
 University of Missouri-Columbia.

Lena, P. & Saowanee, T. (2012, July-September). The Existing Situation Problems and
 the Guideline to Solve on Personnel Administration in Faculty of Education
 National University of Laos. **Journal of Education Graduate Studies
 Research Khon Kaen University, 5(3), 87-96.**

Lindner, J. R. (2001, December). Competency Assessment and Human Resources
 Management Performance of County Extension Chairs in Ohio. **Journal of
 Agricultural Education, 42(4), 21-31.**

Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2011). **Educational Administration: Concepts and
 Practices.** (6 th ed.). USA, PA: Wadsworth Publishing.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. นายวันชัย เกิดมีโกชน์ | ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร |
| 2. นางสาวทัศนีย์ เนื้อไม้ | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร |
| 3. นางจันแรม พงษ์สิงห์ | ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 |
| 4. นางเนตรนภา พวงไธสง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังโชน |
| 5. นายสมเกียรติ ภูสมศรี | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านลำมะโกรก |
| 6. นายณรงค์ บุญเกิด | ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลทรายทองวัฒนา |
| 7. นายเสกฐ์ธนิษฐ์ เหล่าเขตวิทย์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังน้ำขาว |
| 8. นายธนัชชา รวยอบกลิ่น | ผู้อำนวยการ โรงเรียนประชารักษ์ศึกษา |
| 9. นางสาวนันทนา เรียนไธสง | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนปางศิลาทองศึกษา |
| 10. นายวีระ ถาวร | ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาส |
| 11. นายราม คระออม | ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาส |
| 12. นายยุทธ สุขศิลป์วิทยา | ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาส |
| 13. นายสุเทพ ทรงอยู่ | ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาส |
| 14. นายสรวิทย์ พิทยะพงษ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้มีประสบการณ์ด้านงานบริหารบุคคล) |
| 15. นางทิวา ลาอาภัย | ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้มีประสบการณ์ด้านงานบริหารบุคคล) |
| 16. นางปรีญา ภูภิไธย | ครูโรงเรียนบ้านพรานกระต่าย |
| 17. นายประชากร สอนสกุล | ครูโรงเรียนชุมชนบ้านเขาแก้ว |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๐๕๓๖/๔๔๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาววรรณภา ยะวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัด คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง พัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตพิพล พฤตพิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๑๗๘๐

โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๑๘



ที่ อว ๐๖๑๕ / ว ๐๖๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นางสาววรรณภา ยะวงศ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พศุภพล พุทธิพิบูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๑๗๘๐

โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๑๘

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านแต่อย่างใด แต่กลับจะ
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และใช้เป็นแนวทางในการ
บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในโอกาสต่อไป จึงขอให้ท่านได้โปรดตอบคำถามทุกๆ ข้อใน
แบบสอบถาม ให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววรรณภา ยะวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ

ตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี
☐ 2. 25-35 ปี
☐ 3. 36-45 ปี
☐ 4. 46-55 ปี
☐ 5. 56 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท
☐ 4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

- ☐ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ 2. หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล
☐ 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี
☐ 2. 1-5 ปี
☐ 3. 6-10 ปี
☐ 4. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน

ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
	ด้านหลักนิติธรรม					
1	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎระเบียบและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ.					
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
3	มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
	ด้านหลักคุณธรรม					
4	การวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และมีความชัดเจนสามารถ กำกับ และตรวจสอบได้					
5	กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาคกัน					
6	การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ชัดเจนและเป็นธรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักความโปร่งใส					
7	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
8	มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้					
9	มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอย่างสม่ำเสมอและสามารถตรวจสอบได้					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
10	มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา					
11	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา					
12	มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง					
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
13	การวางแผนอัตรากำลัง มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม					
14	มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่งตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
15	การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
16	มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน					
17	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
18	มีการวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
	ด้านหลักนิติธรรม					
19	มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
20	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
21	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา และครูอัตราจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด					
	ด้านหลักคุณธรรม					
22	มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
23	มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
24	การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม					
	ด้านหลักความโปร่งใส					
25	การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
26	การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสามารถตรวจสอบได้					
27	มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
28	มีการเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
29	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา					
30	เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านหลักความรับผิดชอบ						
31	กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย					
32	กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจน และตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
33	การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง					
ด้านหลักความคุ้มค่า						
34	มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในพิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ					
35	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา					
36	มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน						
ด้านหลักนิติธรรม						
37	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน					
38	มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
39	มีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
	ด้านหลักคุณธรรม					
40	มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
41	การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นไปอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน					
42	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม					
	ด้านหลักความโปร่งใส					
43	มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้					
44	มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ					
45	มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และเปิดเผยคะแนนให้รับทราบอย่างทั่วกัน					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
46	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา					
47	เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ					
48	มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
49	การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
50	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
51	มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดจากการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
52	การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้เพื่อก่อประโยชน์สูงสุด					
53	มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง					
54	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความคุ้มค่า และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					
	การมีวินัยและการรักษาวินัย					
	ด้านหลักนิติธรรม					
55	มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และดำเนินการทางวินัย มีความชัดเจน ตามระเบียบกฎหมาย					
56	มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
57	มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ที่ชัดเจนและเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
	ด้านหลักคุณธรรม					
58	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม					
59	มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
60	การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษมีความเสมอภาคและเป็นธรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักความโปร่งใส					
61	มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ					
62	การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส					
63	การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
64	มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
65	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร					
66	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร					
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
67	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย					
68	ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย อย่างเหมาะสม					
69	สถานศึกษามีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
70	มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัย และรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ					
71	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
72	มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม					
	การออกจากราชการ					
	ด้านหลักนิติธรรม					
73	มีการนำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการโอนย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
74	มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการ ชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
75	มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
	ด้านหลักคุณธรรม					
76	การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ มีความชัดเจนและ เป็นธรรม					
77	การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ของ ก.ค.ศ. และเป็นธรรม					
78	การดำเนินการย้าย ออกจากราชการมีความยุติธรรมและเสมอภาค					
	ด้านหลักความโปร่งใส					
79	การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการมีความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้					
80	มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและ ตรวจสอบได้					
81	มีการรายงานผลการ ย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ					
	ด้านหลักความร่วมมือ					
82	มีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการ พิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพ				
		5	4	3	2	1
83	ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก					
84	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ					
ด้านหลักความรับผิดชอบ						
85	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การยอมรับ ผลการย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย					
86	มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา					
87	ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด					
ด้านหลักความคุ้มค่า						
88	คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
89	กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
90	การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน

ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน
โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาทางการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
	ด้านหลักนิติธรรม					
1	ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ.					
2	ไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
3	ไม่มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
	ด้านหลักคุณธรรม					
4	การวางแผนอัตรากำลังไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมายของ ก.ค.ศ. และไม่มีข้อมูลชัดเจน ไม่สามารถกำกับ หรือตรวจสอบได้					
5	กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษา ไม่มีความยุติธรรมและไม่เสมอภาคกัน					
6	การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และไม่เป็นธรรม					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักความโปร่งใส					
7	การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาไม่มีความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้					
8	การจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจนและไม่สามารถตรวจสอบได้					
9	ไม่มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาและไม่สามารถตรวจสอบได้					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
10	ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา					
11	บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษา					
12	ไม่มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง					
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
13	การวางแผนอัตรากำลัง ไม่มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม					
14	ไม่มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
15	การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
16	ไม่มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน					
17	การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
18	การวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง					
	ด้านหลักนิติธรรม					
19	การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
20	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและไม่สอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
21	การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา และครูอัตราจ้าง ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด					
	ด้านหลักคุณธรรม					
22	ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
23	การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม					
24	การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และไม่เป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม					
	ด้านหลักความโปร่งใส					
25	การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการไม่โปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้					
26	การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและไม่สามารถตรวจสอบได้					
27	มีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
28	ไม่เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
29	ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งต่างๆ ในสถานศึกษา					
30	หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านหลักความรับผิดชอบ						
31	กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานไม่ได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย					
32	กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความชัดเจน และไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา					
33	การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง					
ด้านหลักความคุ้มค่า						
34	ไม่มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ					
35	การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมหรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา					
36	การมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และไม่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน						
ด้านหลักนิติธรรม						
37	ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน					
38	ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
39	ไม่นำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
	ด้านหลักคุณธรรม					
40	ไม่มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
41	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน					
42	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม					
	ด้านหลักความโปร่งใส					
43	ไม่มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้					
44	ไม่มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ					
45	ไม่มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และไม่มีการเปิดเผยคะแนนให้รับทราบ					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
46	ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา					
47	ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ					
48	ไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและพิจารณาความดีความชอบ					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
49	การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
50	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาตนเองไม่มีความต่อเนื่อง					
51	มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ชัดเจนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
52	ไม่มีการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้					
53	ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง					
54	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ยึดหลักความคุ้มค่า และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม					
	การมีวินัยและการรักษาวินัย					
	ด้านหลักนิติธรรม					
55	ไม่มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และการดำเนินการทางวินัย ไม่มีความชัดเจน และไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย					
56	ไม่มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
57	การกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด					
	ด้านหลักคุณธรรม					
58	ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดมั่นในวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม					
59	ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
60	การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษไม่มีความเสมอภาคและเป็นธรรม					
	ด้านหลักความโปร่งใส					
61	ไม่มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ					
62	การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา มีดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบ และโปร่งใส					
63	ไม่มีการดำเนินการทางวินัยที่เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส					
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
64	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
65	ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร					
66	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร					
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
67	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย					
68	ผู้บริหารไม่มีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัย ที่เหมาะสม					
69	สถานศึกษาไม่มีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
70	ไม่มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
71	ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย					
72	ไม่มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม					
การออกจากราชการ						
ด้านหลักนิติธรรม						
73	ไม่นำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
74	ไม่มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการที่ชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
75	การดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่มีความยุติธรรม					
ด้านหลักคุณธรรม						
76	การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ ไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม					
77	การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการไม่เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับของ ก.ค.ศ. ที่เป็นธรรม					
78	การดำเนินการย้าย ออกจากราชการไม่มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน					
ด้านหลักความโปร่งใส						
79	การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการไม่มีความโปร่งใสและไม่สามารถตรวจสอบได้					
80	ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและไม่สามารถตรวจสอบได้					
81	ไม่มีการรายงานผลการย้าย ออกจากราชการให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ					

ข้อ	รายการ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
	ด้านหลักความมีส่วนร่วม					
82	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ					
83	ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก					
84	ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ					
	ด้านหลักความรับผิดชอบ					
85	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมรับผลการ ย้าย หรือ ออกจากราชการที่เป็นไปตามกฎหมาย					
86	ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา					
87	ผู้บริหารไม่ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด					
	ด้านหลักความคุ้มค่า					
88	คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่ให้ความร่วมมือในการพิจารณา ทำให้เสียเวลาในการดำเนินงาน					
89	กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย การดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยมีความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ					
90	การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทางการศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการไม่มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร การสัมภาษณ์ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดีจากทุกท่านในครั้งนี้

นางสาววรรณภา ยะวงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. การศึกษา

() 1. ปริญญาตรี

() 2. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่ง

() 1. ผู้บริหาร

() 2. ศึกษานิเทศก์

() 3. ครูผู้รับผิดชอบงานบริหารบุคคล

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล	สภาพการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล
หลักนิติธรรม	- การวางแผนและกำหนดตำแหน่ง บุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- ไม่มีการวางแผนและกำหนด ตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
หลักคุณธรรม	- การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเป็นไป ตามระเบียบกฎหมาย ชัดเจนและ เป็นธรรม	- การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไม่ เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และไม่ เป็นธรรม
หลักความโปร่งใส	- การนำเสนอแผนอัตรากำลังให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาอย่างสม่ำเสมอและสามารถ ตรวจสอบได้	- ไม่มีการนำเสนอแผนอัตรากำลัง ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาและไม่สามารถตรวจสอบได้
หลักความมีส่วนร่วม	- บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการ กำหนดภาระงานต่างๆ ใน สถานศึกษา	- บุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วน ร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและ การกำหนดภาระงานต่างๆ ใน สถานศึกษา
หลักความ รับผิดชอบ	- มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากร และกำหนดตำแหน่งตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ	- การมอบหมายงานให้กับบุคลากร ฝ่ายงานต่างๆ ไม่มีความเหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ
หลักความคุ้มค่า	- มีการวางแผนหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	- การวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรไม่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล	สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
หลักนิติธรรม	- การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษาและครูอัตราจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด	- การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและไม่สอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง
หลักคุณธรรม	- การกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	- ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
หลักความโปร่งใส	- การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	- การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความเหมาะสมและไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและไม่สามารถตรวจสอบได้
หลักความมีส่วนร่วม	- มีการเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	- หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
หลักความรับผิดชอบ	- การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง	- กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีความชัดเจน และไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา
หลักความคุ้มค่า	- มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	- การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเหมาะสมหรือไม่ตรงกับความรู้อาสาสมัครและความต้องการของสถานศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล	สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
หลักนิติธรรม	- การกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	- ไม่มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่สร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
หลักคุณธรรม	- กระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	- ไม่มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
หลักความโปร่งใส	- กระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และเปิดเผยคะแนนให้รับทราบอย่างทั่วกัน	- ไม่มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ
หลักความมีส่วนร่วม	- เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ	- ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา
หลักความรับผิดชอบ	- มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ	- มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ชัดเจนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ
หลักความคุ้มค่า	- การส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาดตนเองได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	- ไม่มีการดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

4. วินัยและการรักษาวินัย

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล	สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
หลักนิติธรรม	- การส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	- การกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากร ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด
หลักคุณธรรม	- มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	- ไม่มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
หลักความโปร่งใส	- มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	- ไม่มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ
หลักความมีส่วนร่วม	- ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร	- ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำผิดวินัย ภายในองค์กร
หลักความรับผิดชอบ	- ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	- สถานศึกษาไม่มีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
หลักความคุ้มค่า	- มีระบบการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อส่วนรวม	- ไม่มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณพรหม

5. การออกจากราชการ

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ มีดังนี้

หลักธรรมาภิบาล	สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
หลักนิติธรรม	- หลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ไม่มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และออกจากราชการที่ชัดเจนตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
หลักคุณธรรม	- การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้ายออกจากราชการ มีความชัดเจนและเป็นธรรม	- การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้ายออกจากราชการ ไม่มีความชัดเจนและเป็นธรรม
หลักความโปร่งใส	- การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	- ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ย้ายออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและไม่สามารถตรวจสอบได้
หลักความมีส่วนร่วม	- มีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจากงาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ	- ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออก
หลักความรับผิดชอบ	- มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ	- มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ชัดเจนเมื่อเกิดความผิดพลาดในการการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ
หลักความคุ้มค่า	- คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	- กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย การดำเนินการพิจารณาความผิดทางวินัยมีความล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณอุบล

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง								
ด้านหลักนิติธรรม								
1. มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ลำดับขั้นตอนในการวางแผนอัตรากำลังตามกฎหมายระเบียบและข้อปฏิบัติของ ก.ค.ศ.	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
ด้านหลักคุณธรรม								
4. การวางแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบกฎหมายของ ก.ค.ศ. และมีความชัดเจนสามารถ กำกับ และตรวจสอบได้	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
5. กระบวนการในการพิจารณาบุคลากรเพื่อกำหนดตำแหน่งต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความยุติธรรมและเสมอภาคกัน	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
6. การมอบหมายงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ชัดเจนและเป็นธรรม	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านหลักความโปร่งใส								
7. การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษามีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	+1	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8. มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
9. มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาอย่างสม่ำเสมอและสามารถตรวจสอบได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักความมีส่วนร่วม								
10. มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดภาระงานต่างๆในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
12. มีการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
ด้านหลักความรับผิดชอบ								
13. การวางแผนอัตรากำลัง มีการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14. มีการวางแผนกำกับดูแลบุคลากรและกำหนดตำแหน่ง ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
15. การมอบหมายงานให้กับบุคลากรฝ่ายงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
ด้านหลักความคุ้มค่า								
16. มีการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
17. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18. มีการวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง								
ด้านหลักนิติธรรม								
19. มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
20. มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามขั้นตอนที่สถานศึกษากำหนดและสอดคล้องกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
21. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ บุคลากรทางการศึกษา และครูอัตราจ้าง มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักคุณธรรม								
22. มีการกำหนดขั้นตอนในการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
23. มีการดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
24. การบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูมีความเหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามกระบวนการที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักความโปร่งใส								
25. การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
26. การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและสามารถตรวจสอบได้	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
27. มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความมีส่วนร่วม								
28. มีการเปิดโอกาสคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30. เปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
ด้านหลักความรับผิดชอบ								
31. กระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานได้รับการยอมรับถึงความยุติธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
32. กระบวนการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจน และตรงกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
33. การมอบหมายงานตามภาระงานต่างๆ มีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือตำแหน่ง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านหลักความคุ้มค่า								
34. มีการนำหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานมาใช้ในพิจารณาสรรหาบุคลากร เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35. การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
36. มีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน								
ด้านหลักนิติธรรม								
37. มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
38. มีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39. มีการนำกฎ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักคุณธรรม								
40. มีกระบวนการสร้างทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
41. การสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การประชุมทางวิชาการหรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นไปอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบมีความชัดเจน เป็นธรรม และยุติธรรม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักความโปร่งใส								
43. มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44. มีการเปิดเผยเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
45. มีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและการพิจารณาความดีความชอบ และเปิดเผยคะแนนให้รับทราบอย่างทั่วกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความมีส่วนร่วม								
46. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47. เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
48. มีการแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินผลงานและ พิจารณาความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักความรับผิดชอบ								
49. การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามความต้องการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
50. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51. มีกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่เกิดจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความ ดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักความคุ้มค่า								
52. การดำเนินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเน้นการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่วางไว้เพื่อก่อประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
53. มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตนเอง ได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณา ความดีความชอบ ยึดหลักความคุ้มค่า และคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
วินัยและการรักษาวินัย								
ด้านหลักนิติธรรม								
55. มีมาตรการให้บุคลากรรักษา ระเบียบวินัย และ ดำเนินการทางวินัย มีความชัดเจน ตามระเบียบ กฎหมาย	+1	+1	0	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
56. มีการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บทลงโทษกับบุคลากรที่ชัดเจน และเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักคุณธรรม								
58. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
59. มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
60. การดำเนินงานทางวินัยและการลงโทษมีความเสมอภาคและเป็นธรรม	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
ด้านหลักความโปร่งใส								
61. มีการเปิดเผย ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย หรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
62. การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
63. การดำเนินการทางวินัยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
ด้านหลักความมีส่วนร่วม								
64. มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
65. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานพิจารณาความผิดทางด้านวินัยของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
66. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษ หากมีผู้กระทำความผิดวินัย ภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความรับผิดชอบ								
67. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
68. ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลข้าราชการครู ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตน อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
69. สถานศึกษามีการให้ความรู้ในด้านวินัยและการรักษาวินัยให้กับบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความคุ้มค่า								
70. มีการสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูและบุคลากรปฏิบัติตามวินัยและรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
71. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
72. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การออกจากงาน								
ด้านหลักนิติธรรม								
73. มีการนำกฎของ ก.ค.ศ. มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการโอนย้าย หรือการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
74. มีหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติในการย้าย และ ออกจากราชการชัดเจนตามระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.5 มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครู หรือบุคลากร ทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่ง ให้ออกตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	0	0	4	0.6	ใช้ได้
ด้านหลักคุณธรรม								
76. การกำหนดกฎเกณฑ์ในการย้าย ออกจากราชการ มีความชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
77. การพิจารณาการย้าย ออกจากราชการเป็นไปตาม กฎหมายข้อบังคับของ ก.ค.ศ. และเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
78. การดำเนินการย้าย ออกจากราชการมีความยุติธรรม และเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความโปร่งใส								
79. การพิจารณาการย้าย และออกจากราชการมีความ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
80. มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ ย้าย ออกจากราชการ อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
81. มีการรายงานผลการ ย้าย ออกจากราชการให้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความร่วมมือ								
82. มีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรใน สถานศึกษาในการพิจารณา การให้บุคลากรพ้นจาก งาน เช่น การย้าย ออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
83. ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการดำเนินการต่างๆ ในกรณีที่ข้าราชการครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา มีความประสงค์จะลาออก หรือมีคำสั่งให้ออก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
84. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมุทิตาจิตให้กับผู้ที่ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความรับผิดชอบ								
85. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้การ ยอมรับผลการย้าย หรือออกจากราชการที่เป็นไปตาม กฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
86. มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยหรือการย้าย หรือออกจากราชการของบุคลากรทุกกรณีต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
87. ผู้บริหารยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการให้ ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากงาน เมื่อเกิดข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านหลักความคุ้มค่า								
88. คณะกรรมการพิจารณาการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
89. กรณีหากข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มีความผิดทางวินัย จะมีการดำเนินการพิจารณา ความผิดทางวินัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
90. การพิจารณาให้ข้าราชการครูหรือข้าราชการทาง การศึกษาได้รับการย้าย หรือออกจากราชการมีการ คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.786	90

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาววรรณภา ยะวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤษภาคม 2533
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 45 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองปลิง (นาคอุปถัมภ์) ตำบลหนองปลิง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านสุวรรณภูมิ ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
พ.ศ. 2551	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวชิรปราการวิทยาคม ตำบลนครชุม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
พ.ศ. 2556	ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
พ.ศ. 2568	ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร