การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

The Development of Manual for Educational Personnel Administration by the Principles of Good Governance Under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon

ฤทัยรัตน์ ทองนวน[1], บรรจง เจริญสุข[2] และ สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์[3]

Ruthairat Thongnuan[1], Banjong Jaroensuk[2] and Sathaporn Sangkaosuttirak[3]

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Master of Education Program in Educational Administration, Suratthani Rajabhat University, Thailand

E–mail: kungmylove1980@gmail.com

Received September 19, 2023; **Revised** November 4, 2023; **Accepted** November 20, 2023

Abstract

The objectives of this research and development, which were fundamental characteristics of this action research, were as follows: 1) study the administrative conditions necessary for education; 2) develop an administration manual based on the study of good governance principles; and 3) evaluate the suitability and feasibility of the administration manual directly for education according to the principles of good governance under the Secondary Educational Service Area Office, Surat Thani Chumphon. The research method is divided into three steps, as follows: 1) Study the conditions of educational personnel administration, which collected data from 220 educational institution administrators. 2) Develop a manual for the management of educational personnel according to the principles of good governance. There were five experts to inspect the correctness and completeness of the educational personnel management manual according to the principles of good governance. 3) Evaluate the appropriateness for the feasibility and usefulness of the manual for the administration of educational personnel according to the principles of good governance by 220 executives in the area. The tool used to collect data is a questionnaire, which uses basic statistics, including percentage, mean, and standard deviation, to analyze the data. The research findings revealed that 1) the conditions of administration of educational personnel according to the principles of good governance are overall at a high level ($\bar{x}$ = 4.07). 2) Development of a manual for the administration

of educational personnel according to the principles of good governance, there is content accuracy in every item. The average content validity was 0.97, and there was an assessment of appropriateness, possibility and the usefulness of the educational personnel management manual according to the principles of good governance, overall, it is at a high level ($\bar{x}$ = 4.14).

Keywords: Administration manual; educational personnel; principles of good governance

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา 2) พัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยเป็นการวิจัยและพัฒนา มีวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 220 คน 2) พัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 3) การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ประเมินโดยผู้บริหาร 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) 2) การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเฉลี่ยอยู่ที่ 0.97 และ 3) การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14)

คำสำคัญ: คู่มือการบริหาร; บุคลากรทางการศึกษา; หลักธรรมาภิบาล

บทนำ

การบริหารงานบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ภารกิจทุก ๆ ด้านบรรลุเป้าหมายด้วย ความราบรื่นเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพแต่ถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ขาดประสบการณ์ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหา ดังนั้นการบริหาร (Administration) ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม (Indee, 2014)

การบริหารงานจะตองเป็นรูปแบบใหม่เพราะประสิทธิภาพของการดำเนินงานโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ โดยจำเป็นตองจัดหาทรัพยากรวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ จัดการกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาประสานและสร้างความร่วมมือกับองคกรปกครองสวนทองถิ่น บุคคล ครอบครัว และองคกรต่าง ๆ เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีสวนร่วมในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ดีผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมหลายอย่าง (Runcharoen, 2005)

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหนาที่ใหบริการการศึกษาแกประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงตองนำหลักการวาด้วยการบริหารกิจการบานเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปวา “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเขมแข็งใหกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วยหลักการดังกล่าว ได้แก 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปรงใส 4. หลักการมีสวนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุมคา หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเขากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งได้แก การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีเก่งและมีความสุข (Ministry of Education, 2003)

การบริหารงานบุคคลากรจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการ เพราะการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมเป็นการได้มาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถในหน่วยงาน กระบวนการบริหารงานบุคลากรจึงมีขอบเขตกว้างขวางตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การฝึกอบรม การประเมินผล พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด การดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องมีกระบวนบริหารงานบุคลากรที่เหมาะสม (Muangkram, 2007)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทของตนหลายอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตน ให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องมีการกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจนในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษาและจำเป็นต้องกำหนดบทบาทในการดำเนินงานกับบุคคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาร่วมกัน อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนด เพื่อให้การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพ และปรสิทธิผล ซึ่งการจะทำให้ได้ผลเช่นนี้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำสถานศึกษาต้องมีแนวทาง หลักทฤษฎี และหลักธรรมเพื่อนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญ เพื่อที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาทั้งระบบและการบริหารงานวิชาการนั้นเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนด แผนงาน วิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้

การบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ การบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย ในสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความเจริญก้าวหน้าด้านการจัดการศึกษาและมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในด้านการเรียนการสอน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ

กล่าวคือ เกิดอำนาจวัตถุนิยม มีผลกระทบถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม วัฒนธรรม ประเพณีของพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการบริหารงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็นทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นและไม่ดีเท่าที่ควร เพราะหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่บางครั้งการบริหารงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ราบรื่น อีกทั้งงานด้านคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีเท่าที่ควรทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น มีการขอย้ายของข้าราชการครูซึ่งเกิดจากความไม่พอใจในการบริหารงานของผู้บริหารหรือไม่ได้รับความร่วมมือในการพัฒนางานทำให้ผลงานทางด้านวิชาการไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป

ปัญหาเหล่านี้อาจแก้ไขได้เพราะหลักการธรรมาภิบาลเน้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนทำให้เห็นว่าการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยแก้ปัญหาอื่นๆ ในองค์การได้ โดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นเพราะจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความผูกพัน รู้สึกรักและมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อการบริหาร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักการศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (The Secretariat of the House of Representatives, 1999)

หลักธรรมาภิบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านหลักนิติธรรม (2) ด้านหลักคุณธรรม (3) ด้านหลักความโปร่งใส (4) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (5) ด้านหลักความรับผิดชอบ (6) ด้านหลักความคุ้มค่า ตามกรอบและขั้นตอนการบริหารงานบุคลากรที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักการศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขอบเขตด้านตัวแปร *ตัวแปรต้น (Independent Variables)* คือ คู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* คือ ความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 220 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 44 โรงเรียน

ขอบเขตด้านเวลา ทำการศึกษาระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2565

ทบทวนวรรณกรรม

Changkwanyuen et al. (1996) ได้ให้ความหมาย คู่มือ หมายถึง หนังสือที่ใช้ควบคู่ไปกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหนังสือที่ให้แนวทางการปฏิบัติให้กับผู้ใช้สามารภกระทำสิ่งนั้นๆให้บรรลุตามเป้าหมาย

Suwannaroj (1990) ได้ให้ความหมาย คู่มือ หมายถึง เอกสาร หรือ หนังสือที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ครูใช้จัดการเรียนการสอนสามารถสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารจัดเก็บข้อมูล ความรู้ ขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ในการดำเนินการที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้ การดำเนินการ การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายและมาตรฐานเป็นกรอบการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน

Sukhothai Thammathirat Open University (1990) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลากร มาจากคำในภาษาอังกฤษที่ว่า Personnel Administration หรือ Personnel Management นอกจากนี้การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่ว การบริหารงานบุคคลในภาษาอังกฤษยังอาจใช้คำอื่นๆ ได้อีก เช่น Laber Relations, Industrial Relations และ Manpower Management เป็นต้น ในภาษาไทยก็มีใช้คำอื่นอยู่หลายคำเช่นเดียวกัน เช่น การบริหารงานบุคคล การจัดงานบุคลากร และการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

Pilanthananon (1993) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลหน่วยงานทุกๆตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นว่างานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา ขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุ โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การหรือสถาบัน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือ วิธีการ หรือ ขั้นตอน ในการดูแล หรือปฏิบัติกับบุคคลที่อยู่ภายในหน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน เพื่อให้บุคคลากรในทุกๆตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร หรือหน่วยงาน และต่อตัวบุคคลากรเอง

Chaicharoenwattana and Lee (2001) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล หมายถึง เครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมต่อกับภาคเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเน้นความเป็นเจ้าของ การสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่

เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างกระบวนการในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

Khamchu (2002) ได้ให้ความหมายธรรมาภิบาล หมายถึง การมีส่วนร่วม คือความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมัติ อย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่าเสียงคนยากจน และคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติเพื่อบริหารจัดการองค์กร หรือหน่วยงานให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีความยุติธรรม เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเกิดการบริหารภายในองค์กร หรือหน่วยงานที่มีเสถียรภาพ และมีโครงสร้างกระบวนการในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา R&D (Research & Development) โดยผู้วิจัยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาคู่มือการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยในเชิง R&D (Research & Development) คือ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ในการสำรวจและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนา โดยเป็นบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) รวมทั้งหมด 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการตามโครงการวิจัย การศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เน้นการศึกษาข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มากำหนดเป็นกรอบคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบัน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่วัดระดับสภาพการปฏิบัติ โดยกำหนดความหมายของค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

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

2. เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับแบบทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในปัจจุบัน ผู้วิจัยมีกระบวนการ ดังนี้

3. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา หรืออาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อตรวจสอบพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาโดยใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

คะแนน +1 สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
คะแนน 0 สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
คะแนน –1 สำหรับข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาคำตอบแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) พิจารณาแบบสอบถามข้อที่ตรงกับเนื้อหา โดยพิจารณาจากคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.6 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยและนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) เป็นรายข้อโดยพิจารณาค่า Corrected Item – Total Correlation จากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งนำมาเป็นข้อคำถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

3. นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มากำหนดเป็นกรอบคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในปัจจุบัน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับแบบทดสอบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในปัจจุบัน

5. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา

6. จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาคำตอบแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

7. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยและนำมาวิเคราะห์

8. ปรับปรุงแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารศึกษาต่อไป

9.ขออนุมัติหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยถึงสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

10. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย และแบบสอบถามความคิดเห็นถึงผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ และหาค่าร้อยละที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ เกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ค่าเฉลี่ยร้อยละไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ถือว่ามีความเหมาะสม

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การนำเสนอข้อมูลจะอยู่ในลักษณะการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) ประกอบภาพถ่ายและการพรรณนาความประกอบการบรรยายเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในระดับนโยบาย ชุมชน องค์กร และปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการย้าย ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนามีระดับต่ำสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Table 1 Mean and standard deviation of educational personnel administration conditions according to the principles of good governance Under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon.

การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล (Educational personnel administration according to the principles of good governance)	$\bar{x}$	$S.D.$	ระดับความเห็น (Level of opinion)
1. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ (*Recruiting, hiring, appointing, and returning to government service*)	4.00	0.941	มาก (*a lot*)
2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (*Salary and compensation*)	4.05	0.885	มาก (*a lot*)
3. ด้านการย้าย (*Moving*)	4.19	0.779	มาก (*a lot*)
4. ด้านการโอน (*Transfer*)	3.90	1.121	มาก (*a lot*)
5. ด้านการประเมินและเลื่อนวิทยฐานะ (*Aspects of evaluating and promoting academic status*)	4.11	0.757	มาก (*a lot*)
6. ด้านการพัฒนา (*Development*)	3.82	1.177	มาก (*a lot*)
7. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ (*Disciplinary proceedings and retirement from government service*)	4.21	0.729	มาก (*a lot*)
8. ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (*Appeals and complaints*)	4.14	0.894	มาก (*a lot*)
9. ด้านการพัฒนาบุคลากร (*Personnel development*)	4.23	0.711	มาก (*a lot*)
รวม (total)	4.07	0.888	มาก (*a lot*)

วัตถุประสงค์ที่ 2 การพัฒนาคู่มือการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ส่วนประกอบต้น ส่วนเนื้อหาและส่วนประกอบท้ายอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียบเรียงประเด็นหลัก ประเด็นย่อยต้องมีความชัดเจน และควรปรับรูปแบบการจัดทำคู่มือให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Table 2 Mean and standard deviation, educational personnel administration manual according to the principles of good governance Under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon.

ที่	คู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล (Educational personnel administration manual according to the principles of good governance)	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) (*Comment score expert (person)*)					$\sum^R$	IOC
		1	2	3	4	5		
	ส่วนประกอบต้น (*Introductory content*)							
1	1.1 รูปแบบของหน้าปกนอก หน้าปกในของคู่มือฯ มีความน่าสนใจ (*Format of the outer cover Inside cover of the manual interesting*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	1.2 รูปแบบ และรายละเอียดเนื้อหา ส่วนคำนำของคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Format and content details Introduction section of the manual accurate Easy to read and understand*)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8
	1.3 รูปแบบ และรายละเอียดเนื้อหา ส่วนสารบัญของคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Format and content details The table of contents of the manual accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	1.4 ความเหมาะสมโดยรวมของ“ส่วนประกอบต้น” ของคู่มือฯ (*Overall appropriateness of the “main components” of the manual*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	ส่วนเนื้อหา (*Content section*)							
2	2.1 การออกแบบ และรายละเอียดเนื้อหาของหัวข้อหลักตามโครงสร้างคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Design and content details of main topics According to the manual structure accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	2.2 การออกแบบ และรายละเอียดเนื้อหาของหัวข้อย่อยตามโครงสร้างคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Design and content details of subtopics According to the manual structure accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Table 2 (Continue)

ที่	คู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล (Educational personnel administration manual according to the principles of good governance)	คะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่) (*Comment score expert (person)*)					$\sum^R$	IOC
		1	2	3	4	5		
2	2.3 การออกแบบ และรายละเอียดเนื้อหาของสารสนเทศตามโครงสร้างคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Design and details of information content According to the manual structure accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	2.4 ความเหมาะสมโดยรวมของ “ส่วนเนื้อหา” ของคู่มือฯ (*Overall appropriateness of “Content section” of the manual*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	ส่วนประกอบท้าย (*footer content*)							
3	3.1 การออกแบบ และรายละเอียดของบรรณานุกรมตามโครงสร้างคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Design and details of the bibliography According to the manual structure accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	*1*
	3.2 การออกแบบ และรายละเอียดของภาคผนวก ตามโครงสร้างคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Design and details of the appendix According to the manual structure accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
	3.3 การออกแบบ และรายละเอียดของหน้าประวัติผู้แต่งตามโครงสร้างคู่มือฯ มีความถูกต้อง อ่านเข้าใจง่าย (*Design and details of author bio page According to the manual structure accurate Easy to read and understand*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
	3.4 ความเหมาะสมโดยรวมของ“ส่วนประกอบท้าย” ของคู่มือฯ (*Overall appropriateness of the “footer content” of the manual*)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

วัตถุประสงค์ที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

Table 3 Mean and standard deviation to evaluate the suitability of the educational personnel administration manual according to the principles of good governance Under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon.

รายการประเมิน (*Evaluation list*)	$\bar{X}$	***S.D.***	**ระดับความเห็น** (*Level of opinion*)
1. ความเหมาะสม (*Suitability*)	*4.14*	*0.794*	มาก (*a lot*)
2. ความเป็นไปได้ (*Possibility*)	*4.04*	*0.953*	มาก (*a lot*)
3. ความมีประโยชน์ (*Usefulness*)	*4.23*	*0.758*	มาก (*a lot*)
รวม (*Total*)	**4.14**	**0.835**	**มาก** (***a lot***)

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการย้าย ตามลำดับ ส่วนด้านการพัฒนา มีระดับต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นั้นมีจำนวนมากและยังให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาในระดับกลาง นั่นคือสถานศึกษามีการดำเนินงานบริหารงานบุคลากรตามกระบวนการและขั้นตอนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ดังที่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กำหนดปัจจัยที่จะทำให้การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย การกำหนดวิธีดำเนินการ การประเมิน ติดตามผลการดำเนินการ สามารถทำได้โดยการสอบถาม/การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม การประชุม ประเมินความพึงพอใจ เพื่อร่วมกันติดตามผลการดำเนินการ การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ Chalermchai Somtha (2004) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Suwan Thongkham (2002) ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลัก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า การพัฒนาคู่มือการบริหารบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือการการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเฉลี่ยอยู่ที่ 0.97 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลมาจากผู้บริหารงานบุคลากรยึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและให้การสนับสนุนการพัฒนางานบุคลากร มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Seelarak and Phetsombat (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ และเข้าใจนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายของการ ดำเนินงาน ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการรายงานผลการด าเนินงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และสอดคล้องกับ Wiwadchanoon and Intarak (2020) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา พบว่า การใช้ธรรมาภิบาลในโรงเรียนภัทรญาณวิทยา ด้านหลักประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร มีขั้นตอนการดำเนินงานของคู่มือการการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ โดยคู่มือที่ดีนั้นจะต้องมีเนื้อหาที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการแบ่งองค์ประกอบของเนื้อหาและการจัดลำดับของเนื้อหาให้รัดกุม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Boondet (2012) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีแนวทางดังนี้ จัดระบบการบริหารเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด ควบคุม กำกับ ดูแล งานด้านงบประมาณด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารทั่วไป ใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้จัดทำแผนพัฒนาเพื่อสงเสริมให้ครูมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแกนักเรียน ระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีศักยภาพตามอำนาจหนาที่และต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ Kumpa (2020) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า ด้านความเหมาะสมผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นไปได้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าโดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการย้าย ด้านการโอน ด้านการประเมินและเลื่อนวิทยฐานะ ด้านการพัฒนา ด้านการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ ด้านการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารดำเนินการสอบคัดเลือกบุคลากรครูและอัตราจ้างอย่างโปร่งใส

ยึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและให้การสนับสนุนการพัฒนางานบุคลากร มีการวางแผนกำหนดตำแหน่ง การโอนย้าย แก่บุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการประเมินบุคลากรในการเลื่อนวิทยฐานะในสถานศึกษาร่วมกันอย่างเสมอภาค เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน มีการดูแล ควบคุม ส่งเสริมบุคลากรให้มีความประพฤติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีการใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับเด็ดขาดเป็นธรรมเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดี มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเรื่องการปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาขอรับบริการ มีระดับสูงสุด

2. ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้โครงร่างคู่มือ ซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ และเนื้อหาสาระ คือ หน้าปก คำนำ คำนิยาม สารบัญ แนวคิดการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายงานบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง/การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนเงินเดือน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ วินัยและการรักษาวินัย สวัสดิการครู การปฏิบัติราชการ วินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเลื่อนเงินเดือน การฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ การออกจากราชการ การลาออกจากราชการ ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการลาออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ส่วนประกอบต้น ส่วนเนื้อหาและส่วนประกอบท้ายอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเรียบเรียงประเด็นหลัก ประเด็นย่อยต้องมีความชัดเจน และควรปรับรูปแบบการจัดทำคู่มือให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่ไม่ชัดเจน โปร่งใส เที่ยงธรรม

2. ควรจะต้องมีความตระหนักในด้านการบริหารบุคลากรอย่างเป็นธรรมในทุกด้าน มีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงในการบริหารงานบุคลากรภายในองค์กร

3. ควรมีปรับรูปแบบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีรูปแบบการดำเนินงานและขั้นตอนที่ชัดเจน

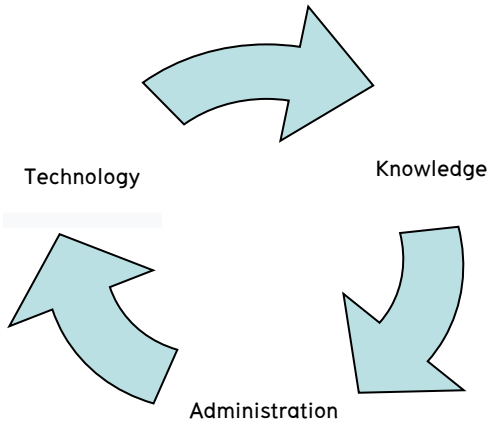
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยพัฒนารูปแบบคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2. ควรวิจัยพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความน่าสนใจ และเข้าใจง่าย

3. ควรวิจัยพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลกรทางการศึกษาด้านการบริหารในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



จากการนำองค์ความรู้ ทฤษฎีที่ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และจัดทำคู่มือในรูปแบบเอกสาร มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม การพัฒนาคู่มือให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบสม่ำเสมอ รูปแบบคู่มือที่เป็นเอกสารเพียงอย่างเดียวไม่สามารถเข้าถึงหรือจัดเก็บไว้ได้นาน เนื่องจากคู่มือทำจากกระดาษง่ายต่อการชำรุดเสียหาย ดังนั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาคู่มือจากรูปแบบเอกสารมาไว้ในระบบที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาและยังสามารถเก็บรักษาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขได้ โดยให้เทคโนโลยีที่ใช้กันในปัจจุบันเข้ามามีส่วนช่วย ทั้งยังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

References

Boondet, I. (2012). *Administration according to the principles of good governance by administrators in educational institutions under the Khon Kaen Provincial Administrative organization* [Master's thesis, Khon Kaen University].

Chaicharoenwattana, B., & Lee, B. (2001). *Indicators of good governance* (Research report) (2nd ed.). King Prajadhipok's Institute.

Changkwanyuen, P. et al. (1996). *Techniques for writing and producing textbooks.* Chulalongkorn University.

Indee, D. (2014). *The application of principles of good governance in the management of schools under the administration of the Local Government in Chiang Rai.* Mae Fah Luang University.

Khamchu, C. (2002). *Administrative governance.* Rainwater printing.

Kumpa, S. (2020). *The development of educational institution management guidelines based on good governance principles for schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 3*[Master's thesis, Mahasarakham University].

Ministry of Education. (2003). *Manual for administration of basic educational institutions that are juristic persons.* Shipping and Parcel Organization.

Muangkram, P. (2007). *State and problem on personnel administration of vocational private schools in Khon Kaen Province*. Loei Rajabhat University.

Pilanthananon, M. (1993). *Educational administration.* Phitak Aksorn.

Runcharoen, T. (2005). *Towards becoming a professional executive*. Khaw Sang.

Seelarak, K., & Phetsombat, P. (2020). Good governance of the school administrators Under the Secondary Educational Service Area Office 28. *Journal of MCU Buddhapanya Review, 5*(3), 53–67. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/241855

Somtha, C. (2006). *Management using the principles of good governance by school administrators based on teachers' opinions teaching practice under the Loei Educational Service Area Office, Area 1*[Master's thesis, Khon Kaen University].

Sukhothai Thammathirat Open University. (1990). *Personnel management.* Sukhothai Thammathirat Open University.

Suwannaroj, S. (1990). *Teachers' advancement path: Manual for preparing academic work.* Pradipat Printing House.

The Secretariat of the House of Representatives. (1999). *Regulations of the Prime Minister's Office Concerning the creation of a good governance system and society, B.E. 2542.* https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/234833

Thongkham, S. (2002). *Administrative conditions according to the principles of good governance in schools Under the Office of Primary Education Singburi Province*[Master's thesis, Burapha University].

Wiwadchanoon, T., & Intarak, P. (2020). Governance in Phattharayan Witthaya School. *Journal of Educational Administration Silpakorn University, 11*(1), 1–16. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/239448