

จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษา

THE ETHICS ON PERSONNEL MANAGEMENT OF TEACHERS AND EDUCATIONAL
PERSONNEL IN SUB – COMMITTEE EDUCATION SERVICE AREA

ชัยนันท์ นิลพัฒน์¹

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 2) การยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) ผลแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา ค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือและจัดเก็บข้อมูล และขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและแนวทางการพัฒนา จากการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง 2) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศจำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 3)กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการดำรงตน 2) หลักความเป็นธรรม 3) หลักกัลยาณมิตร 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักการรักษาระเบียบวินัย และ 6) หลักความเสมอภาค

2. การยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

3. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา คือ โดยหน่วยงานกระทรวงศึกษา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านจริยธรรม โดยมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักทศพิธราชธรรม และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้านจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : จริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of the research were to determine : 1) the components of the Ethics on Personnel Management of Teachers and Educational Personnel in sub- Committee Education Service Area, 2) the confirmation of the Ethics on Personnel Management of Teachers and Educational Personnel in sub- Committee Education Service Area, and 3) The development of the Ethics on Personnel Management of Teachers and Educational Personnel in sub- Committee Education Service Area. Its procedure included : 1) studying the variable concerning the ethics of teachers and personnel, 2) developing instrument and data collection and 3) analyzing data and confirming the appropriateness of component from statistical analyses by specialists and experts. The sample and the instruments used in the research included :1) 17 specialists and experts by semi-structured interviews; 2) 183 primary Educational Service Area Offices and the respondents were directors in primary education service area offices and teachers by using questionnaires , and 3) 5 specialists and experts by using opinionnaire. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The components of the ethics for personal administration were 1) Existence 2) Fairness 3) True Friend 4) Responsibility 5) rule of law and 6) Equality

2. The confirmation of the ethics for personal administration was found propriety, feasibility, utility and accuracy with the theory, principles and concept of the research.

3. The guidelines for Developing the Ethics on Personnel Management of Teachers and Educational Personnel in sub- Committee Education Service Area were; the Ministry of Education or stake holder should encourage for ethics development based on the philosophy of sufficiency economy and good government ,royal virtues and the concerned organization should control ethics performance of their personnel.

KEYWORD : The Ethics On Personnel Management

บทนำ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยคณะกรรมการจำนวน 10 คน จำแนกตามองค์ประกอบ ได้แก่ อนุกรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 3 คน อนุกรรมการจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน และ อนุกรรมการจากผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 3 คน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณา กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเฉลี่ยอัตรา การพิจารณา ให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้ง การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ การกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผล การบริหารงานบุคคล จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล จัดทำรายงานประจำปีที่เกี่ยวข้องกับ

การบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การบริหารจัดการภายในพบว่า จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เหมาะสม การแบ่งงานภายในพบว่าบางกลุ่มงานมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก จึงยังไม่สมดุล การเดินทางไปปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความลำบากมากขึ้นเนื่องจากการยุบรวมหน่วยงาน และมีการย้ายสำนักงานแห่งใหม่ เป็นผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

อยู่เดิมต้องย้ายไปทำงานในสำนักงานแห่งใหม่ต้องเดินทางไกลขึ้น สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาหลายแห่ง ให้ความเห็นว่าเขตพื้นที่การศึกษามีพื้นที่เขตบริการใหญ่ไป ในแต่ละจังหวัดมีจำนวนเขตพื้นที่การศึกษาน้อยทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาน้อยยังมีการยึดติดกับวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมๆ ขาดขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายข้าราชการพลเรือน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ภายหลังที่มีการยุบรวมหน่วยงานหลายแห่งและกำหนดโครงสร้างใหม่ตามกฎหมาย พบว่ายังไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ครอบคลุม ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เต็มประสิทธิภาพ ขั้นตอนและระเบียบการสรรหาเพื่อคัดเลือก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ในทางปฏิบัติยังมีช่องว่างเป็นผลให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่สรรหาได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเจตนารมณ์ของกฎหมาย บุคลากรในบางตำแหน่ง ไม่มีสิทธิคัดเลือกทั้งที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะกฎหมายไม่เปิดช่องให้มีสิทธิในการคัดเลือกและพบว่า อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่ยังมีบทบาทเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบทบาทด้านส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการปฏิบัติที่ชัดเจน การบริหารจัดการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษายังไม่ได้รับการตอบสนองปัญหาความไม่เป็นธรรมในการ พิจารณาโยกย้าย และ การพิจารณาความดีความชอบ พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา สภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่ได้รับการส่งเสริม ในด้านขวัญและกำลังใจ และความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีปัญหาของข้าราชการที่เกิดจากระบบราชการและตัวของข้าราชการ ปัญหาของข้าราชการ เช่น การที่ข้าราชการบางส่วนไม่อำนวยความสะดวกและไม่ให้บริการแก่ผู้รับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางที่รักษาประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจัดแบ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากระบบหรือปัจจัยภายนอก และปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการหรือปัจจัยภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากข้าราชการขาดจริยธรรม หรือไม่ยึดมั่นจริยธรรมของข้าราชการอย่างมั่นคง

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุมความเข้มแข็ง มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลอย่างครบทุกขั้นตอน มีความยุติธรรม โปร่งใส มีความเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาจึงเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคคลให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้ตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วจึงนำผลที่ได้ไปพัฒนาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมใน การบริหารงานบุคคลของ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 133 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือ ขั้นตอนนี้เป็น การนำผลที่ได้จากขั้นที่ 1 มาพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire)

และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแบบสอบถาม ได้คำถามที่มีความเหมาะสม 106 ข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 เขตพื้นที่ การศึกษา รวม 36 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 33 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67 นำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8.917 และได้แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามจากขั้นที่ 2 ไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล 381 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.49 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การยืนยันองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา โดยตรวจสอบด้วยวิธีการชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Future Research : EFR) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้พิจารณาประเด็นความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การหา ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor

Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งหมด 183 เขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา โดยการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มอย่างง่ายโดยการแบ่งภาคและกระจายเขตพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมทุกจังหวัด (stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

ในแต่ละ 1 หน่วยตัวอย่าง กำหนดผู้ให้ข้อมูล 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 381 คน

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 183 เขตพื้นที่การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนทั้งหมด 183 เขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 เขตพื้นที่การศึกษา โดยการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มอย่างง่ายโดยการแบ่งภาคและกระจายเขตพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมทุกจังหวัด (stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละ 1 หน่วยตัวอย่าง กำหนดผู้ให้ข้อมูล 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และข้าราชการครูหรือนักวิชาการทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 381 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยพัฒนา มาจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการค้นคว้าเกี่ยวกับตัวประกอบองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) สอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา การดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 106 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

3. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ใช้เพื่อการยืนยันองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยวิธีการชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Future Research : EFR) ซึ่งผู้วิจัยได้นำร่างองค์ประกอบมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลโดยแยกออกเป็น 3 ประเด็นคือ 1) จริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากมากไปน้อย คือ 1) หลักการดำรงตน 2) หลักความเป็นธรรม 3) หลักกัลยาณมิตร 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักการรักษากฎระเบียบวินัย และ 6) หลักความเสมอภาค สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามีลักษณะเป็นพหุองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานี้ สอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงาน ของกระทรวงศึกษาธิการที่ระบุไว้ว่า จริยธรรมในการทำงาน ควรประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความมีเหตุผล 4) ความกตัญญูต่อเวที 5) การรักษาระเบียบวินัย 6) ความเสียสละ 7) ความสามัคคี 8) การประหยัด 9) การยุติธรรม 10) ความอดทน และ 11) ความเมตตา กรุณา และสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่จัดทำโดยสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกและลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่น ของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้ โดยประกอบด้วย ข้อ 3 ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ข้อ 4 ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ข้อ 5 ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่ง

หน้าที่ และยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตน ข้อ 6 ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวง
ประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการ
อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์
ส่วนรวมและข้อ 8 ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
เที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดย
อหยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ข้อ 9 ข้าราชการ
ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการ
อย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นนานและใช้ข้อมูล
ข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้
ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันเหตุการณ์
และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ข้อ 10 ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
รวมทั้งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นแนวทางการบริหาร
งานของรัฐที่เป็นอยู่บนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน
ยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม การส่งเสริมประชาธิปไตย ความ
โปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน ประกอบด้วย
หลักธรรมาภิบาล คือ 1) หลัก นิติธรรม 2) หลักคุณธรรม
3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความ
รับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งพบว่าหลายองค์กร หลาย
หน่วยงานที่พยายามผลักดันให้มีการนำแนวคิด หลักธรรมา
ภิบาลไปใช้เป็นกลไกให้การขับเคลื่อนของภาคส่วนต่างๆ
เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
ที่วางไว้ เมื่อพิจารณาหลักธรรมาภิบาลร่วมกับองค์ประกอบ
จริยธรรม ในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
ทั้ง 6 องค์ประกอบก็พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมที่ได้จาก
ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลเป็น
อย่างมาก นั้นหมายความว่า องค์ประกอบจริยธรรมใน
การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 6 องค์ประกอบ
ก็เป็นองค์ประกอบจริยธรรมสากลที่คนในสังคมรับรู้ เข้าใจ
และเห็นความสำคัญ จนกลายเป็นองค์ประกอบทางจริยธรรม
ในการทำงานหรือบริหารงานในหลายๆภาคส่วน รวมทั้งแสดง
ให้เห็นว่าจริยธรรมเป็นหลักการที่คนในสังคมยอมรับว่าดีงาม
และเห็นควรถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม
และเมื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และ การทำงาน
ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของคนในสังคม ก็
ย่อมหมายความว่า คนย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงาน

หรือการประกอบอาชีพ เพราะในการทำงาน คนย่อมต้องมี
สังคมที่ประกอบไปด้วยคนหลายคน มีความเชื่อและความคิด
ที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีกรอบให้มนุษย์ประพฤติไป
ในทิศทางเดียวกัน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขและ
บรรลุเป้าหมายในงานนั้นๆ จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมานั้น
สอดคล้องกับผลการวิจัยที่สรุปว่าองค์ประกอบจริยธรรมใน
การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

2. จากผลการยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมใน
การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ
และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า
องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามีความชัดเจน เพราะมีตัวแปรต้น ตัวแปร
ตามที่เกี่ยวข้องกัน เข้าใจได้โดยง่าย มีความ ถูกต้อง เหมาะสม
เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเมื่อ
พิจารณาองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของ
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาแล้ว พบว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ
นั้น เป็นจริยธรรมที่บุคคลทุกคนพึงมีพึงกระทำ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เพราะคณะกรรมการข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กร
ที่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการบริหารงานบุคคล ในการนำนโยบาย
ที่ได้รับมอบหมายมาปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งในมาตรา
23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้อำนาจหน้าที่กับคณะกรรมการ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการบริหารงานบุคคลของ
เขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ย่อมมีความคาดหวัง
ที่จะให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา เขตพื้นที่การศึกษปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ด้วย
ความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นกลาง มีความเหมาะสมและเป็นไป
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งพบว่า องค์ประกอบจริยธรรม
ใน การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษานั้นจะช่วย
ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล
เพราะ การบริหารงานบุคคลที่ดีนั้นจะต้องมี ความซื่อสัตย์

สุจริต ยุติธรรม มีความเสมอภาค เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งหากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาที่มีการดำเนินงานที่เชื่อถือได้ สามารถอธิบายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความยุติธรรมต่อทุกคน มีหลักประกันได้ว่าทุกคนได้รับความเป็นธรรมหากดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ในการบริหารงานบุคคลก็จะประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในระดับมาก สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกประการ

3. แนวทางในการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าแนวทางพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีภารกิจมากมาย เพื่อให้การดำเนินการต่างๆเป็นไปด้วยความรอบคอบชัดเจนมีประสิทธิภาพ เป็น ไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีความมุ่งมั่นสร้างกระทรวงศึกษาไทยให้ใสสะอาด ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น สร้างความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้จึงให้แนวทางการพัฒนาให้มีส่วนเกี่ยวข้องยึดเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น สนับสนุนให้ดำเนินคดีและลงโทษ อ.ก.ค.ศ. ที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด ต่อต้านและไม่สนับสนุนค่านิยมของ อ.ก.ค.ศ. ที่มีอยู่แล้วในสังคมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษา ในเวลาเดียวกันควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาและสังคมส่วนรวมผู้ทำหน้าที่ อ.ก.ค.ศ. ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิชาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งเสริมให้นำการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Government) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และสนับสนุนให้ อ.ก.ค.ศ. นำหลักทศพิธราชธรรมมาปรับใช้คณะอนุกรรมการข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์คณะบุคคลที่มีสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายกฎเกณฑ์การศึกษาหากผู้ปฏิบัติหน้าที่ขาดจริยธรรมย่อมส่งผลต่อการบริหารการศึกษาประสิทธิภาพของการศึกษาโดยรวมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุกคนเพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ในส่วนของปัญหาการบริหารราชการที่เป็นปัญหาที่มีสาเหตุมาจากระบบราชการและมาจากตัวผู้ปฏิบัติเอง ปัญหาดังกล่าวนี้จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นหากผู้ปฏิบัติหน้าที่ขาดจริยธรรมหรือขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาจริยธรรม โดยหน่วยงานกระทรวงศึกษา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านจริยธรรม โดยมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหลักทศพิธราชธรรม และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้านจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการการศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรนำองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาไปประยุกต์ใช้ หรือกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาควรนำข้อค้นพบ คือ องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ไปพัฒนาการและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของตนเอง

3. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ควรนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมและตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ที่ควรพึงปฏิบัติ ให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรทางการศึกษา

4. ควรนำองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อหารูปแบบการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมต่างๆ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กับเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เพื่อนำ

ไปสู่ข้อค้นพบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร

4. ควรมีศึกษาวิจัยในเรื่องความคาดหวังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

5. ควรมีการศึกษาวิจัยในการนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปทดลองใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสรุปภาพรวมความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงฯ, 2546), 81.

กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงฯ, 2549. เอกสารประกอบการสัมมนา)

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, (2552, พฤศจิกายน 5). ราชกิจจานุเบกษา. 73-83.

วิรัช นิภาวรรณ, ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพช, 2547). 13,104-105.

วิรัช นิภาวรรณ, เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง “ปรัชญาการเป็นข้าราชการมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ”. (ขอนแก่นและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 27 กรกฎาคม 2549), 1-3.

