

การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

THE GOOD GOVERNANCE APPLICATION OF ADMINISTRATOR AND
PERSONNEL ADMINISTRATION IN MUNICIPALITY SCHOOLS
UNDER THE LOCAL EDUCATION REGION V

จุฬารัตน์ จิตใจ¹

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 จำนวน 48 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานครู รวมจำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ตามหลักการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดเทศบาล สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล/การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to know 1) the good governance application of administrator in Municipality Schools under the Local Education Region 5. 2) the personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5 and 3) the relationship between applying the good governance application of administrator and the personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5. The samples were 48 in Municipality Schools under the Local Education Region 5. The respondents consisted of a school administrator, an assistant personnel administrator and two teachers, with the total of 192 respondents. The research instrument used was a questionnaire concerning the principles of good governance

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

according to the Policy Statement of Parliament 1999, and Principles of personnel administration in Municipal Schools under the Local Education. The statistical used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follow:

1. The good governance of administrator in Municipality Schools under the Local Education Region 5, as a whole and as individual, were at a high level.
2. The personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5, as a whole and as individual, were at a high level.
3. There was significantly relationship between the good governance application of administrator and personnel administration in Municipality Schools under the Local Education Region 5 at .01 level.

Keywords: Good governance/ personnel administration

บทนำ

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) หรือ ธรรมาภิบาล นับเป็นมิติของกระบวนการใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การเน้นบทบาทของ ผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูง ตามที่ประชาชนต้องการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น การบริหารงานอย่างโปร่งใสมีคุณภาพด้วยระบบ “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชน ที่ต้องอาศัยการปรับตัวและเตรียมความพร้อมของประชาชนและผู้บริหารใน ทุกระดับเป็นไปตามหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามมาตรา 78 (4) ระบุว่า พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

เนื่องจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 วางหลักการและแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังปรากฏตาม มาตรา 80 (4) ระบุว่า “ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ” สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรทางศึกษาก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหลักรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) ได้กำหนดให้การพัฒนาคนเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของชาติ กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขทั้งใจและกาย โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน เมื่อประชาชนได้รับการพัฒนา การพัฒนาประเทศในทุกๆด้านก็จะประสบความสำเร็จไปด้วย สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว และมีอิสระในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐาน และได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีมาตรการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายมีคุณภาพและมาตรฐาน พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะ และศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และบุคลากรให้กับท้องถิ่น

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พร้อมด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึง เป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาททำให้กระบวนการของสถานศึกษา มีคุณภาพและประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลซ่อมทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่งประสิทธิผล ให้ผู้รับศึกษามีคุณภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การดำเนินการบริหารงานบุคคลเพื่อการศึกษา 3) การดำเนินการด้านวิชาการ 4) การดำเนินการด้านงบประมาณ และกำหนดภารกิจในการจัดการศึกษาดังนี้ 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การจัดการ

ศึกษาให้มีความรู้ด้านอาชีพ 4) การจัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5) การจัดการงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ด้านการบริหารจัดการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีการบริหารแบบองค์รวมและเป็นระบบ เน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการพัฒนาเทคโนโลยี และด้านการประสานงาน มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานต่างสังกัดได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้เป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นลำดับแรก บุคคลในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาองค์กรของการทำงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความคิด

แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีโอกาสที่เป็นปัจจัยส่งเสริมต่อการจัดการศึกษา อยู่หลายประการและมีระบบการบริหารงานตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี แต่ก็มีข้อจำกัด ปัญหาอุปสรรค และข้อควรพัฒนาในการจัดการศึกษาเช่นเดียวกับการบริหารจัดการศึกษาของสังกัดอื่นๆ ลักษณะปัญหาที่พบในการบริหารจัดการศึกษาจะถูกแบ่งออกเป็นปัญหาในแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบปัญหาด้านผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรยังขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การสรรหาบุคลากร ขาดความยุติธรรม และมีการใช้ระบบอุปถัมภ์

2. ครูและบุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ครูได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจน้อยเกินไป

จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดการใช้หลักคุณธรรม ขาดความโปร่งใส ขาดความยุติธรรม ในการสรรหาบุคลากรและขาดการส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ไม่เห็นความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลอย่างไม่เกิดประโยชน์ ตามหลักความคุ้มค่า และจากการศึกษาวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. ขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง กล่าวคือ ขาดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และขาดการนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา

2. การสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรม มีการใช้ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงทางการเมือง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรับผิดชอบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา และไม่มีความเป็นธรรมในการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาด้วย

นอกจากผลการศึกษาวิจัยที่พบปัญหาในการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขาดหลักการบริหารงานที่ดีแล้ว ยังปรากฏว่าจากหนังสือพิมพ์เกี่ยวกับการบริหารงานที่ไม่โปร่งใส ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวอย่าง

กรณีข่าวเรื่องอาหารเสริม (นม) ของโรงเรียนบ้านปากเลข ตำบลพะโต๊ะ อำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร ที่ไม่ได้คุณภาพ ทั้งที่ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นกรรมการตรวจรับนมด้วยตนเอง โดยจากเนื้อหาข่าวระบุว่า นักเรียนไม่ยอมดื่มนม นำนมไปทิ้งที่บ้าน ทำให้ชาวบ้านเกิดความสงสัย และมีการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากันต่อไป

กรณีข่าวผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 2 (วัดเสนหา) เทศบาลนครนครปฐม ทำร้ายร่างกาย นักเรียนหญิง

คนหนึ่งซึ่งกำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2 ด้วยการบีบบังคับ และตีหลังอย่างแรง เนื่องจากเกิดความโมโห ขาดสติ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ ที่นักเรียนวางรองเท้าไม่เรียบร้อย ทำให้ผู้ปกครองเข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.เมืองนครปฐม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้ปกครองรับไม่ได้กับการกระทำในครั้งนี้ มองว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรม ขาดจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในเหตุการณ์ดังกล่าวผู้อำนวยการโรงเรียนก็แสดงความเสียใจในการกระทำของตนเองและยอมรับผิดต่อผู้ปกครอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เป็นที่น่าสังเกตว่า หากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีหลักในการบริหารงานที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนระเบียบ กฎเกณฑ์ กฎหมาย ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของสถานศึกษา และการดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของผู้รับการศึกษาจากสถานศึกษานั้นๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จากการศึกษาเอกสารตำรา บทความต่างๆ แนวคิดหลักการ ทฤษฎี รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือทดสอบและปรับปรุงเครื่องมือ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการทำวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมการทำวิจัยเสนอแนะ จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 รวมทั้งสิ้น 54 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดกาญจนบุรี 5 โรงเรียน จังหวัดเพชรบุรี 13 โรงเรียน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 10 โรงเรียน จังหวัดราชบุรี 10 โรงเรียน จังหวัดสมุทรสงคราม 8 โรงเรียน และ จังหวัดสุพรรณบุรี 8 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มมาจากประชากรโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 รวมทั้งสิ้น 54 โรงเรียน ตามขนาดตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 48 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้

วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามจังหวัด และกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้บริหารฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน พนักงานครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 192 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และอายุราชการประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวิจัยของ ไพศาล ตั้งสมบูรณ์ วิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากเครื่องมือวิจัยของ ประชาธน์ โนนทวนษ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานบุคคล แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมการทำวิจัย

2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร จำนวน 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 32 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 192 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 67.19 เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 32.81 มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.65 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ตำแหน่งพนักงานครู จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าสถานศึกษา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 ประสบการณ์ในการทำงาน 31 ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.83 และประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารใน

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลใช้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45) หลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.41) หลักความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48) หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลใช้หลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.48) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.55) การรักษาระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า ทุกด้านของทั้งการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับทุกด้านของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.879$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 มีการใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะ ว่ารัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 78 (4) ได้กำหนดให้พัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งสำนักนายกรัฐมนตรีได้ออกระเบียบว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนำมายึด เป็นหลักแนวทางในการปฏิบัติงานราชการที่ตลอดมา และทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและตระหนักต่อหน้าที่ในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความดี ความถูกต้อง บริหารงานอย่างโปร่งใส พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ และสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์สถานศึกษาได้อย่างโปร่งใส รวมถึงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและยอมรับความสามารถในตัวเองคน สร้างให้เกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงเป็นผู้ที่สามารถจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสม จึงทำให้การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ มาตรฐาน

วิชาชีพที่ทางราชการกำหนดไว้ และรู้จักวางตัวเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากรในสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีประสบการณ์ในการบริหาร โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กร สามารถดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมพัทธ์กันทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งเป็นข้อบังคับให้หน่วยงานราชการปฏิบัติ ตลอดจนนำมาใช้กับการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานราชการ รวมถึงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารระดับเทศบาล ควรให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านต่างๆ ต่อการบริหารสถานศึกษา ควรวางแผนนโยบาย แผนการปฏิบัติราชการเป็นกฎเกณฑ์แน่นอน มีหลักการปฏิบัติที่เหมาะสม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารควรพยายามที่จะวางแผนนโยบายแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อส่งเสริมหลักความคุ้มค่าให้มากยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้มีการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จควรมีการสร้าง ความเข้าใจนโยบายให้ทั่วถึง ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญและนํานโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องการทำงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ด้านอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างให้บุคลากรครู นักเรียน ตลอดจนชุมชน

4. จากการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา โดยการให้ความรู้ทางระเบียบวินัย สร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของวินัย และการรักษา วินัยอยู่เสมอตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานฝ่ายต่างๆในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. กองการศึกษา
เทศบาลเมืองกาญจนบุรี. การบริหารงานบุคคลทาง
การศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.
กาญจนบุรี: กองการศึกษา, 2551.

กระทรวงมหาดไทย. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
รายงานมหกรรมการจัดการศึกษาท้องถิ่นปี 2550.
กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
2550.

กระทรวงมหาดไทย. สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย. โครงการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพบุคลากรสำนักงาน กค. ประจำปี
2552. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน กค. และ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552.

จรรยาพร ธรณินนทร์. 12 ไม่เด็ดสุดสำเร็จข้าราชการ.
กรุงเทพมหานคร: อินสปายร์ สำนักพิมพ์ในเครือ
นานมีบุ๊คส์, 2552.

ชลิต น้าพา. “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.”
วารสารยุทธศาสตร์การพัฒนา 30,7 (พฤษภาคม
2547) : 53.

ประจักษ์นันท์ โนนทวนิชย์. “การบริหารงานบุคคลโรงเรียน
เทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนคร
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.” การค้นคว้าอิสระ

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
2551.

กัญญา สาธร. การบริหารงานบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2546.

เย็นใจ เลหาวิช. “ ประสพการณ์การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์.” วารสารไทย ,118 (เม.ย.- มิ.ย. 2554) : 84.

วิภาส ทองสุทธิ. การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์อินทกาศ, 2551.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, 2550.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. การบริหารงานบุคคลและการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพและ
สตีดิโอ, 2548.

สำนักนายกรัฐมนตรี.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-
2554).” กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550.

“ระเบียบว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
พ.ศ.2542.” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป
เล่ม 116, ตอนที่ 63 ง (10 สิงหาคม 2542) :15.

Agere Sam. **Promoting Good Governance : Principles,
Practices and Perspective.** London :
Commonwealth Secretariat, 2000.

Galina ,Andrea and Villadsen ,Soren. **New challenges and
opportunities for local development, social
cohesion and innovation .** Italy : Via Catania,
2007.

Jayaprakash, Reddy R. **Personnel Management.** India :
S.B. Nangia, 2004.

Thomas, Weiss G. **Good governance and global:
conceptual and actual challenges.** London : Thrid
World Quarterly, 2000.

