

คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

นพวรรณ แก้วมณี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2560

คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

นพวรรณ แก้วมณี

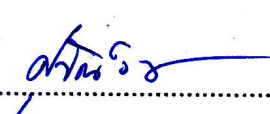
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

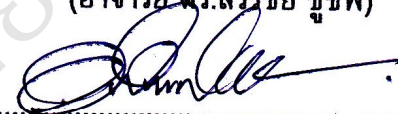
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
กับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี เสนอโดย นางสาวนพวรรณ แก้วมัน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

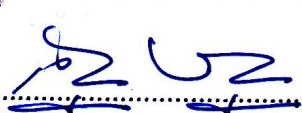

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ) วิจัยและนวัตกรรม
วันที่ 25 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ
ชื่อนักศึกษา	นพวรรณ แก้วมัน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 185 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title	School Administrators' Ethics and Personnel Management as Perceived by School Administrators and Teachers in Schools under Municipalities in Saraburi Province
Thesis Advisors	Dr. Sunchai Chucheeep Dr. Apison Pachanavon
Name	Noppawan Keawmun
Program	Educational Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aimed to study 1) school administrators' ethics as perceived by school administrators and teachers in schools under municipalities in Saraburi Province; 2) the school administrators' personnel management as perceived by the school administrators and teachers; and 3) the relationship between the school administrators' ethics and personnel management as perceived by the school administrators and teachers. The sample, drawn by stratified random sampling, consisted of 185 school administrators and teachers in schools under the municipalities in Saraburi Province, during the academic year 2016. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.902. Data were analyzed by using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Findings indicated that:

1. Overall, the school administrators' ethics were rated at a high level.
2. Overall, the school administrators' personnel management was rated at a high level.
3. Overall, the school administrators' ethics and personnel management were positively correlated at a moderate level ($p < .05$).

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความกรุณา ความใส่ใจ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ ประธานกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ได้แก่ อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ และ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ฐาปนกร แก้วเงิน ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบ ความถูกต้องของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล ประธานสอบป้องกัน วิทยานิพนธ์ และ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ที่ ได้ให้คำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรีทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความ ร่วมมือในส่วนของคุณข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ รวมทั้งขอขอบพระคุณ เจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

นพวรรณ แก้วมัน

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	11
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	12
ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม.....	17
ความหมายของคุณธรรม.....	17
ความสำคัญของคุณธรรม.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม.....	21
คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
ความสัตย์.....	23
การข่มใจตนเอง.....	28
การอดทน อดกลั้น.....	32

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ความเสียสละ.....	35
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	38
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	38
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	40
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	43
การบริหารงานบุคคล.....	45
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	45
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	48
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	53
วินัยและการรักษาวินัย.....	62
การออกจากราชการ.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
งานวิจัยในประเทศ.....	73
งานวิจัยต่างประเทศ.....	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	86
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	110
สมมติฐานของการวิจัย.....	110
วิธีดำเนินการวิจัย.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	152
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ.....	154
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือใน การวิจัย.....	160
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	162
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	85
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	93
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์.....	94
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจตนเอง.....	95
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน อดกลั้น.....	96
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละ.....	97
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ใน ภาพรวม.....	98
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	98

ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง.....	100
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	101
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย.....	102
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการออกจากราชการ.....	103
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม.....	105
ตาราง 14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัตย์กับการบริหารงานบุคคล.....	106
ตาราง 15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการข่มใจตนเองกับการบริหารงานบุคคล.....	106
ตาราง 16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอดทน อดกลั้นกับการบริหารงานบุคคล.....	107
ตาราง 17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเสียสละกับการบริหารงานบุคคล.....	108
ตาราง 18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมกับการบริหารงานบุคคล.....	109

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมโลกปัจจุบันมีความรุดหน้าขององค์ความรู้และวิทยาการต่างๆ อย่างมากมาย ความเจริญทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตเพิ่มขึ้น จนหลายครั้งความสะดวกสบายเหล่านี้กลายเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาสังคม สมาชิกในสังคมเกิดความหลงลืมละเลยที่จะพัฒนาคุณธรรมหรือคุณงามความดีที่มีอยู่ในตนเอง ให้ทัดเทียมเท่าทันความรุดหน้าทางวิทยาการที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่คุณธรรมนั้นช่วยให้การใช้ความรุดหน้าของวิทยาการเหล่านี้เป็นไปในครรลองที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ ดังที่ประจักษ์กันอยู่ทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 3) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ การดำเนินเพื่อปลูกฝังและสร้างศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม โดยกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องเร่งสร้างเสริมให้คนไทยในช่วงแรกและช่วงต่อไป เช่น มีความเพียร รู้จักเก็บออม มีคุณธรรม มีวินัย ซื่อสัตย์ มีความสามัคคี ชื่นชมคนดีคนสุจริต มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วม รักชาติ รักแผ่นดิน สังคมใดมีผู้นำที่ไร้คุณธรรมจริยธรรม สังคมนั้นก็จะมีแต่ความสับสน วุ่นวาย และขาดความสงบสุข เช่นเดียวกับในองค์กร หากผู้นำองค์กรไร้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม นอกจากจะทำให้ตนเองและสถาบันวิชาชีพตกต่ำแล้ว ยังทำให้สังคมและชาติบ้านเมืองต้องตกต่ำไปด้วย ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองต่อวิชาชีพ และต่อสังคม(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 92)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความคิดและความงามของจิตใจ ที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพ ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้จริยธรรมเป็นคุณลักษณะร่วมประการหนึ่งที่ข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารทางการศึกษาจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่เพียงความถูกต้องตามหลักกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่คนในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นักบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับวิชาชีพ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการสร้างความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 83)

การบริหารสถานศึกษาเป็นหลักและถือเป็นหัวใจสำคัญนับเป็นงานที่มีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนเพราะสถานศึกษามีหน้าที่จะต้องจัดหลักสูตรและวิธีการ สอนรวมทั้งกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนานักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศให้ มีความรู้ ความสามารถ และตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด และในการบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนทุกฝ่ายในสถานศึกษา โดยเฉพาะ บุคลากร ซึ่งถือได้ ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมที่จะผลักดันให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545ก, หน้า 2) บุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทุกระดับ ทำให้องค์กรสู่ ความสำเร็จเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบุคลากร ในสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือต้องเป็นคนดี เป็นคนเก่ง ในการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อการสรรหาบุคลากรและกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง (ปัญญา แก้วกียู, 2545, หน้า 21) ซึ่งในการบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีหลักในการบริหาร กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ดังนั้นใน การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีหลักในการบริหาร และดำเนินการอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2542, หน้า 48) และในท ี่ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารให้องค์กรเข้าสู่ความเป็นเลิศนั้นต้องเป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นอันดับแรก บุคคลใน องค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรตาม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาองค์กรของการทำงานทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความคิด (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2552, หน้า 1)

การบริหารสถานศึกษา จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างท ี่ ช่วยส่งเสริมและสนับสนุน อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และวิธีการบริหารจัดการที่ดี ในบรรดาปัจจัย ต่างๆ ดังกล่าว เป็นที่ยอมรับกับคนทั่วไปว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ได้แก่ ครู ผู้บริหาร นักการภารโรง กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ซึ่งบุคคลสำคัญที่สุดที่จะทำให้ การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสุวรรณชัย ทองคำ (2548, หน้า 1 - 3) ได้อธิบายถึงหน้าที่สำคัญของ นักบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ การบริหารงานและ การบริหารคน นักบริหารที่ได้รับความสำเร็จสมควรแก่การยกย่องจะต้องบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อให้งานได้รับความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ การบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้ร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานได้รับผลสำเร็จ นักบริหารจะต้องเป็นผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีก็จะสามารถบริหารงานและบริหารคนควบคู่กันไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผู้บริหารบางคนเก่งแต่การบริหารงานอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงการบริหารคนก็จะทำให้ผู้บริหารคนนั้นขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เป็นที่รักใคร่และเคารพศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นักบริหารประเภทนี้ ก็ถือได้ว่ายังไม่ได้เป็นนักบริหารที่ดีโดยสมบูรณ์แบบได้ เพราะการที่จะทำงานให้ได้ประสพผลสำเร็จไม่ใช่ว่าผู้บริหารจะสามารถทำงานคนเดียวได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่างควบคู่กันไปด้วยถึงจะประสพผลสำเร็จขึ้นมาได้

จากการศึกษาปัญหาคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปัญหาของการบริหารงานบุคคล พบว่า 1) ขาดแคลนบุคลากรในสถานศึกษามีครูขอย้าย 2) การที่บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความสนใจในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง 3) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา 4) สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังพบว่า ครูและผู้ปกครองนักเรียนมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ไม่อยู่โรงเรียน มาปฏิบัติงานล่าช้า ขาดความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีอคติในการปกครองและการพิจารณาความดีความชอบ ประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านชู้สาว การทุจริตการเงินของโรงเรียน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2557, หน้า 6)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า สถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้บริหารได้นำมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการทำงานเพื่อเป็นหลักในการยึดเหนี่ยวจิตใจในการทำงาน และจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวก็ได้ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี และยังเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อให้พนักงานครูนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จำนวน 38 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน พนักงานครู จำนวน 632 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2559, หน้า 1)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 265 คน โดยกำหนดอัตราส่วน ผู้บริหาร : ครู เป็นร้อยละ 30 : 70 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน พนักงานครู จำนวน 185 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร
- 2) พนักงานครู

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

2.2.1 คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ประการ

- 1) ความสัตย์
- 2) การข่มใจตนเอง
- 3) การอดทน อดกลั้นและอดออม
- 4) ความเสียสละ

2.2.2 การบริหารงานบุคคล 5 ประการ

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตรงกัน จึงได้นิยามความหมาย ไว้ ดังนี้

1. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องภายในจิตใจของบุคคล พร้อมทั้งจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยยึดหลักคุณธรรม 4 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้ พุดในสิ่งที่คิดอย่างซื่อตรง ไม่พุดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น และเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

1.2 การข่มใจตนเอง หมายถึง การละอายต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ยับยั้งใจตนเองต่อสิ่งมอมเมาที่เป็นอบายมุขทุกอย่าง แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล และยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม

1.3 การอดทน อดกลั้น หมายถึง การมีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่ว มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ และมีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกข่มขู่

1.4 ความเสียสละ หมายถึง การเห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บริจาคทรัพย์สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบ และเห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรจุเป้าหมายที่วางไว้ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการให้เหมาะสม จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง มีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทำการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงตามความต้องการ มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่ ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา และการขอความ

ร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับงานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษแก่ครูบรรจุใหม่

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการต่อ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม

2.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย ยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลา การขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของบุคลากรผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม การดำเนินการแก้ไขปัญหามูลค่าการที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่นตามระเบียบราชการ และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

2.5 การออกจากราชการ หมายถึง การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและกองบำเหน็จบำนาญบุคลากรให้กับบุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการ มีการดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วยเหตุทุพพลภาพ มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการให้บุคลากรพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของข้าราชการครูในโรงเรียนโดยมีการสอบสวนอย่างเป็นธรรม การจัดให้บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษาเชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา สถานศึกษาวินิจฉัยให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสงค์จะออกจากราชการตามความเหมาะสม มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรที่ออกจากราชการ และให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

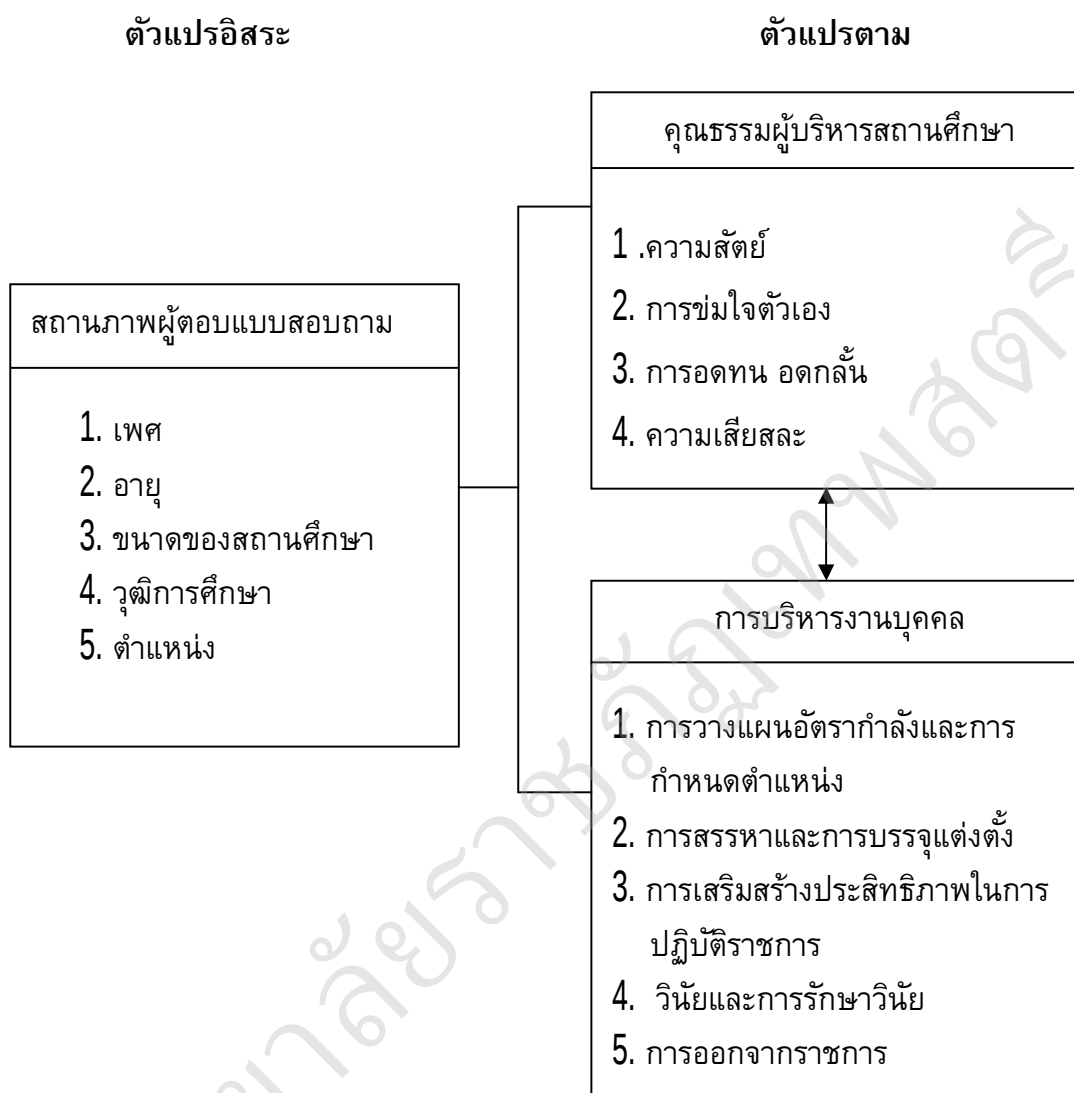
3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2558

4. พนักงานครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2558

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1- 4 ของรัฐบาล สังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัย นำแนวคิดเกี่ยวกับพระบรมราชชนนี (ประยูรฯ ปยุตโต) (2546, หน้า 139) เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสัตย์ 2) การข่มใจตนเอง 3) การอดทน อดกลั้น และ 4) ความเสียสละ และการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ที่ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม
 - 2.1 ความหมายของคุณธรรม
 - 2.2 ความสำคัญของคุณธรรม
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม
3. คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความสัตย์
 - 1) ความหมายของความสัตย์
 - 2) ขอบข่ายของความสัตย์
 - 3.2 การข่มใจตนเอง
 - 1) ความหมายของการข่มใจตนเอง
 - 2) ขอบข่ายของการข่มใจตนเอง
 - 3.3 การอดทน อดกลั้น
 - 1) ความหมายของการอดทน อดกลั้น
 - 2) ขอบข่ายของการอดทน อดกลั้น
 - 3.4 ความเสียสละ
 - 1) ความหมายของความเสียสละ
 - 2) ขอบข่ายของความเสียสละ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 4.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

5. การบริหารงานบุคคล

5.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

- 1) ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) ขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

5.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

- 1) ความหมายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ขอบข่ายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

5.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- 1) ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2) ขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

5.4 วินัยและการรักษาวินัย

- 1) ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย
- 2) ขอบข่ายของวินัยและการรักษาวินัย

5.5 การออกจากราชการ

- 1) ความหมายของการออกจากราชการ
- 2) ขอบข่ายของการออกจากราชการ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

วีณา ไหมคง (2547, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอนภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ งานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สมเดช สีแสง (2547, หน้า 364) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

หวน พันธุพันธ์ (2549, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของ

แคนโดลิ, และคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1995, p.7) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียม หรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับทั้งให้บริการด้านต่างๆ ให้แก่สถานศึกษา

ฮอย, และมิเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.437) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ เป็นต้น โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหารหลักการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 24) กล่าวว่า
การบริหารสถานศึกษาจะมีความสำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเข้าใจอันดี
ต่อสถานศึกษา อันจะช่วยให้สถานศึกษาได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการดำเนินงาน
2) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน 3) เพื่อให้สถานศึกษาได้รับ
ความสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ผู้เรียน ชุมชน ทั้งด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ
อุปกรณ์และความคิดเห็นในการปรับปรุงดำเนินงานของสถานศึกษา 4) เพื่อเป็นการให้ความ

ช่วยเหลือชุมชนทางด้านวิชาการและอื่น ๆ อันจะเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และ5) เพื่อสนับสนุนในการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา คือ งานวิชาการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า สถานศึกษามีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้จะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จำต้องมีการดำเนินกิจการหรือบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน (2548, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการจัดสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม บริการต่างๆ งานบริหารสถานศึกษานั้น ตามปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปร่างงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน หรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทต่างกันไปบ้าง ขึ้นอยู่กับขนาดสถานศึกษา ลักษณะของงาน และความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ละคน จากการที่สถานศึกษามีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับชุมชนและท้องถิ่น ทำให้กล่าวได้ว่า นอกจากเป็นสถาบันการศึกษาแล้ว สถานศึกษายังมีลักษณะเป็นสถาบันทางสังคมระดับท้องถิ่นอีกด้วย ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน

มานิต โตเผือก (2549, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารสถานศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรงและอยู่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด คือ สถานศึกษา

สุชิน เรืองบุญส่ง (2551, หน้า 9) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบเนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการศึกษา จำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในสังคมสมัยใหม่นี้ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วย

แก้ปัญหาได้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับ บุคคลและสำหรับสังคม ประเทศชาติโดยรวม

พุทธชาติ เพ็ญบำรุง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนอยู่เสมอ เพราะสถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของวิชาต่างๆ สถานศึกษาต้องมีผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนมีความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา และยอมรับว่าสถานศึกษาเป็นของชุมชน ประชาชนในชุมชนต้องร่วมมือกันในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า

روبินส์ (Robbins, 1998, p. 11) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา ถ้าเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการบริหารที่ดีกับสถานศึกษาที่ไม่ให้ความสำคัญกับการบริหาร ประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารย่อมสูงกว่า

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

รุจิร ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 52) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายหลัก คือนักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร คือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุข ดังนั้น ภารกิจของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จะต้องจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงานในสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานบุคคล
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน
4. การบริหารงานธุรการ การเงิน และพัสดุ
5. การบริหารงานอาคารสถานที่
6. การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32 - 73) กล่าวถึง ขอบข่ายของสมรรถภาพการบริหารงาน คือ ขอบข่ายด้านการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้กับสถานศึกษา

วิจิตร ศรีสอ้าน (2547, หน้า 21) ได้กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยงาน 5 ด้าน ดังนี้ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานธุรการและการเงิน 4) งานกิจการนักเรียน นักศึกษา 5) งานความสัมพันธ์กับชุมชน

หวน พันธุพันธ์ (2549, หน้า 6) ได้รวบรวมการบริหารสถานศึกษาของสมิทธ์ (Smith) ไว้ 7 ประการ คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบุคคล 3) งานกิจการนักเรียน 4) งานการเงิน 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 7) งานธุรการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550ก, หน้า 28-103) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยที่ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

1.3 ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาไว้ทุกช่วงชั้น

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการงบประมาณ

2.4 มุ่งเน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

3. ด้านการบริหารบุคคล

3.1 ยึดหลักความต้องการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบายกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด สถานศึกษาจัดการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

4.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เป็นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ประสานงานการบริหารงานอื่นๆ ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

คิมบรูก, และเบอร์เลตต์ (Kimborough, & Burlett, 1995, p. 4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วยงานหลักๆ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารอาคารและสถานที่ การบริหารงานกิจกรรมนักเรียน และการบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน

แคมเบลล์, และคนอื่นๆ (Campbell, et al., 1997, 116) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา โดยสรุป งานบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญ 6 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์ชุมชน 2) งานหลักสูตรและการสอน 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานบริหารบุคคล 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการและการเงิน

เซอร์จิโอวานนิ, และคนอื่นๆ (Sergivanni, et al., 1999, p. 175) ได้เสนอว่างานบริหารสถานศึกษามี 8 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน 2) งานกิจกรรมนักเรียน 3) งานหลักสูตรและการสอน 4) งานบริหารบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการ 7) งานพัฒนาบุคลากร 8) งานประเมินผล

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยขอบข่ายการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณและ การบริหารงานทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม

1. ความหมายของคุณธรรม

ลิขิต วีรเวทิน (2548, หน้า 31) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนา และอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วย ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคม ต้องมีวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกล่อมเกลาเรียนรู้โดยพ่อแม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมืองและองค์กรของรัฐ

ธานินทร์ กรัยวิเชียร (2548, หน้า 1) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีอาจกล่าวได้ว่า การที่จะวินิจฉัยว่า บุคคลใดมีคุณธรรมดีเด่นมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมต้องพิจารณาโดยรวมว่าบุคคลนั้นมีอุปนิสัยและประพฤตินิยมปฏิบัติตนอย่างไร ดำรงอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมเพียงใด เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานและสังคมอย่างไรและเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมเพียงใด

ดวงเดือน จำปาม (2548, หน้า 23) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่สังคมว่าดีควรทำ ซึ่งอยู่ในสังคมก็ได้ เช่น เขียนในระเบียบหรือเป็นหลักทางศาสนา

บุญสิน กังวลสุข (2549, หน้า 57) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี หรือสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นสิ่งกำกับจิตใจ มีผลถึงพฤติกรรมและสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินชีวิต และการทำงาน

ประภาศรี สีหอำไพ (2550, หน้า 19) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพของคุณงามความดีภายในบุคคล ทำให้เกิดความชื่นชมยินดีมีจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขขั้นสมบูรณ์ คือความสุขใจ ผลผลิตของความดีเป็นธรรมชาติที่กล่าวไว้ว่า ทำดีได้ดี

นงลักษณ์ วิรัชชัย, และคนอื่นๆ (2551, หน้า 23) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ถูกต้องและดีงาม

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1996, p. 5) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีเป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติและปฏิบัติในสังคม และทำให้บุคคลมีการพัฒนาจนกระทั่งมีลักษณะพฤติกรรมเป็นของตนเองมาตรฐานการตัดสินใจของสังคมจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้นเป็นเรื่องที่ผิดหรือถูก

ไฮด์ (Hyde, 2011, pp. 125-126) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกฎเกณฑ์และมาตรฐานของการประพฤติและปฏิบัติในสังคม และทำให้บุคคลมีการพัฒนา จนกระทั่งมีลักษณะพฤติกรรมเป็นของตนเอง มาตรฐานการตัดสินใจของสังคมจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเช่นนั้น เป็นเรื่องที่ผิดหรือถูก

จูเลีย (Julia, 2006, pp. 96-97) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณความดีที่สามารถแสดงออกใน 2 นัย คือ นัยแรก หมายถึง ความดีงามของลักษณะหรือพฤติกรรมที่ได้กระทำตามกันมาจนเป็นความเคยชิน ความหมายนัยที่ 2 หมายถึง คุณภาพของบุคคลที่ได้กระทำตามความคิดและตามมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวกับความประพฤติและหลักศีลธรรม

สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องภายในจิตใจของบุคคล พร้อมทั้งจะกระทำพฤติกรรมต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2. ความสำคัญของคุณธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545, หน้า 10) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในวารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาชุดฝึกอบรมโครงการผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาว่าการอยู่ร่วมกันในสังคมจะเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสงบสุขได้นั้น นอกจากจะต้องมีระเบียบกฎหมายและประเพณีที่เป็นกรอบในการปฏิบัติแล้ว สมาชิกในสังคมยังต้องมีคุณธรรมอีกด้วย ทั้งนี้เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือยกย่องของคนทั่วไปด้วยคุณลักษณะดังกล่าว คุณธรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งซึ่งอาจสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ทำให้เป็นที่เคารพ ยกย่อง นับถือแก่ผู้ร่วมงานและคนทั่วไป
2. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
3. ช่วยให้การบริหารงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
5. ช่วยให้เกิดความมั่นคงในวิชาชีพ
6. ช่วยให้วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับนับถือแก่คนทั่วไป

จำเจริญ เจือจันทร์ (2548, หน้า 51) คุณธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบ คุณธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการประกอบการณ์ในวิชาชีพของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ เป็นการปลูกฝังจิตใจคนให้สูงขึ้นไม่เห็นแก่ตัวฝ่ายเดียวแสดงออก โดยการไม่เบียดเบียน มีความเมตตากรุณา มุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (2548, หน้า 44) กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมว่า คุณธรรมคือ สภาวะ คุณงามความดี ที่เป็นธรรมแห่งความเกื้อกูลแก่กันและกัน คุณธรรมเป็นนามธรรมต้องใช้จินตนาการเข้ามาช่วยจึงมองเห็นและเข้าใจความหมายของมัน คนที่มีคุณธรรมก็คือคนที่มีความเกื้อกูลต่อผู้อื่น กระทำความดีต่อผู้อื่นในแง่ดีเสมอ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2550, หน้า 40-43) กล่าวว่า มนุษย์ควรดำเนินชีวิตโดยประมาณตน ด้วยความไม่ประมาท และมีจิตสำนึกที่จะเป็นคนดี ด้วยการคิดดี พูดดี ปฏิบัติดี มีความมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่หลงตัว ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่หลงระเห็จจนเกิดทุกข์ เราควรพอใจในสิ่งที่เรามี และไม่ควรถือตัวเราไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นให้เกิดทุกข์ เพราะมนุษย์แต่ละคนล้วนแต่มีชะตาชีวิตเป็นของตนเอง ทำให้มนุษย์ควรจะใช้ชีวิตตามวิถีทางของตน ด้วยการกำหนดชีวิตให้เป็นไปในทางที่ดี ไม่ใช่ให้ผู้อื่นหรือสังคมมาเป็นผู้กำหนด ความฉลาดทางจริยธรรม หรือ MQ ซึ่ง MQ หรือ Moral Quotient นั้นหมายถึงคุณธรรมที่ดีหรืออีกมุขหนึ่งหมายถึงระดับ

ความเห็นแก่ตัวด้วยการมีความฉลาดทางจริยธรรมจะส่งผลให้เกิดความเห็นใจผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว คิดดี ทำดี พุดดี มีความเมตตาปรานีและรู้จักการให้อภัย ผู้ที่จะมี MQ ดีต้องได้รับการปลูกฝังยาวนานตั้งแต่เยาว์วัยไม่ว่าจะโดยการสอนหรือการปฏิบัติตนของผู้ใหญ่ให้ดูเป็นตัวอย่าง เพื่อให้ฝังลึกอยู่ในจิตสำนึก ทำให้การมี MQ ดีขึ้นอยู่กับระดับของการได้รับการปลูกฝังและรอบการกระตุ้นเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ ในการปฏิบัติตนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรมควรเริ่มต้นด้วยการพัฒนาที่จิตใจของตนเอง ให้ละในสิ่งควรละ กระทำสิ่งที่ควรกระทำ โดยมีการพิจารณาว่าความดีคืออะไร เกิดได้อย่างไรและควรรักษาอย่างไรให้คงอยู่ให้คงอยู่ตลอดไป

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 17) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรมคือคุณสมบัติของความเป็นมนุษย์ อันเป็นไปเพื่อความสุขของตนเองและการอยู่ร่วมกันหรือศีลธรรม นอกจากนี้ยังกล่าวว่าคุณธรรม จริยธรรมคือ การเป็นผู้มีใจสูง ไม่เห็นแก่ตัวฝายเดี่ยวแสดงออกโดยการไม่เบียดเบียน มีความเมตตากรุณามุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

วีระพงษ์ ถิ่นแสนดี (2550, หน้า 23) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม ดังนั้นพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2550 ว่า “การที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้นจะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรม ประกอบด้วย เพราะเหตุว่าความรู้นั้นเป็นเสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ์ คือ ปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์” ที่ว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วนตัวนั้นก็เพราะว่าคุณธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคนประสบความสุข ความเจริญในหลาย ๆ ทาง เช่น

1. คุณธรรมเป็นเครื่องชี้ชัดถึงความเป็นมนุษย์ เราไม่ตีคุณค่าของมนุษย์เป็นตัวเงินแต่จะตีค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับยกย่องว่าเป็นคนดี เป็นคนมีค่ามาก ส่วนผู้ไร้คุณธรรมอาจจะถูกประมาณว่า “เหมือนมิใช่คน” เป็นคนมีค่าน้อย

2. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น “ความซื่อตรง” ทำให้คนมีความสมบูรณ์ในความคิดและการกระทำ เพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิด คำพูดและการกระทำ

3. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น “ความจริงใจ” ทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจ จึงทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้

4. คุณธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากจะสบายใจเพราะผู้ที่คุณธรรมจะเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ทำผิด

5. คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จและความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต

ยุพิน ปาताल (2553, หน้า 26) กล่าวว่า คุณธรรมทำให้ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติ มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ เป็นคนดี คนเก่งของสังคม ทำให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1996, p. 66) กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมไว้ดังนี้

1. คุณธรรมเป็นเครื่องธำรงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คุณธรรม ทำให้เป็นที่เคารพยำเกรง ยกย่องนับถือของคนทั่วไป

2. คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น เสริมความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนสมบูรณ์ในความคิดจิตใจและการกระทำเพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่าง ความคิด การกระทำ และคำพูด การเสียสละ ทำให้คนสมบูรณ์ คือ รักษาสภาพความพอดี ปรับดุลยภาพให้มีความพอดี

3. คุณธรรม เป็นเครื่องเสริมสัมพันธภาพและมิตรภาพระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เช่น ความจริงใจทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น ยืนยาว

4. คุณธรรมทำให้คนเป็นสุขด้วยความสบายใจ เป็นเกราะป้องกันตัวเพราะความมีคุณธรรมจะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกที่ควรไม่กระทำผิด

5. คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จ และความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต เพราะคนที่มีคุณธรรมกำกับใจ มีคุณธรรมเป็นมัคคุเทศก์ในการดำเนินชีวิตนั้นจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต

กู๊ด (Good, 1998, p. 641) กล่าวว่า คุณธรรม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคน คุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรม เกี่ยวกับคนดีที่อยู่ภายในจิตใจ คุณธรรมเป็นพฤติกรรม หรือ ลักษณะการแสดงออกของคนเรายภายใน เป็นสิ่งดีที่แสดงออก ทางกาย วาจา หรือจิตใจ คุณธรรมเป็นคำที่มีความเกี่ยวข้องกันในด้านคุณงามความดี ผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริงจะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกในด้านดี อยู่จนเป็นนิสัยผู้ที่มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริง จะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกในด้านดีอยู่ตลอดเวลา คือ มีคุณธรรมอยู่ในจิตใจหรืออาจกล่าวได้ว่า คุณธรรมเป็นสภาพคุณงามความดีภายในจิตใจ และเป็นไปตามความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจและสติปัญญาของบุคคล

จูเลีย (Julia, 2006, pp. 96-97) กล่าวว่า คุณธรรม สามารถนิยามได้ถึงศาสตร์ของพฤติกรรมทางศีลธรรมบนพื้นฐานของวัฒนธรรมทางสังคมและเป็นหลักการและมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ที่นับได้ว่าเป็นศาสตร์ของการดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า คุณธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับมนุษย์ คุณธรรมจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มนุษย์กระทำแต่ความดี กระทำแต่สิ่งที่ดีงาม และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (2525) ทรงดำรัสเกี่ยวกับคุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่สี่ประการ ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า เมื่อวันที่ 5 เดือน เมษายน พุทธศักราช 2525 ความว่า

1. ความมีสัจจะหรือความสัตย์ คือ ความซื่อสัตย์ จริ่งใจ พุดจริง ทำจริง
2. ความมีทมะหรือการข่มใจตนเอง คือ การข่มใจ ฝึกนิสัย การปรับตัวและแก้ไข

ข้อบกพร่อง

3. ความมีขันติหรือการอดทน อดกลั้น คือ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร ความไม่หวั่นไหว ไม่ท้อถอย

4. ความมีจาคะหรือความเสียสละ คือ ความเสียสละความสุขสบายส่วนตน มีใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น และพร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบ เห็นแต่ตนหรือเอาแต่ใจตนเอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 139) กล่าวถึง ฆราวาสธรรม 4 (ธรรมสำหรับฆราวาส, ธรรมสำหรับการครองเรือน, หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์) ประกอบด้วย

1. สัจจะ คือ ความจริง, ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริ่งใจ พุดจริง ทำจริง
2. ทมะ คือ การฝึกฝน, การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว, รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัด

นิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

3. ขันติ คือ ความอดทน, ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

4. จาคะ คือ ความเสียสละ, สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว

เนตรวิธาน ยาวีราช (2549, หน้า 63-64) ได้เสนอหลักธรรมที่ผู้บริหารควรยึดถือ มีดังนี้

1. พรหมวิหาร 4 คือธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักประเพณีที่ประเสริฐบริสุทธิ์ใช้กำกับความประพฤติ ประกอบด้วย
 - 1.1 เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข
 - 1.2 กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์
 - 1.3 มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี
 - 1.4 อุเบกขา ความวางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ
2. อิทธิบาท 4 คือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้แก่
 - 2.1 ฉันทะ ความพอใจในการทำสิ่งนั้น
 - 2.2 วิริยะ ความเพียรพยายามที่จะทำให้สำเร็จ

2.3 จิตตะ ความเอาใจใส่ไม่ปล่อยปะละเลยงานของตน

2.4 วิมังสา การทำพินิจพิเคราะห์ ทำงานด้วยสมองและปัญญา

3. สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันเป็นเหตุให้หมู่คณะก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

3.1 ทาน ให้เป็นสิ่งของแก่คนที่ควรให้

3.2 ปิยวาจา เจรจาถ้อยคำอ่อนหวานจับใจ

3.3 อตถจริยา ประพฤติสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่กัน

3.4 สมานัตตา วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะของตน

พิภพ วังเงิน (2549, หน้า 293-294) ได้เสนอธรรมของคนดี ธรรมของผู้บริหาร คือสัปปริสธรรม เป็นธรรมของสัตบุรุษ 7 ประการ

1. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือรู้จักหลักทำให้เกิดผล

2. อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล คือรู้ผลที่สืบมาจากเหตุ

3. อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือรู้ว่าขณะนี้ เวลานี้ตนเป็นใคร มีสถานะภาพอะไร มีฐานะอย่างไร

4. มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือรู้จักความพอดี

5. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือเป็นผู้รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ

6. ปริสัณญตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน คือรู้จักว่าสังคมใดควรปฏิบัติอย่างไร

7. ปุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล คือรู้จักเลือกบุคคล ดูคนเป็นเลือกคน

ประกาศรี สิริอำไพ (2550, หน้า 80) กล่าวถึงพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่เกี่ยวกับคุณธรรมที่คนไทยทุกคนควรศึกษาและนำมาปฏิบัติรวม 4 ประการคือ

ประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตัวเอง ฝึกใจตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดี

ประการที่สาม คือ การอดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงทุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใด

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

อุดมพร อมรธรรม (2550, หน้า 117) กล่าวว่า คุณธรรมที่พระเจ้าอยู่หัวนำมาประกาศนี้ก็คือ ขรवासธรรม นั่นเอง ขรवासธรรม แปลว่า ธรรมสำหรับขรवासธรรมสำหรับการครองเรือน หลักครองชีวิตของคฤหัสถ์ มีอยู่ในพระไตรปิฎก เล่มที่ 15 มี 4 ประการคือ

1. สัจจะ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริใจ ปรับตัว พุดจริง ทำจริง
 2. ทมะ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา
 3. ขันติ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย
 4. ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว
- สรุปได้ว่า ธรรมสำหรับผู้บริหารมีหลายประเภท เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 ปุริสธรรม 7 ประการ และฆราวาสธรรม 4 ประการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักคุณธรรมที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชก่เกล้าถึงพระบรมราโชวาทไว้ 4 ประการ ได้แก่ ความสัตย์ การรู้จักข่มใจตัวเอง การอดทน อดกลั้น และความเสียสละ

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความสัตย์

1.1 ความหมายของความสัตย์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 382, 1202, 911) อธิบายว่า ความสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง ส่วนคำว่า “สุจริต” หมายถึง ความประพฤติดีงาม ความประพฤติชอบ และคำว่า “ยุติธรรม” หมายถึง ความเที่ยงธรรม ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล ทั้ง ความซื่อสัตย์ ความสุจริต และ ความยุติธรรม เป็นคุณลักษณะของประชากรที่พึงประสงค์ของคนไทย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 139) กล่าวว่า สัจจะ คือ ความจริง, ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริใจ พุดจริง ทำจริง

เอกรินทร์ สีมหาศาล, และคนอื่นๆ (2547, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง ความซื่อตรงในทางที่ถูกต้องดีงาม ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง บุคคลอื่น สังคมและประเทศชาติ โดยตั้งใจกระทำสิ่งที่ดีงามประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อตรง

กิตติสุข แสงสวี่ (2549, หน้า 27) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและระดับจิตใจของบุคคลหนึ่งที่มีมั่นคงต่อบุคคลอื่นมีความภักดีประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่นซื่อตรงทั้งกาย วาจา และใจ

ปัญญา สละทองตรง (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง การประพฤติจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ส่วนคำว่าสุจริต คือประพฤติชอบด้วย

กาย วาจา ใจ

บุญมี แทนแก้ว (2551, หน้า 119) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง ความจริง ความแท้ ความเที่ยงตรง ความมีสัจจะ หรือความสัตย์ ความแน่นอน ซึ่งไม่ใช่ความเทียม ความเท็จ ความจอมปลอม อันหมายถึง ความจริงในตัวของบุคคลอันเป็นบุคคล จริงต่อความดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 31) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง การทำตามข้อตกลง ตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่คดโกง พุดตามความเป็นจริง ไม่เสแสร้ง ไม่กลับกลอก รักษาสัจจะ ไม่ใช้วิธีการไม่ถูกต้อง

สมจิตต์ อัครสุนทรางกูร (2555, หน้า 24) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง ความจริงใจต่อตนเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นธรรม

แก้ว ชิตตะขบ (2556, หน้า 37) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง การดำรงมั่นในสัจจะ การมีความจริง ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริใจ พุดจริง ทำจริง โดยจะทำอะไรก็ให้เป็นທີ່เชื่อถือไว้วางใจกัน กล่าวในเชิงปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อตรงต่อคู่ชีวิตของตน ผู้ครองเรือนที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อคู่ครองของตัวเอง มีความจริงใจต่อคู่ครอง ไม่ประพฤติตนเป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก หรือประพฤตินอกใจคู่ครอง

ซีเกอร์ (Sieger, 2005, pp. 189-191) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนที่ดีที่สุดในด้านความซื่อสัตย์กับตัวเอง อย่าหลอกตัวเองและจงใช้สติในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในแบบของตัวเองอย่างถูกต้องและดีที่สุด นอกจากนี้ความซื่อสัตย์กับทุกๆ ด้านของชีวิตจะเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้สามารถพัฒนาตัวเองให้กลายเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ พุดและกระทำสิ่งใดก็น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับแก่ทุกคน

นิชเชอร์ (Nietzsche, 2005, p. 60) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติด้วยสัจจะ ความจริงใจอย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกด้วยกาย วาจาและใจที่มีต่อตนเองและต่อบุคคลอื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ประพฤติตนตามจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามให้เป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและไว้วางใจแก่บุคคลอื่น

พราส์ (Pare, 2006, p. 22) กล่าวว่า ความสัตย์ หมายถึง การประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ทำงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่พุดปด ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่คิดคดทรยศ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียง อคติ มีความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความสัตย์ หมายถึง การมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจต่อตนเองที่ปฏิบัติต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง การรักษาคำพุด คำมั่นสัญญา ปากกับใจตรงกัน ไม่พุดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น และการเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบ

1.2 ขอบข่ายของความสัตย์

กรมวิชาการ (2548, หน้า 129-131) ได้วิเคราะห์โครงสร้างของความซื่อสัตย์ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด พฤติกรรมที่แสดงออกมาได้แก่

- 1.1 ไม่สับปลับกลับกลอก
- 1.2 ไม่คล้อยตามพวกที่ลากหรือชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย
- 1.3 มั่นคงต่อการทำความดี
- 1.4 ไม่คดโกงมีความตั้งใจจริง
- 1.5 ประพฤติตรงตามที่พูดและคิด

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ได้แก่

- 2.1 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
- 2.2 ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคล คือ มีความเชื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อมิตร ต่อหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 3.1 ประพฤติตรงไปตรงมา ไม่คิดคดต่อผู้อื่น
- 3.2 ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย
- 3.3 ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน
- 3.4 ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง

4. ความซื่อสัตย์ต่อคณะ สังคม และประเทศชาติ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่

- 4.1 ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 4.2 ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตน หรือเอาดีเข้าตน
- 4.3 ไม่ร่วมมือกันทำงานใดๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือผิดจากที่กล่าวมาข้างต้น

อโนมา ชันพันธ์ (2548, หน้า 21) ได้กำหนดพฤติกรรมความสัตย์ ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีความตั้งใจมั่นว่าจะไม่หลอกลวงตนเอง ตั้งใจกระทำแต่สิ่งที่ดี เคารพเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง มีความละเอียดซื่อ ความกล้าหาญ ไม่ยอมทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใดๆ การประพฤติตนอย่างเหมาะสมและตรงไปตรงมาต่อตนเอง ทั้งด้านการเรียนและด้านอื่นๆ ไม่นำสิ่งของมีค่าที่เก็บได้มาเป็นของตน การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดและถูกต้องที่สุด ไม่ละทิ้งหน้าที่ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

- 1.1 ตรงต่อเวลา
- 1.2 พูดความจริง

- 1.3 ทำตามที่พูดและคิด
- 1.4 เก็บของได้ส่งคืนเจ้าของ
- 1.5 ยอมรับเมื่อทำผิด
- 1.6 ไม่ลอกการบ้าน
- 1.7 ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ
- 1.8 ไม่ทุจริตในการสอบ

2. พฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้อื่น คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงออกมาถึง การประพฤติดี ตรงไปตรงมาต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ทรยศ ไม่กลับกลอก เหลวไหลไม่เห็นแก่ได้ เอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวฝ่ายเดียว มีความจริงใจต่อผู้อื่น ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

- 2.1 รักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น
- 2.2 ไม่หยับของผู้อื่นก่อนได้รับอนุญาต
- 2.3 ไม่นำงานของผู้อื่นมาเป็นเจ้าของตน
- 2.4 ไม่หลอกลวงผู้อื่น
- 2.5 ไม่นำความลับของผู้อื่นไปเปิดเผย
- 2.6 ไม่ลักขโมยของผู้อื่น

3. พฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดและถูกต้องที่สุด ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่ทุจริตคดโกงต่อหน้าที่ รวมถึงไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งแก่ตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวม

4. พฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตต่อกฎหมาย คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงออกถึงการประพฤติดำเนินอยู่ในกรอบของกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของสังคม เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ ไม่กระทำใดๆ ให้เป็นที่เสียหายแก่ประเทศชาติหรือกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ รักษาความลับสัญญา ไม่ประทุษร้ายต่อหมู่คณะ สังคมประเทศชาติ ไม่นำความลับของหมู่คณะ สังคม ประเทศชาติไปเปิดเผย ไม่ทรยศทำลายสถาบันหลักของชาติ ไม่ร่วมมือกันทำงานใดๆ ที่ผิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของหมู่คณะและสังคม ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้

- 4.1 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ
- 4.2 ไม่นำสมบัติของส่วนรวมมาเป็นของตน
- 4.3 ไม่ปลอมแปลงเอกสาร
- 4.4 ไม่นำความลับของส่วนรวมมาเปิดเผย

อุดมพร อมรธรรม (2550, หน้า 119) กล่าวว่าคนที่มีความสัตย์ มีลักษณะเป็นคนพูดจริง ทำจริง เป็นคนประเภท “ยถา-วาที ตถากาโร” คือ “เป็นคนพูดอย่างไรทำได้อย่างนั้น เป็นปกติวิสัย” หรือ “เป็นคนทำได้ตามที่พูดไว้ เป็นคนทำได้อย่างที่พูดเป็นปกติวิสัย” ซึ่งตรงกันข้ามกับ คนไม่มีสัจจะความจริงใจ เป็นคนใจคอโลเล พูดไม่จริง ทำไม่จริง เป็นคนปากกับใจไม่

ตรงกัน ปากพูดไปอย่างหนึ่ง ใจคิดไปอีกอย่างหนึ่งดังคำพังเพยว่า “เมื่อทำไม่ได้ดังปากว่า แล้วจะเอาหน้าไปไว้ที่ไหน” ซึ่งเป็นลักษณะของคนไม่มีสัจจะจะอยู่ในจิตใจ เป็นบุคคลที่ไร้ค่า เป็นบุคคลที่สังคมไม่ปรารถนามีอยู่ในคณะของตน

ปัญญา สละทองตรง (2550, หน้า 1) กล่าวถึงความสัตย์ไว้ดังนี้

1. ชื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดด้วยความขยันหมั่นเพียรไม่หลีกเลียง ไม่คดโกง มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำนั้น และทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีได้ผลสมความมุ่งหมาย

2. ชื่อสัตย์ต่อการทำงาน คือ ทำงานอะไรก็ได้ให้ได้ผลตามความจริงของงานนั้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จผลสมบูรณ์ตามหน้าที่ของงาน ต้องพิจารณางานให้ถ่องแท้ก่อนและแยกให้ออกว่าเป็นงานประเภทใด งานประจำหรืองานอดิเรก

3. ชื่อสัตย์ต่อวาจา คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น ปฏิบัติได้จริงตามคำพูดรักษาคำมั่น สัญญา ไม่พูดหลอกลวง พูดแต่ความจริง

4. ชื่อสัตย์ต่อบุคคล หมายถึง มีความจริงใจต่อบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอไม่กลับกลอก จงรักภักดี กตัญญูทักเตือนผู้มีพระคุณ เมตตากรุณาต่อผู้น้อย

5. ชื่อสัตย์ต่อเวลา ได้แก่ ปฏิบัติตนให้เป็นคนตรงต่อเวลา

6. ชื่อสัตย์ต่อความดี หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจต่อความดี ซึ่งเป็นความซื่อสัตย์ ที่ต้องมีความจริงใจ

วิทย์ วิทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ความสัตย์ แสดงออกได้ 5 วิธีคือ

1. ความจริงใจหรือสัจจะต่อตนเอง หมายถึง การซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีศีลธรรมประจำใจ มีความละเอียดใจ เกรงกลัวต่อการทำความชั่ว แต่มีความมุ่งมั่นที่จะทำความดี บุคคลถ้าขาดสัจจะต่อตนเองแล้วย่อมจะโกหกคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่นได้โดยง่าย

2. ความจริงใจต่อบุคคลอื่น หมายถึง มีความซื่อตรงจริงใจประพฤติดี ปฏิบัติตัวอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่นที่เราเกี่ยวข้องกับด้วย เช่น บิดามารดา ผู้มีพระคุณ ครู อาจารย์ เพื่อน ความจริงใจเหล่านี้แสดงออกด้วยการไม่คดโกง เบียดบังผลประโยชน์ของผู้อื่น ไม่กลับกลอกเหลวไหล คือเมื่ออยู่ต่อหน้าเราพูดด้วยดี แต่พอลับหลังกลับนินทาให้ร้าย

3. ความจริงใจต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบทำงานของตนด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้องหรือผิดทำนองคลองธรรม ตั้งใจทำงานให้สำเร็จด้วยความระมัดระวัง ไม่เลินเล่อ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงและเกิดผลดี

4. ความจริงใจหรือมีสัจจะวาจา หมายถึง การรักษาคำพูด คำมั่นสัญญา เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรแล้วจะพยายามกระทำตามที่รับปากไว้ให้ได้ ปากกับใจตรงกัน ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น

5. ความจริงใจต่อประเทศชาติ หมายถึง การเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบ บังคับของชาติ มีความจงรักภักดีต่อชาติ คอยป้องกันภัยที่จะมีต่อประเทศ และไม่กระทำการใดๆ อันจะเป็นการบ่อนทำลายหรือทำให้ประเทศชาติต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง

สมจิตต์ อัสสุนทรางกูร (2555, หน้า 24) กล่าวว่า ความสัตย์ มีพฤติกรรม ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ในการพูดและการกระทำ 2) ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน 3) ความจริงใจในการพูดและการปฏิบัติงาน 4) การประพฤติตนอยู่ในความดีและมีประโยชน์ และ 5) ปฏิบัติตนด้วยความยุติธรรม

แวน, และเจอร์รี่ (Van, & Jerry, 2000, p. 89) กล่าวว่า พฤติกรรมของความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เล่น์กลลศโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเอง ทำงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่พูดปด ไม่โกหก ไม่หลอกลวง และเป็นผู้ที่มีความจริงใจ

ซีเกอร์ (Sieger, 2005, pp. 189-191) กล่าวถึงความสัตย์ว่า การที่มนุษย์จะคิดเปลี่ยนแปลงตนเองให้ประสบผลสำเร็จที่คาดหวังได้ต้องเกิดจากความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เสียก่อน อย่างหลอกลตนเองหรือจินตนาการไปมากกว่าความเป็นจริง มนุษย์ควรซื่อสัตย์กับตนเองในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นเป้าหมาย ความเชื่อ ทศนคติหรือความคาดหวังของตนเอง

ไนท์ซึส (Nietzsche, 2005, p.132) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์เป็นการแสดงความประพฤติอย่างเหมาะสมทั้งการปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณ ไม่ใช่เล่น์กลลศโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา 2) ประพฤติตนตามจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม 3) ยึดมั่นในสัจจะ คิด พูด และปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ด้วยความอดุสาหะ และ 5) ไม่ใช่ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์ใดๆ โดยไม่ชอบธรรม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัตย์ ประกอบด้วย การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้ พูดในสิ่งที่คิดอย่างซื่อตรง ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น และเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. การข่มใจตนเอง

2.1 ความหมายของการข่มใจตนเอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546, หน้า 139) กล่าวว่า ทมะ คือ การฝึกฝน, การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว, รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดตัดสินใจ แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

อุดมพร อมรรธรรม (2550, หน้า 125) กล่าวว่า การรู้จักข่มใจ หมายถึง การรู้จักบังคับตัวเองไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ในเรื่องที่ยาววนให้เกิดความโลภ

ไม่ให้โกรธเคืองคิดอาฆาตพยาบาทจองเวร ในเรื่องที่ก่อกวนให้เกิดความโกรธอาฆาตพยาบาทจองเวร ไม่ให้หลงมกย ในเรื่องที่ชวนให้เกิดความหลงมกย

บุญมี แท่นแก้ว (2551, หน้า 119) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การยับยั้งชั่งใจ ฝึกฝนตนได้ ไม่ทำอะไรตามความต้องการ หรือตามอารมณ์ของตน ผู้ที่มีทมะจะทำอะไรต้องใคร่ครวญไตร่ตรองให้รอบคอบก่อน โดยคำนึงเสมอว่า มีโทษหรือมีคุณ ให้สุขมากกว่าหรือให้ทุกข์มากกว่า จะทำอะไร พุทธอะไร ต้องมีสติสัมปชัญญะ คอยกำกับอยู่เสมอ

วิทย์ วิศทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การฝึกนิสัยให้รู้จักการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงตนเองให้เจริญก้าวหน้าหรือฝึกตนเองให้สำนึกอยู่ในเหตุผลและคุณธรรม และการยับยั้งใจของตนไม่ให้หลงมัวเมาอยู่กับอบายมุข ฟุ้งซ่านทะยานอยากกับสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม รวมทั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ให้โกรธง่ายหรือเกลียดง่าย

สมจิตต์ อัสสุนทรางกูร (2555, หน้า 24) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

แก้ว ชิตตะขบ (2556, หน้า 37) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การฝึกฝนตนเอง บังคับควบคุมตนเองได้ หรือการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา

คอนเนอร์ (Conner, 2001, p. 88) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การรู้จักฝึกฝนตนเองรู้จักฝึกตัวฝึกใจปรับปรุงแก้ไขตัวเอง ให้เหมาะสมกับภาวะและสถานะของตน อีกประการหนึ่งคือการหยุดใจ ผู้ป็นการรู้จักยับยั้งใจไม่ถลาลงไปสู่ความซัง ความผิด ความเสียหาย

โบว์นาวิท (Bonawitz, 2002, pp. 66-67) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การรู้จักข่มใจตนเอง ให้ประพฤติและปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดีนั้นการข่มใจ หมายถึงการรู้จักบังคับตนเอง ไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ไม่ให้โกรธเคืองคิดอาฆาตพยาบาทจองเวรไม่หลงมกยคนที่มีความข่มใจจะเป็นคนเก็บอารมณ์เก่ง ไม่แสดงอาการผิดปกติดอกนอกหน้าตามคำพังเพยที่ว่า "เก็บน้ำใจขุนไว้ข้างใน น้ำน้ำใสไว้ข้างนอก

วิลสัน (Wilson, 2008, p. 97) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การอดกลั้นเหนียวรั้งใจไว้ ไม่ปล่อยไปตามอารมณ์ ให้มีสติยับยั้งชั่งใจพิจารณาให้แยบคายเสียก่อน ใจเราถ้าข่มเอาไว้ได้มีประโยชน์มหาศาล

สรุปได้ว่า การข่มใจตนเอง หมายถึง การมีเหตุผล การรักษาระเบียบวินัยและการมีความยุติธรรม รู้จักบังคับและสามารถควบคุมจิตใจตนเอง ไม่กระทำผิดศีลธรรม กฎหมายปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีที่ถูกต้อง

2.2 ขอบข่ายของการข่มใจตนเอง

อุดมพร อมรธรรม (2550, หน้า 124-125) กล่าวถึงพฤติกรรมการข่มใจตนเอง สามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การรู้จักบังคับใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสำนึก 2) การรู้จักบังคับใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความดีนั้น 3) การรู้จักฝืนใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสำนึก และ 4) การรู้จักฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความดีนั้น

วิทย์ วิศทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การข่มใจตนเอง สามารถฝึกฝนได้ดังนี้

1. การฝึกฝนตนเอง คือ รู้จักฝึกนิสัยให้รู้จักการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงตนเองให้เจริญก้าวหน้าหรือฝึกตนเองให้สำนึกอยู่ในเหตุผลและคุณธรรม เช่น ถ้านักเรียนรู้ว่าเรียนไม่เก่งก็ต้องขยันอ่านหนังสือ หรือหากนักเรียนชอบคบเพื่อนที่มีนิสัยและประพฤติไม่ดีก็ควรแยกออกมา เป็นต้น การที่เรารู้ว่าตนเองมีข้อบกพร่องอะไรแล้วหาทางแก้ไขหรือพยายามฝึกตนเองให้กระทำความดี ย่อมจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

2. การข่มใจตนเอง คือ การยับยั้งใจในสิ่งที่มอมเมาอยู่กับบายมุข ฟุ้งซ่าน ทะยานอยากกับสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม รวมทั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ให้โกรธง่ายหรือเกลียดง่าย เช่น ถ้าเพื่อนชวนให้ไปมั่วสุมของผู้อื่นถึงแม้จะมีความจำเป็น แต่เห็นว่าการกระทำนี้ไม่ถูกต้อง ผิดทั้งทางโลกและทางธรรม ก็ควรปฏิเสธ หรือถ้าเพื่อนมาเดินชนโดยไม่เจตนา ก็ไม่ควรถือโกรธ หรือพูดๆ ไม่สุภาพ

สมจิตต์ อัสวสุนทรางกูร (2555, หน้า 24) กล่าวว่า การข่มใจตนเองมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การรู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักควบคุมจิตใจ 2) การฝึกตนเอง ความขยันหมั่นเพียร 3) การปรับตัว ฝึกหัดตัดสินใจแก้ไขข้อบกพร่องปรับปรุงตนเองให้เจริญก้าวหน้า 4) การรู้จักสร้าง ระวังรักษาบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ และ 5) ไม่เอาแต่ใจตนเอง ไม่คิดเอาแต่ได้

พระธรรมโกศาจารย์ (2557, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การข่มใจตนเองมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) อย่าคบกับคนที่มีอุปนิสัยไม่ดีดังกล่าว เลือกคบกับคนที่มีความมานะ พยายาม บากบั่นในการทำงาน ดูการทำงาน และการดำเนินชีวิตของเขา เลือกเอาแต่นิสัยดีที่มีอยู่ในตัวเขา นำมาประพฤติปฏิบัติ 2) เลือกอ่านหนังสือชีวประวัติบุคคลสำคัญ จะเห็นว่าไม่มีคนสำคัญคนใดในประวัติศาสตร์ที่มีนิสัย เกียจคร้าน อ่อนแอ ท้อถอย หรือผัดวันประกันพรุ่ง 3) เลือกอ่านหนังสือประเภทปลุกใจ ให้เกิดความมานะพยายามและคิดสร้างอนาคต เราควรมีหนังสือ ประเภทนี้อยู่บนโต๊ะทำงาน เมื่อใดที่เกิดความเกียจคร้าน ท้อถอย อ่อนแอ ก็ให้หยิบมาอ่านทันที 4) เห็นโทษของความเกียจคร้าน เห็นโทษของความอ่อนแอ ท้อถอย และการผัดวันประกันพรุ่ง 5) ครั้งแรกก็ยังมีอุปนิสัยเหล่านี้ อยู่ จึงพยายามฝืนใจแก้นิสัยเหล่านี้ โดยลงมือเขียนถึง การงานที่จะทำในวันต่อไป ไว้ในเศษกระดาษแผ่นหนึ่งก่อนนอน แล้วเมื่อตื่นขึ้นก็ฝืนใจ ทำตามที่เขียนไว้ 6) จัด

ตารางเวลาประจำวันในการทำหน้าที่และลองแก้ไขดูให้เหมาะสม ว่าในแต่ละชั่วโมงเราจะทำอะไร เป็นกิจวัตรบ้าง แต่อย่าหักโหมในระยะแรก ต้องให้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจบ้าง 7) พยายามจดจำคติ สุภาษิต ไว้เตือนตนเอง 8) ถ้ารู้สึกที่ยึดแล้วให้หาสาเหตุว่ามีอะไรที่เป็นสิ่งที่ทำให้เราไม่อยากทำงาน ถ้าเกิดจากโรคบางอย่าง ก็ควรให้ แพทย์ตรวจ รักษาเสีย โรคบางอย่างทำให้ไม่อยากทำงาน 9) ลองศึกษาคำสอนของศาสนาที่นับถืออยู่แล้วเลือกปฏิบัติดู พุทธศาสนาสอนให้แก้ไขตนเองหลาย ประการ เมื่อพระพุทธธรรมเข้าถึง จิตนิสัยที่ไม่ดีทั้งหลายก็จะค่อยๆ ลดลง มีอะไรที่จะกำจัดนิสัยเกียจคร้าน ได้เพียงอย่างเดียว เท่าที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า การเอาชนะใจตนเองจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกใจตนเองให้พ้น จากความเกียจคร้าน อ่อนแอ ท้อถอย ผิดวันประกันพรุ่ง ซึ่งเป็นแนวทางอันดับแรกที่สำคัญสำหรับ การเอาชนะใจตนเองได้

พระมหาอดิศร ธีรสีโล (2557, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า การข่มใจตนเองมีพฤติกรรม ดังนี้

1. วิธีข่มความโกรธ ขั้นแรกเราต้องทำให้สงบ หลับตาและสูดลมหายใจแรงๆ สักสามสี่ครั้ง แล้วนึกตักเตือนตนเอง
2. วิธีข่มความกลัว
 - ต้องเป็นคนรักความจริงและแสวงหาความจริง ความจริงจะทำให้เราลดความกลัวได้
 - ต้องฝึกความเชื่อมั่นตนเอง และฝึกให้ตนเองเป็นคนที่ไม่กลัวเผชิญกับเหตุการณ์
 - ให้เราสำรวจว่าเรากลัวอะไร และให้ถามตนเองว่า ถ้าสิ่งที่เรากลัวนั้นเกิดขึ้น จะมีผลร้ายแรงที่สุดเป็นอย่างไร แล้วให้เตรียมใจยอมรับเผชิญกับผลเสียหายที่ร้ายแรงที่สุดนั้น
 - ในกรณีที่ทำอย่างไรๆ ก็ไม่หายกลัว แนะนำให้ไปพบจิตแพทย์
3. วิธีขจัดความเกลียด ต้องหมั่นสร้างอารมณ์แห่งความรัก ความเมตตาให้เกิดขึ้นบ่อยๆ และต้องหัดให้อภัยคนอื่นที่ไม่ถูกต้องอารมณ์ของตนคุณธรรมข้อนี้เป็นการสอนให้ละวาง

แวนเทอร์รา (Ventrella, 2000, p. 77) กล่าวว่า การข่มใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักข่มใจ หักห้ามใจในเวลามีเรื่องราวที่ไม่สบายใจเกิดขึ้น เช่น เวลาโกรธ ก็ให้พยายามข่มใจไม่ให้โกรธ หรือแสดงความโกรธนั้นต่ออีกฝ่าย เพราะจะทำให้อีกฝ่ายไม่พอใจหรืออาจโกรธตอบ อันจะนำไปสู่การทะเลาะกัน

นิสเทอชิส (Nietzsche, 2005, p. 90) กล่าวว่า การข่มใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการชนะใจตนเองนับเป็นศิลปะอันหนึ่งที่ทำให้เราสามารถสร้างอุปนิสัยที่ดีลงสู่ตัวเราได้ ซึ่งการชนะใจตนเองเป็นการทำได้ยาก แต่ถ้าได้ลองทำครั้งที่หนึ่งแล้ว ครั้งที่สอง ครั้งที่

สาม จะค่อยๆลดลง การเริ่มเอาชนะใจตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าเราเริ่มต้นสลัดความเกียจคร้านเสียแต่วันนี้ และเริ่มต้นเป็นคนขยัน มานะ พากเพียร แล้ววันต่อๆ ไปเราก็ต้องเตือนตัวเองให้ตั้งมั่นอยู่ในความขยัน กระตือรือร้นอยู่เสมอ ไม่นานนิสัยเพียรพยายามก็จะฝังติดตัวเราได้

พาร์ (Pare, 2006, p. 55) กล่าวว่า การข่มใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการอดกลั้นเหนียวรั้งใจไว้ ไม่ปล่อยไปตามอารมณ์ ให้มีสติยับยั้งชั่งใจพิจารณาให้แนบคายเสียก่อนใจเราถ้าข่มเอาไว้ได้มีประโยชน์มหาศาล ดังพุทธพจน์ว่า จิตที่คุ้มครองแล้ว นำความสุขมาให้

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงการข่มใจตนเอง ประกอบด้วย ละอายต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ยับยั้งใจตนเองต่อสิ่งมอมเมาที่เป็นอบายมุขทุกอย่าง แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล และยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม

3. การอดทน อดกลั้น

3.1 ความหมายของการอดทน อดกลั้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 139) กล่าวว่า ขันติ คือ ความอดทน, ตั้งหน้าทำหน้าทีการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย

อุดมพร อมรรธรรม (2550, หน้า 130) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทนต่อฝ่ายที่ไม่ดี เพื่อยืนหยัดอยู่ในทางดีให้ได้ มีลักษณะ 2 อย่าง คือ อดทนเพื่อให้พ้นจากสภาพที่เลว และอดทนเพื่อให้ได้มาซึ่งสภาพที่ดี

วิทย์ วิศทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทนต่อความยากลำบากต่างๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้ที่มีขันติเท่ากับเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่ว

สุรีย์ มีผลกิจ (2552, หน้า 92) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง การตั้งใจทำหน้าทีการทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว ไม่ย่อท้อ อดทนต่อความร้อน ความหนาว ต่อความหิว เป็นต้น

ชมรมพุทธศาสตร์สากลฯ (2554, หน้า 16) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง ความสามารถรักษาใจให้ปกติไม่ว่าจะประสบกับความเปลี่ยนแปลงทั้งน่าพอใจและไม่น่าพอใจก็ไม่ท้อถอยในการทำคามดี

สมจิตต์ อัสวสุนทรางกูร (2555, หน้า 25) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง การอดทน อดกลั้น อดออม ที่จะไม่ประพฤติก่ความสัถยจริงไม่ว่าด้วยเหตุผลประการใด

แก้ว ชิตตะขบ (2556, หน้า 37) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง ความอดทน มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว มั่นใน

จุดหมายไม่ทอดยอ ขันติในที่นี้ มุ่งในแง่จริยะ คือเพียรอดทน ไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคแห่งชีวิต

เวนเทรลลา (Ventrella, 2000, p.125) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง ความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อมในการเตรียมรับผลลัพธ์จากการกระทำของตนเอง ซึ่งระดับความอดทนของคนขึ้นอยู่กับสถานการณ์และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และสภาพจิตใจ

อีปองส์ (I Pons, 2003, p.25) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง การรู้จักรอคอยและคาดหวัง

ซีเกอร์ (Sieger, 2005, p.209) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง การทนทานหรือคงทนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจหมายถึงทนทานต่อความยากลำบากหรือมันคงกับการมีศีลธรรม ความอดทนช่วยให้เราเกิดความสงบได้ในช่วงขณะนั้นๆ โดยมีสติที่จะปล่อยวางและไม่ปล่อยให้สถานการณ์นำความรู้สึก

สรุปได้ว่า การอดทน อดกลั้น หมายถึง การบังคับใจตนเองให้ มีความขยันหมั่นเพียร ในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

3.2 ขอบข่ายของการอดทน อดกลั้น

อุดมพร อมรธรรม (2550, หน้า 130) กล่าวถึงพฤติกรรมการอดทน อดกลั้น เป็นความรู้สำนึกถึงเหตุผล ผิดชอบ ขั้วดี บาปบุญ คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ ซึ่งเกิดขึ้นกับใจตัวเองแล้วระงับยับยั้งความเดือดดาลแห่งจิตลงเสียได้ หรือขับไล่อารมณ์ฝ่ายต่ำให้ออกไปจากจิตใจของตนเองเสียได้ พฤติกรรมการอดทน อดกลั้น สามารถแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ คือ 1) การอดทน ที่จะไม่ประพฤตล่วงความสัจ ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด 2) การอดทน ที่จะไม่ประพฤตล่วงความสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด 3) การอดกลั้น ที่จะไม่ประพฤตล่วงความสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใด 4) การอดกลั้น ที่จะไม่ประพฤตล่วงความสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด 5) การอดทนที่จะไม่ประพฤตล่วงความสัจ ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด และ 6) การอดทน ที่จะไม่ประพฤตล่วงความสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

วิทย์ วิศทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น มีแนวปฏิบัติมี 4 ประการ คือ

1. การอดทนต่อความลำบาก หมายถึง การมีจิตใจเข้มแข็ง พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ โดยอดทนต่อความลำบากที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือความยากลำบากไม่ทอดทิ้งงานเพราะความหนาวความร้อน หรือเพราะลักษณะของงานนั้นเป็นงานหนักงานที่เหนื่อยยาก ต้องฟันฝ่าอุปสรรค

2. ความอดทนต่อความทุกข์ คือ เมื่อเกิดความทุกข์ต้องไม่แสดงออกอย่างน่าสมเพชเวทนาจนเกินกว่าเหตุ หรืออ้างเอาความทุกข์ความเจ็บป่วยมาไว้เพื่อขออภิสิทธิ์หรือเพื่อละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ การขาดความอดทนเช่นนี้ถ้าเป็นบ่อยๆจะทำให้จิตใจของเราเกิดความอ่อนแอ กลายเป็นบุคคลน่ารำคาญ และไม่สามารถจะเป็นผู้นำคนอื่นได้

3. ความอดทนต่อความไม่พอใจ ความเจ็บใจ หมายถึง ความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกตำ โท้งรังแก ถูกดูหมิ่น ถูกนิทา หรือถูกผู้อื่นยั่วยุ บุคคลที่ขาดความอดทนย่อมเกิดโทสะได้ง่ายและมักแก้ไขเหตุการณ์ด้วยอารมณ์ชั่ววูบ เช่น เมื่อถูกนิทาเกิดความเจ็บใจ ขาดการไตร่ตรอง ไม่มีความอดทนอดกลั้น รีบไปทำร้ายเขาหรือต่อว่า ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ในชีวิตประจำวันต้องเผชิญกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ถ้าหากนักเรียนคุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้นักเรียนหลีกเลี่ยงความเดือดร้อนวุ่นวายไปได้

4. ความอดทนต่ออำนาจกิเลส หมายถึง อดทนต่อสิ่งต่างๆที่เข้ามายั่ววนชวนให้หลงใหล หมกมุ่นมัวเมา คนที่สามารถอดทนต่อสิ่งเย้ายวนได้ต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งไม่ยอมพ่ายแพ้แก่อำนาจใฝ่ต่ำ แม้ว่าจะมีช่องทางให้กระทำได้ เช่น ได้เห็นรูปสวยๆ ได้ฟังเสียงที่ไพเราะ ได้ดมกลิ่นที่หอมสดชื่น ได้เสพสิ่งที่พึงพอใจ ได้รับสัมผัสที่น่าปรารถนาก็ไม่หลงมัวเมาแต่กลับพยายามหักห้ามใจตนไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อำนาจของสิ่งเหล่านั้น

วินัย สะมะฮุน (2554, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมในการอด การทน การกลั้น สิ่งที่เราอยากทำไว้ให้ได้ด้วยเหตุผลหนึ่งเหตุผลใดก็ตามแต่สถานการณ์และสามารถแสดงออกด้วยอาการโกรธลงได้โดยใช้สติปัญญา

สมจิตต์ อัครสุนทรางกูง (2555, หน้า 25) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น มีพฤติกรรม ดังนี้ 1) มีความอดทนในการปฏิบัติงาน 2) มีความขยันหมั่นเพียร 3) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเอาใจใส่ 4) ไม่ละทิ้งหน้าที่การงาน เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว และ 5) มีความเห็นใจในการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน

อัญญา ศรีสมพร (2555, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ความอดทนหรือความสมควรที่จะได้รับผล 5 ประการดังนี้ 1) อดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติธรรม 2) อดทนในการรักษาศรัทธาในความดี 3) อดทนต่อผลกระทบหรือโทษทัณฑ์ที่ต้องได้รับ 4) อดทนต่อการบีบคั้นของกิเลส และ 5) อดทนต่อความเป็นกาลิโก คือ มันมีกาละอันจำกัดว่าทำอะไรตามเวลาถูกต้องแล้วต้องใช้ช่วงเวลา นอกจากนี้เคล็ดลับจากพุทธทาส กล่าวไว้อีกว่า อดทนอย่างไร อดทนเท่าไร อดทนเมื่อไร ท่านบอกว่าให้อดทนโดยใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทา ไม่ขาด ไม่เกิน ไม่หย่อน ไม่ตั้ง อดทนอย่างไร คือ เป็นผู้รู้เหตุ เป็นผู้รู้ผลของทุกสิ่งที่กระทำก็อดทนได้ อดทนเท่าไร ก็เป็นผู้รู้ประมาณอันถูกต้อง อดทนเมื่อไร ก็ให้มันถูกต้องกับกาลเวลาอันสมควร แล้วความอดทนมีผลอย่างไร ความอดทนมีผลเป็นบารมีทำให้สติปัญญาไม่ไร้ผล

แวน, และชิกเกอร์ (Van, & Jerry, 2000, p. 82) กล่าวว่า ความอดทน อดกลั้นเป็นการพฤติกรรมแสดงความอดทน ซึ่งประกอบด้วย 8 ประการดังนี้ 1) การทำให้ทุล

ธรรมทุกชนิดเจริญขึ้นได้ 2) การทำให้เป็นคนมีเสน่ห์ เป็นที่รักของคนทั้งหลาย 3) การทำให้ตัดรากเหง้าแห่งความชั่วทั้งหลายได้ 4) การทำให้อยู่เย็นเป็นสุขทุกอริยาบถ 5) การถือว่าได้เครื่องประดับอันประเสริฐของนักปราชญ์ 6) การทำให้ศีลและสมาธิตั้งมั่น 7) การทำให้ได้พรหมวิหารโดยง่าย และ 8) การทำให้บรรลุมรรคผลนิพานโดยง่าย “บุคคลอดทนต่อคำของผู้สูงกว่าได้ เพราะความกลัว อดทนถ้อยคำของ ผู้เสมอกันได้ เพราะเหตุแห่งความแค้นดี ส่วนผู้ใดในโลกนี้ อดทนต่อคำของคนเลวกว่าได้ สัตบุรุษทั้งหลายกล่าวว่าความอดทนนั้นสูงที่สุด”

คอนเนอร์ (Conner, 2001, p. 61) กล่าวว่า การอดทน อดกลั้น ประกอบด้วย ลักษณะของขันติธรรมหรือความอดทนที่แท้จริงมีมีพฤติกรรม 3 ประเภท คือ 1) “อดทน” หมายถึง อดทนต่อความลำบากและอดทนต่อความตรากตรำ 2) “อดกลั้น” หมายถึง อดทนต่อความเจ็บใจที่เกิดจากอำนาจกิเลสตระกูลโทสะ และ 3) “อดออม” หมายถึง อดทนต่ออำนาจกิเลสตระกูลโลภะและตระกูลโมหะ

โบว์นาวิทซ์ (Bonawitz, 2002, p. 63) กล่าวว่า ความอดทน อดกลั้น เป็นการแสดงพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มี 3 ประเภทคือ 1) อดทนต่อความลำบากตรากตรำ เช่น ทนหนาว ทนร้อน ทนต่อคำสั่งสอน ทนในการศึกษาเล่าเรียนและทนในการประกอบงานอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2) อดทนต่อทุกขเวทนา เช่น เมื่อไม่สบายเจ็บไข้ก็ไม่แสดงอาการเจ็บปวดทรมานทรมานจนเกินไป และ 3) อดทนต่อความเจ็บใจ เช่น เมื่อถูกใครด่าว่าหรือทำร้ายก็อดทนได้ไม่ตอบโต้เขาให้เสียเกียรติหรือเสียธรรม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของการอดทน อดกลั้น ประกอบด้วย มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่วมุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ และมีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกยั่ว

4. ความเสียสละ

4.1 ความหมายของความเสียสละ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 139) กล่าวว่า จาคะ คือ ความเสียสละ, สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว

กมลชนก ภิรมย์ศิริพรรณ (2549, หน้า 23) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังใจ รวมทั้งการรู้จักยอมเสียประโยชน์ส่วนตัว เพื่อรักษาประโยชน์มากกว่า

อุดมพร อมรธรรม (2550, หน้า 134) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การตั้งใจไม่ห่วงใยในสิ่งของนั้นและการละทิ้งสิ่งที่เป็นศีกต่อความจริง คือ การละทิ้งอารมณ์ที่มารบกวนใจทำให้เสียความจริงใจ

บุญมี แทนแก้ว (2551, หน้า 119) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละวัตถุ และอารมณ์ หมายถึง การเสียสละทรัพย์ สิ่งของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น และการสละอารมณ์ หมายถึง เป็นผู้รู้จักปล่อยวางอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อความสงบใจ

วิทย์ วิศทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง มีจิตใจกว้างขวาง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูล สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ตระหนี่เห็นแก่ตัว

สมจิตต์ อัครสุนทรางกูร (2555, หน้า 25) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การรู้จักละเว้นความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

แก้ว ชิตตะขบ (2556, หน้า 37) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การมีน้ำใจไม่หวงแหนของกินของใช้ต่างๆ แม้กับคู่ครองของตน ผู้ครองเรือนที่ดีจะต้องใจกว้าง มีความโอบอ้อมอารีใจใฝ่เพราะต่อคู่ครอง ต่อเพื่อน ตลอดจนญาติๆ ของคู่ครองเสมอหน้ากัน เหมือนปฏิบัติต่อตัวเอง ต่อเพื่อน และญาติของตัวเอง

เซกโล (Seglow, 2004, p. 20) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การไม่เห็นแก่ตัว เป็นการให้ที่มีแรงผลักดันจากความต้องการให้สิ่งดีๆ แก่ผู้อื่น โดยการเสียสละเพื่อช่วยเหลือกันนั้นไม่ต้องใช้เวลาหรือคำนึงถึงปัจจัยว่าผู้ใดที่เราควรช่วย เช่น จะช่วยเหลือคนไหน คนที่มีฐานะจนแค่ไหนจึงควรจะช่วย เป็นต้น แต่มนุษย์ควรเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับตน

จูเลีย (Julia, 2006, p. 66) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง คุณธรรมขั้นพื้นฐานของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ทุกคนในสังคมต้องมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเสียสละแบ่งปันให้แก่กัน ไม่มีจิตใจคับแคบ เห็นแก่ตัว ความเสียสละจึงเป็นคุณธรรมเครื่องผูกมิตรไมตรี ยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ เป็นเครื่องมือสร้างลักษณะนิสัยให้เป็นคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

วิลสัน (Wilson, 2008, p. 55) กล่าวว่า ความเสียสละ หมายถึง การให้ในบทบาทของความเอื้อเฟื้อที่กล่าวมาแล้ว เป็นการเริ่มต้นของผู้นำในการแสดงออกซึ่งความมีเมตตาหรือความรักที่มีต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นความรักที่บริสุทธิ์อย่างแท้จริงเพราะเป็นการให้โดยไม่คิดหวังสิ่งตอบแทน เมื่อเราสามารถแสดงออกซึ่งความดีงาม

สรุปได้ว่า ความเสียสละ หมายถึง การไม่เห็นแก่ตัว ปฏิบัติตนโดยการเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา ในการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม

4.2 ขอบข่ายขอบความเสียสละ

อุดมพร อมรธรรม (2550, หน้า 134) กล่าวว่า พฤติกรรมการความเสียสละสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การรู้จักละวางความชั่ว 2) การรู้จักละวางความทุจริต และ 3) การรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

วิทย์ วิศทเวส (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ความเสียสละมี 2 ประการคือ

1. สละวัตถุสิ่งของ คือสละทรัพย์สินของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น สร้างสถานศึกษา โรงพยาบาล บำรุงศาสนา ตลอดจนสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก คนเราอยู่ในสังคมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามความสามารถและตามกำลังทรัพย์ของแต่ละคน

2. สละอารมณ์ หมายถึง เป็นคนรู้จักปล่อยอารมณ์ที่จะให้จิตใจเศร้าหมอง ชื่นมัว และเป็นข้าศึกต่อความสงบใจ เช่น ความโกรธ ความเกลียด เป็นต้น เพราะการเก็บกดอารมณ์ชื่นมัวไว้นั้นทำให้จิตใจเศร้าหมอง ทั้งยังทำให้ตัวเองเป็นทุกข์กายและทุกข์ใจด้วย ดังนั้นเราควรสละอารมณ์ที่ไม่ดีออกจากจิตใจของตนเอง

ชยสาโรภิกขุ (2552, หน้า 46) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเสียสละทั้งกาย วาจา สติปัญญา กำลังทรัพย์และทางใจ ดังนี้

ทางกาย คือ การช่วยเหลือผู้อื่น ทำธุรกรรมงานที่ไม่มีโทษ ไม่เบียดเบียนช่วยเหลืองานสาธารณประโยชน์

ทางวาจา คือ การช่วยแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ช่วยแก้ปัญหาเดือดร้อนแก่คนที่ไม่ทำผิด ช่วยคนหาแนวทางที่ถูกที่ชอบ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามกำลังสติปัญญา

ทางกำลังทรัพย์ คือ การแบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่ผู้ที่ขัดสนที่สมควรให้แบ่งปันเงินทองให้แก่ผู้ขัดสน แบ่งปันเงินทองให้แก่ผู้ขัดสน ที่สมควรให้ และสละทรัพย์เพื่อสาธารณะกุศล

ทางใจ คือ ยินดีเห็นผู้อื่นมีความสุข ไม่อาฆาตจองเวร ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่นที่สำนึกผิด ไม่นึกสมน้ำหน้าผู้อื่นเมื่อเปลื้องพลา ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน

ชุลีกร วิจะสิกะ (2552, หน้า 44) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเสียสละ ดังนี้

1. ทางกาย ได้แก่ การช่วยเหลือหรือถือของหนัก ช่วยจูงคนข้ามถนน สละที่นั่งบนรถประจำทาง ช่วยเหลือบุคคลที่ได้รับอุบัติเหตุ ช่วยทำประโยชน์ให้แก่สถานศึกษา ช่วยงานห้องสมุด ช่วยทำความสะอาดบริเวณสถานศึกษา เป็นต้น

2. ทางวาจา ได้แก่ การพูดจาปลอบโยนเมื่อผู้อื่นได้รับทุกข์ บอกทางให้กับผู้ไม่รู้จกทางการกล่าวตักเตือนเพื่อนด้วยความจริงใจ การช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อน การช่วยเจรจาธุระให้ได้ผลสำเร็จ เป็นต้น

3. ทางใจ ได้แก่ การไม่กล่าวซ้ำเติมบุคคลอื่นที่ผิดพลาด ความรู้สึกสงสารบุคคลที่มีความทุกข์การเอาใจใส่และสังเกตความรู้สึกของบุคคลอื่น การให้อภัยความผิดพลาดของบุคคลอื่น

4. ทางสติปัญญา ได้แก่ การช่วยแสดงความคิดเห็น การช่วยแก้ปัญหา เดือดร้อน การช่วยหาแนวทางที่ถูกต้อง การช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับคนอื่น

สมจิตต์ อัสสุนทรางกูร (2555, หน้า 25) กล่าวว่า ความเสียสละมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) มีความเสียสละตนเองในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 2) มีใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และให้บริการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) เห็นประโยชน์ของผู้อื่น และส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ 5) พร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น ความต้องการของผู้ร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

พาร์ (Pare, 2006, pp. 22-23) กล่าวว่า พฤติกรรมความเสียสละ มีดังนี้ 1) มีความจริงใจไม่เห็นแก่ตัว หรือเพื่อสิ่งของตอบแทน 2) มีความเอื้ออาทรเอาใจเขามาใส่ใจเรา 3) มีจิตใจพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 4) มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว 5) ยินดีดูแลช่วยเหลือผู้อื่น และผู้ที่อ่อนแอกว่า 6) มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือหรือบำรุงรักษาสาธารณสมบัติ

วิลสัน (Wilson, 2008, p. 7) กล่าวว่า พฤติกรรมของความเสียสละออกเป็น 4 ประการ คือ

1. การแบ่งปันทางวัตถุ คือ การแบ่งปันทางวัตถุ เช่น การให้ทรัพย์สินของและเงินแก่ผู้อื่น
2. การให้ความร่วมมือ คือ การอาสาช่วยกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. การให้ความช่วยเหลือทั่วไป คือ การช่วยเหลือหรือถือของ ช่วยจูงคนข้ามถนน สละที่นั่งบนรถประจำทาง เป็นต้น
4. การแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ การช่วยให้คำแนะนำเจรจาเป็นธุระให้สำเร็จประโยชน์เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ผู้อื่นและช่วยพุดปลอบใจผู้อื่น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความเสียสละ ประกอบด้วย เห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบ และเห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

เสาวณี เพชรภาพ (2548, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การ

พัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปราชญา กล้าผจญ, และพอลา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอันจะส่งผลให้สามารถสร้างความสำเร็จสูงสุดให้แก่องค์กรปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย มาตรฐานต่างๆ ที่ตั้งไว้

พยอม วงศ์สารศรี (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาข้าราชการให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุกพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 120) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ ในอันที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะฝีมือ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

บาร์เมส (Barnes, 1995, p. 453) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานตามความต้องการ และปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลูเนนเบิร์ก, และออสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, p. 517) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

โบวิน, และฮาร์เวอร์ (Bowin, & Harvey, 2001, p. 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้นและการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 59) ได้กล่าวว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญและแตกต่างไปจากปัจจัยอื่นๆ เพราะคนเป็นปัจจัยเดียวที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นผู้สร้างเป็นผู้ใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การ โดยในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ อาจก่อให้เกิดการสร้างสรรคหรือเป็นการทำลายย่อมเป็นไปได้ทั้งสองทาง ฉะนั้น คนในองค์การจึงเป็นได้ทั้งผู้สร้างองค์การให้ก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายขององค์การหาคนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง

ธัญญา ผลอนันต์ (2549, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลพอจะรวบรวมไว้ได้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีความผาสุกและพึงพอใจในงานเกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยพัฒนาองค์การ พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทั้งด้านการบริการและการผลิตสินค้าก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ดีด้วย
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติเมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดีก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงส่งผลต่อชุมชน

ปราชญา กล้าผจญ, และพอลตา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, หน้า 49-50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า
2. ช่วยให้งานกิจกรรมต่างๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้การจัดจ้างมนุษย์ในองค์กรใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

4. ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ และสมบูรณ์เป็นประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กรอื่นๆ รวมทั้งหน่วยงานย่อยอื่นๆ ภายในองค์กรด้วย

5. ช่วยให้การสร้างอุปสงค์ของแรงงานในตลาดแรงงานท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

6. ช่วยขจัดปัญหาจัดพวก "ไม้ตายซาก (deadwood)" ให้พ้นไปจากองค์กร ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าตอบแทนได้อย่างมาก

7. ช่วยในการประสานความแตกต่างระหว่างกาจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น แผนการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการจ้างบุคลากรสำหรับองค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปแบบของทุนมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตนเองมีความรู้ความสามารถและยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

พยอม วงศ์สารศรี (2551, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนงานต่างๆ

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 120) กล่าวว่า องค์กรสมัยใหม่ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรโดยทั่วไปจะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดความรู้ การฝึกอบรมและการพัฒนาสายอาชีพใน

การพัฒนาอาชีพ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กิจกรรมดังกล่าวมีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและพนักงาน โดยจำแนกให้มีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็นพนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้สามารถลดความสับสนในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานนอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งโดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในสายตาองค์กรภายนอกรวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงาน ทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองต้องเรียนรู้ ศึกษา หาประสบการณ์ และฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือการได้รับงานหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร

บาร์เมส (Barnes, 1995, p. 453) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคล สามารถที่จะเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมีการเลือกสรรคนดี คนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานและเมื่อบุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำงาน การบริหารบุคคลจะต้องมีการพัฒนา อบรม ให้ความรู้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

คิงบิวรี (Kingsbury, 2009, p. 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างสั้นๆ และรัดกุมว่า เมื่อพิจารณาทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุด ในการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร

เฟรนช์ (French, 2009, p. 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคคลไว้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร หากไม่มีการบริหารงานบุคคลที่ดีแล้วจะมีผลกระทบถึงเป้าหมายขององค์กร เพราะจะประสบกับปัญหาการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล และมีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากเป็นผู้ทำให้องค์กรบรรลุผลความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องเลือกคนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานและรู้จักใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ดิเรก วรรณเศียร (2545, หน้า 59-60) ได้กล่าวถึงการดำเนินการบริหารงานบุคคลไว้ 21 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การเปลี่ยนแปลงสภาพวิชาชีพ 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 9) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) การลาศึกษาต่อ 11) ประเมินผลการปฏิบัติงาน 12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 13) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14) การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การสั่งพักข้าราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 17) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 18) การอุทธรณ์ 19) การร้องทุกข์ 20) การออกจากราชการ และ 21) การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข, หน้า 33-34) กล่าวว่า การดำเนินการงานบริหารบุคคลไว้ 24 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 5) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 9) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 10) การลาศึกษาต่อ 11) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 12) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 13) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 14) การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 15) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 17) การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 18) ยกเว้นคุณสมบัติ และ 19) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-63) ซึ่งกำหนดขอบข่ายงานบริหารบุคคลไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 236) กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้ 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) การพัฒนา 5) การชำระรักษา และ 6) การให้พ้นจากงาน

กมล ฉายาวิวัฒนะ (2550, หน้า 178) กล่าวว่า การบริหารบุคคลควรดำเนินการตามกระบวนการ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) การปฐมนิเทศ 5)

การมอบหมายงาน 6) การพัฒนาบุคลากร 7) การประเมินบุคลากร 8) การรักษาบุคลากร 9) การจัดสวัสดิการ และ 10) การกำหนดวินัย

วิลาวรรณ รพีพิศล (2550, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารบุคคล มีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551, หน้า 9) กล่าวถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการบริหารงาน ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหา 3) การพัฒนาและฝึกอบรม 4) การบำรุงรักษา และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2547, หน้า 8 – 9) กระบวนการในการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้ 1) การสรรหา 2) การคัดเลือก 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 3) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การดำเนินงานธุรการของสถานศึกษา 2) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 3) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 5) วินัยและการรักษาวินัย และ 6) การออกจากราชการ

ซีเฟลด์ (Seefeldt, 1995, p. 27) ได้กล่าวถึงขอบข่ายในการดำเนินงานบริหารบุคคลในสถานศึกษาไว้ 11 ประการ มีดังนี้ 1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การปฐมนิเทศ 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การกำหนดแนวปฏิบัติของบุคลากร 7) การให้ผลตอบแทน 8) การเจรจาต่อรองและการทำสัญญาจ้างบุคลากรในสถานศึกษา เงื่อนไขการจ้างงานและข้อปฏิบัติต่างๆ 9) การจัดทำข้อมูลบุคลากรหรือทะเบียนประวัติบุคคล กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษา 10) การให้อำนาจแก่ครูผู้สอน และ 11) การวางแผนนโยบายและแนวปฏิบัติความก้าวหน้าในอาชีพ

บีช (Beach, 1998, pp. 49-50) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลไว้ 14 ประการ คือ 1) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน 2) การปฐมนิเทศบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การฝึกอบรมและการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง 6) การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน 7) การขอให้ออกจากราชการ 8) การโอน การย้าย และการให้ออกจากราชการ 9) การนำกฎระเบียบต่างๆ มาใช้และรักษาระเบียบ 10) การจ้างและการชี้แจงนโยบาย การปฏิบัติงานให้ผู้มาปฏิบัติงานทราบ 11) การเสนอข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 12) การสร้างภาวะผู้นำขึ้นในตัวบุคคล 13) การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล และ 14) การจัดสวัสดิการและหลักประกันในการทำงาน

ลูเนนเบอร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, p. 518) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) การวางแผน

2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51-63) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัย และ การลาออกจากราชการ มาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

การบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.1 ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะ ข้าราชการครู

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 20) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการคนในองค์กรเป็นการล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อไร และวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาอย่างไรและเมื่อใด

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548, หน้า 38) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจทรัพยากรเกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการที่จะได้จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอที่จะร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลาที่กำหนด

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 108) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยระบุจำนวนประเภทของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงระดับทักษะ ความรู้ความสามารถที่ต้องการเพื่อให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอกับการปฏิบัติการกิจการที่คาดว่าจะมีในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและมีการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549, หน้า 67) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การที่ใช้ในการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร และองค์การจนกระทั่ง

ต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่เพียงพอแก่ตำแหน่งอยู่เสมอ

คอนดอยล์ (Candoil, 1991, p. 213) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการคาดคะเน และการจัดการให้ได้มาซึ่งข้อมูลความเคลื่อนไหวของบุคลากรที่เข้ามา ที่มีอยู่ หรือที่ออกไปจากองค์กรหนึ่งๆ

นีล (Neal, 1991, p. 21) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการและชุดของแผนที่ยังองค์กรประเมินความต้องการของปริมาณบุคลากรในอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการลดช่องว่างที่มีอยู่ระหว่างความต้องการและปริมาณแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อกำหนดจำนวนและประเภทของบุคลากรที่ถูกสรรหาเข้าสู่องค์กร หรือการลดบุคลากรลง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด มีหน้าที่วางแผนอัตรากำลังคนสามารถสืบค้น รวบรวม แก้ไขข้อมูลเพิ่มเติม ประมวลผลข้อมูลของบุคลากร กำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ

1.2 ขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2546, หน้า 5-6) ได้เสนอขั้นตอนการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรการสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงานและการป้อนำแนะ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51- 52) ได้เสนอขั้นตอนวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการของสถานศึกษา
2. การจัดแผนอัตรากำลังและนำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบจากเขตพื้นที่การศึกษา

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการวางแผนต่อไปนี้

1. กำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ต้องทราบว่างค์การมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคตเป็นจำนวนเท่าใด มีคุณวุฒิ คุณสมบัติอย่างไร
2. สืบหาและประเมินทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ และที่จะหาได้จากข้างนอก (supply) และพิจารณาว่าจะหามาได้อย่างไรคาดการณ์ถึงศักยภาพของคนในองค์กรในอนาคตเพื่อหาช่องว่างที่จะหาคนในแหล่งอื่นมาทดแทน

3. ฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต
4. ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มากที่สุด พยายามบรรจุแต่งตั้งคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ใช้ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ และอิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในตัวให้มากที่สุด

5. กำหนดระเบียบเรื่องจ่ายค่าตอบแทนผลประโยชน์ และการจูงใจ การให้กำลังใจเพื่อรักษาคนดีให้ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550ข, หน้า 78) ได้เสนอขอบข่ายการวางแผน ไว้ดังนี้

1. รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

2. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

3. จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

4. เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลูเนนเบิร์ก,และออนสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, pp. 518-525) ได้เสนอขอบข่ายการวางแผนดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการในการได้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบงาน เนื้อหาของงาน เพื่อกำหนดความต้องการ

2. การคาดการณ์อัตรากำลังคนเป็นการมุ่งเน้นกำลังคนในอนาคตการปรับตัวขององค์การในอนาคตอันจะเกิดจากแรงผลักดันภายนอกภายในองค์การเป็นการกำหนดความต้องการ

3. ข้อกำหนดทางกฎหมาย

แคสเตทเทอร์ (Castetter, 1992, p. 36) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งไว้ว่า การวางแผนอัตรากำลังคนที่สำคัญย่อมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งต้องมีความพร้อมทั้งในแง่ของข้อมูล และรายละเอียดว่ากำลังคนในปัจจุบันที่มีอยู่นั้น ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพเป็นอย่างไรบ้าง

2. การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต ซึ่งต้องมีการคาดการณ์และระบุไว้พร้อมว่าในระยะเวลาข้างหน้าในอนาคตที่กำหนดไว้นั้น กำลังคนที่ต้องการนั้นมีอะไร เท่าไร

อย่างไรบ้าง ถ้าในแง่ของจำนวนรวมหรือแยกประเภท ตลอดจนเป็นการระบุเป็นรายละเอียดลงไปถึงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความชำนาญพื้นฐานการศึกษา และประสบการณ์ เป็นต้น

3. แผนกำลังคน หรือแผนเฉพาะที่แน่นอนสำหรับที่จะนำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างส่วนที่ขาดระหว่างข้อที่แตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่คาดการณ์กับกำลังคนที่มีอยู่

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งประกอบด้วย มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรจุเป้าหมายที่วางไว้ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการให้เหมาะสม จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง มีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และทำการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ความหมายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2545, หน้า 88) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การ โดยมีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่ร่วมงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้นโดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2546, หน้า 126) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดการที่จะเป็นประโยชน์ต่องานขององค์การ โดยองค์การคาดหวังบุคลากรที่แสวงหาใหม่นั้น จะสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบงานได้หลายสถานะต่างกันไปกับการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2547, หน้า 16) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารบุคคลในเรื่อง การดำเนินสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจากอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ) เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 24) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้นโดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ยูโซบ อาต (2556, หน้า 35) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรโดยการจัดหาบุคคลจะต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง บทบาท และตำแหน่งขององค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

ฟิชเชอร์, และคนอื่นๆ (Fisher, et al., 1996, p. 1) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การนำบุคคลเข้าสู่ระบบ และออกจากระบบขององค์กร ซึ่งมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงระดับทักษะของบุคลากร และวิธีการที่จะให้ทักษะดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ลูเนนเบิร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, p. 518) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การกำหนดความต้องการบุคลากร การสรรหาจะต้องกำหนดผู้สมัครที่มีคุณภาพเพื่อให้แผนงานบุคลากรขององค์กรพอใจ

โน, และคนอื่นๆ (Noe, et al., 2006, p. 194) กล่าวว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง วิธี ปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมที่องค์กรดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์หลักในการกำหนดและดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพ

สรุปได้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลที่ไม่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก โดยเป็นการทำให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

2.2 ขอบข่ายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 52-57) ได้กำหนดแนวทางการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งดังนี้

1. ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ

1.1 การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยืงต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2. การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยืงที่จะต้องมีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในกรณีที่บุคลากรในสถานศึกษาไม่เพียงพอหรือขาดแคลนในบางตำแหน่ง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ

2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากข้อ 1 สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3. การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษาจะต้องมีการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น

3.1.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

3.1.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.3 รายงานการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

4. การโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษาที่มีการการโอนหรือเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 เสนอคำร้องโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2 บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

5. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.1 กรณีออกจากราชการ เสนอคำขอของผู้กลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.3 ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.4 กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้มีอำนาจตามสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

6. การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง สถานศึกษาที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมี แต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่ง รักษาการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน

กมลชัย ชรัสสุวรรณ (2554, หน้า 39-40) ในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ม.จ.) เห็นว่าไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน แต่จะใช้วิธีการคัดเลือกในกรณี ดังนี้

1. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนของเทศบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

2. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

3. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) อนุมัติให้ส่วนราชการได้จัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อรับราชการในเทศบาลโดยเฉพาะ

4. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่สอบได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่บุคคลนั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

5. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

6. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ

7. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ที่ได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารหากประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการในเทศบาลเดิม จะต้องยื่นคำร้องพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นราชการทหาร

8. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้ออกจากราชการไปแล้ว และมีใช้กรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าผู้นั้นสมัครเข้ารับราชการและเทศบาลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการและผู้บริหารท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ส่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ

9. การบรรจุและแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ขอโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

ดันน์, และสตีเฟน (Dunn, & Stephens, 1997, p. 97) ได้เสนอขอบข่ายงานการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยกำหนดการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยตรง (direct methods) เป็นวิธีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลภายในจากสถานศึกษาและวิทยาลัย
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยทางอ้อม (indirect methods) เป็นการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยใช้สื่อสารมวลชนได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ และวารสารให้ประกาศหาบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถมาสมัครเพื่อขอรับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้จัดหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้ง
3. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยจากบุคคลภายนอก (third-party methods) เป็นการติดต่อไปยังวงการค้าหรือวงการธุรกิจเอกชน หน่วยงานของรัฐ สำนักงานจัดหางานของวิทยาลัยบริษัทจัดหางาน กรมแรงงาน และสังคมเครือข่าย

ลูเนนเบิร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, pp. 525-529)

ได้เสนอแนะวิธีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การสรรหา จะมีการวิเคราะห์งานและการกำหนดหน้าที่ของงานความรับผิดชอบ เป้าหมายของงาน การมอบหมายงาน ความสัมพันธ์และอำนาจหน้าที่จากนั้นกำหนดรายละเอียดของงาน เช่น ลักษณะของบุคคลที่ต้องการเช่น การศึกษาประสบการณ์ ความรู้ ทักษะความสามารถ ความคิดริเริ่ม และลักษณะส่วนตัว
2. การดำเนินการสรรหาตามระเบียบทางกฎหมายโดยยึดหลักโอกาสการจ้างเท่าเทียมกัน โดยกำหนดค่าจ้าง เงินเดือน ชั่วโมงการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากร และการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดให้ชัดเจน
3. การประกาศรับสมัครยังแหล่งบุคลากร เช่น ทางอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัย หน่วยงานต่างๆ การโฆษณาทางวิทยุ หนังสือพิมพ์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่ ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา และการขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับงานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษแก่ครูบรรจุใหม่

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 210) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การมุ่งป้องกันพัฒนา และแก้ไข ความปลอดภัยทางด้านกายภาพ

และจิตที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของพนักงานทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งกายและสุขใจ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 60) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 85) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การแสดงสมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหารในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการพัฒนาคนอื่นได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์กรให้ได้สูงสุด ผู้บริหารจะต้องยึดถือเรื่องนี้เป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบของตนอยู่เสมอและแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกสอนหรือผู้ช่วยด้วยวิธีการต่างๆ

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2548, หน้า 230) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง เป็นจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจโดยการให้สวัสดิการ ผลประโยชน์ และบริการอื่นๆ ซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันจงรักภักดี และมีความรู้สึกร่วมในองค์กรในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวม ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากรและวางแผนปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดผลดีทั้งบุคลากรและองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 38) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2551, หน้า 50) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้แก่การจูงใจ การให้คำตอบแทน การมอบหมายงาน การจัดสภาพการทำงาน การนิเทศ การหมุนเวียนตำแหน่ง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ความก้าวหน้าวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข่าวสาร ขวัญกำลังใจ

พระมหาสิงหา มุ่งหมาย (2555, หน้า 26) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การให้บุคลากรอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุดและทำงานให้กับงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อับดุลรอมน เปาะซา (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความพยายามในการรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอยู่อย่างยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ มีสุขภาพจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ลูเนนเบิร์ก, และออนสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2000, p. 52) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเอง และเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

แคสเทตเตอร์ (Castetter, 2000, pp.232-233) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระยะสั้นระยะยาว เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และความรู้ของบุคคล

แจ๊คสัน, ชูลเลอร์, และเวอร์เนอร์ (Jackson, Schuler, & Werner, 2009, p. 224) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง วิธีการหนึ่งที่ใช้ในการลดความต้องการสรรหาพนักงานใหม่และลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาพนักงานใหม่นั้น การรักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศนี้ สิ่งแรกสุดคือ นายจ้างต้องเข้าใจในความสำคัญของการรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้ และด้วยความเข้าใจนี้ ก็จะสามารถประสบผลสำเร็จได้ในการรักษาคนเก่งไว้ได้ ซึ่งนายจ้างที่มีการวางแผนและจัดการที่ดีก็จะสามารถหลีกเลี่ยงการลาออกของพนักงานได้โดยการลาออกนี้ส่งผลเสียต่อองค์กรและเป็นเรื่องยากมากที่จะสรรหาคคนมาแทนได้

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในหน้าที่ของตน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ

3.2 ขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 60) กล่าวถึง ขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดหลัก การปฏิบัติตนที่เหมาะสม ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ ประจักษ์ ผู้นั้นจะได้บำเหน็จความชอบ อาจเป็น บันทึกรัก คำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชู เกียรติ กาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา พิจารณา โดยยึดหลัก คุณธรรม เทียงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ความประพฤติตนด้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และ ผลจากการปฏิบัติงาน

3. ก.ค.ศ. กำหนดขั้นเงินเดือนประสิทธิภาพของตำแหน่งมีวิทยฐานะเพื่อ การปฏิบัติงานบังเกิดผลดี มีความก้าวหน้า ได้มาตรฐานงาน

4. ผู้ใดมีความริเริ่มสร้างสรรค์มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้ดำเนินการยก ย่องเชิดชูเกียรติให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ ตามระเบียบ ก.ค.ศ. โดยคณะกรรมการ เห็นชอบ

5. ส่วนราชการมีหน้าที่จัดสวัสดิการให้ข้าราชการตามความเหมาะสมกับ ฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

6. ผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ให้จัดสวัสดิการแก่ครอบครัว ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ชาคริต ชาญชิตปรีชา (2551, หน้า 107-109) กล่าวว่า การบำรุงรักษาทาง ทรัพยากรมนุษย์ (maintenance) เมื่อได้บุคคลมาทำงานแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องบำรุงรักษา บุคคลให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบำรุงรักษาบุคคลต้องอาศัยสิ่งจูงใจและการจัดสวัสดิการดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสอันเหมาะสม พร้อมทั้งสรรเสริญถึงคุณความดีไปด้วย ที่ใช้กันมาก ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินส่วนแบ่งกำไร และการให้ถือหุ้นในบริษัท

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และมีโอกาสไปศึกษาต่อ

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ห้องทำงาน ส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุที่แสดงถึงความดีความชอบการให้สวัสดิการต่างๆ ตาม ความจำเป็น

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศใน ที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน ทุกคนอยู่ใน ฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา

5. การบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้พนักงานทุกคนเกิดความ รักบริษัท เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรแก่บริษัท

ให้แก่หน่วยงาน เมื่อบริษัทมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย

6. การจัดสวัสดิการ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานส่วนหนึ่งผู้บริหารที่ดีต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือนร้อนและความต้องการความช่วยเหลือบางประการของบุคลากร การจัดสวัสดิการเบื้องต้นที่ต้องคำนึงถึงก่อนเรื่องอื่นคือสนองความต้องการ ในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เดือดร้อนมากที่สุดในหน่วยงานเสียก่อน อาจแบ่งแยกสวัสดิการออกได้ 5 ประเภท ดังนี้

6.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม การจัดร้านสหกรณ์ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก จัดรถรับส่ง เป็นต้น

6.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรือทุนฝึกอบรม สัมมนาศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

6.3 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น จัดกองทุนช่วยเหลือคนงานในคราวเดือดร้อน ช่วยค่ารักษาพยาบาล จัดสถานพยาบาลให้ เป็นต้น

6.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดทัศนศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสโมสรสันทนาการ เป็นต้น

6.5 สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต สมาคม ฌาปนกิจศพ โครงการจัดหาที่อยู่อาศัย เป็นต้น

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 210-211) กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการพนักงาน เป็นกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์การอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาวและลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งเสริมเพื่อรักษาพนักงานไว้มีดังนี้

1. วิธีการจ่ายค่าตอบแทน (pay) การมีระบบค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันหรือไม่ยุติธรรมกับอัตราที่มีการจ่ายอยู่ในตลาด ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในปัญหาที่ทำให้องค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ สิ่งที่ต้องการควรดำเนินการได้แก่ การปรับค่าตอบแทนตามผลการสำรวจที่ได้มาจากตลาด มีการใช้วิธีการประเมินผลงานแบบใหม่ หรือโดยการดำเนินการบางอย่างให้พนักงานเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับการให้รางวัลว่ามีความสอดคล้องกันและเกี่ยวข้องกัน เป็นต้น

2. การให้รางวัล (reward) การให้รางวัลแก่พนักงานตามความต้องการจะช่วยให้องค์กรเข้าถึงความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม การให้รางวัลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรได้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น เกิดความผูกพันต่อองค์กรและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

3. ผลการปฏิบัติงาน (performance) พนักงานจะขาดแรงจูงใจในกรณีที่ความรับผิดชอบหรือมาตรฐานที่วัดผลงานไม่ชัดเจน สิ่งที่ต้องดำเนินการได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้บริหาร

ให้มีการชมเชยพนักงานเมื่อมีผลงาน การฝึกอบรมผู้บริหารให้มีทักษะในการประเมินผลงาน เช่น การให้คำปรึกษารวมถึงการให้พนักงานรับรู้ระบบการบริหารผลงาน และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเมื่อมีการนำระบบนั้นไปใช้

4. ความผูกพันต่อองค์กร (commitment) เป็นสิ่งที่ต้องการต้องการ มีความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวโดยความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรได้มีการอธิบายถึงนโยบาย ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรให้กับพนักงาน แล้วกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยน รวมถึงการสื่อสารกับพนักงานในลักษณะต่างๆ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนการสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำให้ระบบการงานดีขึ้น

พระมหาสิงหา มุ่งหมาย (2555, หน้า 26-28) กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคคลทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เกิดขวัญกำลังใจที่ดีพึงพอใจที่จะคงอยู่ให้และทำประโยชน์ให้องค์กรต่อไปนานที่สุดเท่าที่ควรจะได้

2. การจ่ายค่าตอบแทน ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือจากพนักงาน ลดการเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงาน โดยอาศัยความยุติธรรมในการจ่ายผลตอบแทนเป็นสำคัญ

3. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน รางวัลประเภทนี้มักเป็นสิ่งที่คุณค่าทางจิตใจต่อบุคลากร กล่าวคือ เป็นรางวัลที่บ่งบอกถึงชื่อเสียงเกียรติยศสถานะทางสังคมของบุคลากร

แฮร์ริส, และแบรนนิค (Harris, & Brannick, 1999, pp. 155-156) ได้เสนอแนวคิดในการรักษาบุคลากร ว่ามีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด 8 ประการ 1) ผูกพันด้วยจิตวิญญาณ 2) ทำสิ่งที่จะทำให้ได้รับรางวัล 3) ให้มากกว่าสิ่งที่เงิน 4) การได้รับแรงผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ 5) การได้พัฒนาชีวิต 6) อยู่ในวงจรความต้องการขององค์กร 7) ให้มีความเจริญก้าวหน้า และ 8) ให้มีความอิสระ

เฮอร์แมน (Herman, 1999, pp. 61-66) เป็นหนึ่งในผู้ที่ศึกษาในเรื่องการรักษาบุคลากรได้มองเห็นว่าการรักษาคนดีคนเก่ง เป็นปัญหาในระดับโลกของตลาดแรงงานที่ทุกหน่วยงาน/องค์กรกำลังเผชิญอยู่อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงได้นำเสนอแนวทางในการปรับปรุงรักษาบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งออกเป็นกลยุทธ์การรักษาบุคลากร 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม(environmental strategies) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ จริยธรรม ค่านิยมและนโยบายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมในการในการทำงานของคนในองค์กร อยู่กับคนในองค์กร พร้อมกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพเอาไว้ในองค์กร กลยุทธ์ด้าน

สิ่งแวดล้อมนี้มี 50 แนวทางประกอบด้วย 1) ทำพันธกิจให้เข้าใจง่าย 2) สร้างสรรค์ข้อความที่เป็นคำนิยม 3) การร่วมกันทำวิสัยทัศน์ทั่วไป 4) ทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) การเข้าใจความจริงรักกันดีว่าเป็นสัมพันธภาพสองทาง 6) เป็นคนกระตือรือร้น 7) สื่อสารความรู้สึกไปในเชิงบวก 8) อยู่โดยมุ่งความสนใจไปที่ลูกค้า 9) เสนอความมั่นคง ความปลอดภัย ความเสี่ยงที่จำเป็นให้พิจารณา 10) ไม่อนุญาตให้มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มใด ๆ 11) หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่นับถือพระเจ้า 12) เป็นคนยุติธรรมและซื่อสัตย์ 13) ช่วยทำให้เกิดความรู้สึกการเป็นครอบครัวเดียวกัน 14) ให้ความสำคัญกับตำแหน่งทางวิชาชีพ 15) ส่งเสริมความซื่อสัตย์ 16) ส่งเสริมให้เกิดมิตรภาพ 17) ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ 18) ยืนยันเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน 19) หลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ที่น่าเบื่อหน่าย 20) ไม่อดทนกับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำคือ ขจัดคนที่ไม่เหมาะสมออกไป 21) สนับสนุนการสื่อสารทางไกลโดยใช้เทคโนโลยี 22) สนับสนุนการเป็นทหารกองหนุนของกองทัพ 23) สนับสนุนการลาหยุดเพื่อครอบครัว 24) ใช้กฎระเบียบที่พัฒนาขึ้นอย่างยุติธรรม 25) ทำงานให้สนุกสนาน 26) ลดการประชุม 27) สนับสนุนการเป็นส่วนตัว 28) ให้สิทธิประโยชน์พิเศษ 29) เฉลิมฉลองความสำเร็จวันเกิดและโอกาสอื่น ๆ ทั้งหลาย 30) ทำการสัมภาษณ์การออกจากงาน 31) สร้างนโยบายที่ชัดเจน 32) บริหารนโยบายทั้งหลายเป็นแนวทางเดียวกัน 33) ให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าโดยส่งเสริมสนับสนุนจากภายในองค์กร 34) ยินยอมให้มีความล้มเหลว หรือความสำเร็จ 35) ความมุ่งมั่นด้านการบริหารนั้นคือคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของเรา 36) รักษาสภาพบรรยากาศที่สะดวกสบายไว้ 37) เชิญชวนให้พนักงานนำสัตว์เลี้ยงมาอยู่ที่ทำงาน 38) ตอบสนองต่อความไม่พึงพอใจด้วยวิธีการแก้ไขปัญหา 39) การทำงานตามแผนงาน 40) ภายในข้อจำกัดด้านความปลอดภัย อนุญาตให้มีอาหารหรือเครื่องดื่มที่ทำให้สดชื่นในที่ทำงาน 41) เสนอทางเลือกที่อิสระเสรี คือเวลาหยุดพัก การแต่งกาย วันหยุดพักผ่อน และอื่นๆ 42) เลือกสรรพนักงานด้วยความระมัดระวังในครั้งแรก 43) ให้สิ่งแวดล้อมที่มั่นคงและปลอดภัย 44) จัดตั้งบริษัทของคุณในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 45) พิจารณาสีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 46) ใช้สีประดับตกแต่งในทางที่สร้างสรรค์ 47) สร้างสรรค์พื้นที่ทำงานที่น่าปรารถนา 48) ส่งเสริมให้บุคลากรทำพื้นที่ทำงานเป็นสถานที่ส่วนตัว และ 49) ไม่ให้มีการจองที่จอดรถส่วนบุคคล และ 50) จัดให้มีการบริการดูแลเด็ก ๆ ที่เหมาะสม

2. กลยุทธ์ด้านสัมพันธภาพ (relationship strategies) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่องค์กรต้องปฏิบัติต่อคนในองค์กรและเป็นแนวทางที่คนในองค์กรนั้นปฏิบัติต่อกัน ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบขององค์กรที่ต้องสนใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งสัมพันธภาพนี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อผูกมัดทางอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องสร้างขึ้น กลยุทธ์ด้านนี้มี 38 แนวทาง ประกอบด้วย 1) รู้เหตุผลที่บุคลากรทำงานให้กับเรา 2) เข้าใจรูปแบบพฤติกรรม 3) เข้าใจคำนิยมและมาตรฐานทางจริยธรรม 4) แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 5) จัดให้มีการประชุมกับสมาชิกในทีม 6) เรียกประชุมอย่างเร่งด่วน 7) จัดให้มีการรวมกลุ่มกันเป็นการ

ส่วนตัว 8) ทำให้มีการสื่อสารแบบเปิดเผยที่ง่ายขึ้น 9) ให้การสนับสนุนบุคลากรของคุณ 10) ให้การยอมรับทั้งในด้านกลยุทธ์และด้านความสุขรอบคอบ 11) ให้การยอมรับพนักงานสุขภาพสตรี 12) ให้การยอมรับพนักงานพิเศษอื่นๆ 13) แสดงให้เห็นถึงการให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น 14) ให้อิสระและความยืดหยุ่นแก่บุคลากรของคุณ 15) ไว้วางใจเชื่อใจบุคลากร 16) แสดงให้เห็นถึงความชื่นชมอย่างแท้จริงและจริงใจ 17) เป็นผู้ที่รับฟัง 18) ให้บุคลากรเป็นอย่างที่เขาเป็นอยู่ 19) หาโอกาสเพื่อสนทนาพูดคุยกับบุคลากร 20) การสรรเสริญและการวิจารณ์มีความสมดุล 21) สร้างการเคารพเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทุกคน 22) ไม่ชอบจับนินทา 23) มีมุมมองในเชิงบวก ไม่มองในเชิงลบ 24) แสดงออกถึงความมั่นใจบุคลากรของคุณ 25) สามารถทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันได้ 26) สนใจในบุคลากรในฐานะที่เป็นคน 27) เป็นคนที่ทุกคนสามารถเข้าหาได้ 28) มีอารมณ์ตลกขบขัน 29) ทำให้เป็นตัวอย่าง 30) แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ณ ตำแหน่งสูงสุดขององค์กร 31) ลดความเครียด ป้องกันความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน 32) ไม่ถามหรือประเมินพนักงานซ้ำอีกตลอดเวลา 33) เป็นคนหนักแน่นและยุติธรรม 34) เฉลิมฉลองตามช่วงของชีวิต 35) ช่วยสนับสนุนการแสดงกิจกรรมในชุมชน 36) ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน 37) ทำโปรแกรมการปฐมนิเทศพนักงานให้เข้มข้น และ 38) ทำให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพคุ้นเคยมากขึ้น

3. กลยุทธ์ด้านการสนับสนุน (support strategies) เป็นการให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนนี้ประกอบด้วย การให้เครื่องและอุปกรณ์ทำงานที่จำเป็น การมีกฎระเบียบการทำงานที่ส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากองค์กร ย่อมจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร มองเห็นความสำเร็จที่องค์กรจะเข้าถึงได้ ถือเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเหล่านี้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป กลยุทธ์ด้านนี้มี 40 แนวทางประกอบด้วย 1) มอบหมายงานเพื่อให้บุคลากรได้ดำเนินการจริง ๆ 2) ให้ความท้าทาย 3) ป้องกันความไม่ถึงพอใจ 4) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือกัน 5) ให้ข้อมูลที่มากพอ 6) ลดความไม่แน่นอน 7) แสดงออกถึงความเห็นใจถึงปัญหาของชีวิต 8) จัดอุปสรรคเพื่อทำให้ภารกิจประสบความสำเร็จ 9) ปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับพลัง ศักยภาพและความรู้ความสามารถพิเศษ 10) ให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อทำงานกันเป็นทีม 11) มิกกี้ เม้าส์ ควรจะสนุกสนาน ไม่ใช่ติดอยู่กับหลักเกณฑ์พื้นฐานทั่วไป 12) รักษาสัญญาที่คุณได้ให้ไว้ 13) ให้ทรัพยากรเพื่อให้งานดำเนินไปได้ 14) หลีกเลี่ยงการปฏิเสธ การวิจารณ์ที่หยาบ การทำให้ขายหน้า 15) ยอมรับว่า คุณจะเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา 16) ให้ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 17) ให้เครื่องมืออุปกรณ์แก่บุคลากรเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ 18) มีความอดทน 19) ส่งเสริมสนับสนุนและยินดีต้อนรับแนวคิดใหม่ๆ 20) กำหนดหน้าที่ 21) กำหนดความรับผิดชอบ 22) กำหนดอำนาจหน้าที่ 23) กระตุ้นส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ 24) กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 25) สร้างข้อจำกัด, ปัจจัยที่กำหนด 26) รู้จักสิ่งที่คุณต้องการของคุณ

กำลังดำเนินการอยู่ 27) ให้การตอบสนองเมื่อบุคลากรร้องขอให้มีการอนุมัติ หรือคำแนะนำ 28) ให้คำสั่งที่ชัดเจน 29) ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงาน 30) ลดความต้องการการรายงาน 31) ไม่มองข้ามภาระของบุคลากร 32) ไม่ควบคุมบุคลากรเกินเวลาโดยปราศจากการแจ้งล่วงหน้ามาก่อน 33) ชื่นชมการทำงานตามกิจวัตรประจำวัน 34) เข้าร่วมการทำสัญญาผลการปฏิบัติงานกับบุคลากรของคุณ 35) การต่อสู้กับความเบื่อหน่าย 36) ออกแบบภารกิจหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคล 37) ให้บุคลากรได้มีการหยุดพัก 38) ให้ผลสะท้อนกลับในผลการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ 39) ให้ความยืดหยุ่นในชั่วโมงทำงาน และ 40) ส่งเสริมให้บุคลากรมีช่วงเลาหยุดพักทำงาน

4. กลยุทธ์ด้านความเจริญก้าวหน้า (growth strategies) เป็นการดำเนินการเพื่อทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งองค์ความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจและทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพนั้นได้เรียนรู้และทำงานด้วยความรู้และทักษะใหม่ ให้โอกาสมากขึ้นแก่บุคลากรในการนำเอาศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่ตัวเองมีมาช่วยในงานขององค์กรและเส้นทางอาชีพของตนเอง ผู้บริหารองค์กรต้องจัดให้มีกระบวนการความก้าวหน้า มีโครงสร้างที่ชัดเจนสำหรับองค์กรและสำหรับพนักงานในองค์กร กลยุทธ์ด้านนี้มี 24 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) สร้างสรรค์แผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล 3) ให้บุคลากรรับผิดชอบในงานที่ทำ 4) สนับสนุนการศึกษาตามระบบ 5) เสนอเครื่องมือเรียนรู้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร 6) เชื่อมโยงทรัพยากรภายนอกเพื่อเป็นเครื่องมือเรียนรู้ 7) ส่งบุคลากรไปสัมมนานอกองค์กร 8) ให้ผู้เรียนถ่ายทอดการฝึกอบรมของเขากับคนอื่น ๆ 9) ช่วยให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าขึ้นในงานที่ยิ่งใหญ่กว่า 10) ทำให้บุคคลสามารถค้นพบทรัพยากรที่เป็นความสามารถพิเศษที่พวกเขามีได้ 11) ส่งเสริมให้ความก้าวหน้าด้านสติปัญญา 12) มอบหมายโครงการที่พิเศษให้ 13) ลงทุนในการวางแผนด้านอาชีพ 14) สร้างสมรรถนะอย่างรอบคอบ 15) ให้แรงจูงใจที่เป็นความเจริญก้าวหน้า 16) ดำเนินการตามโปรแกรมการให้คำปรึกษา 17) จัดตั้งมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับบริษัทขึ้นมา 18) ริเริ่มให้มีโปรแกรมการแลกเปลี่ยน 19) ให้มีการฝึกอบรมและสร้างประสบการณ์ข้ามสายงาน 20) การจัดให้มีการประเมินเป็นการเฉพาะบุคคล 21) การจัดให้มีการประเมินเป็นการเฉพาะบุคคล 22) การจัดประสบการณ์ความก้าวหน้าจากภายนอก 23) สนับสนุนการฝึกงาน และ 24) สร้างโอกาสความได้เปรียบด้วยการเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต

5. กลยุทธ์ด้านค่าตอบแทน (compensation strategies) เป็นการดำเนินการในด้านรายได้และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่บุคลากรในองค์กร ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงานต้องเป็นทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งในกลยุทธ์ด้านนี้ มีอยู่ 42 แนวทาง ประกอบด้วย 1) การเสนอคุณค่าที่แท้จริงของค่าตอบแทน 2) จ่ายค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน 3) ให้โอกาสที่เป็นแรงจูงใจเชื่อมโยงกับพนักงานทุกคน 4) ให้ชุดแพคเกจค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดสำหรับความมีประสิทธิภาพสูงสุด 5) ออกแบบระบบรางวัลที่กระตุ้น

ความผูกพันของพนักงาน 6) จ่ายค่าจ้างชดเชยแก่พนักงานที่มีทักษะสูง/ต่ำด้วยระบบที่ยึดทักษะความรู้เป็นฐาน 7) ใช้สิทธิประโยชน์เชิงยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงของแรงงาน 8) พิจารณาถึง ESOPs และสิทธิการครอบครองหุ้นของพนักงาน 9) เสนอให้ stock options แก่พนักงาน 10) เสนอให้สิทธิประโยชน์เชิงสร้างสรรค์แก่พนักงาน 11) พิจารณาถึงการลาหยุดพักผ่อน 12) สำรวจค้นหาค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เกี่ยวกับด้านการเงิน 13) เสนอแผนเกษียณอายุหรือเบี้ยบำนาญที่นายจ้างเป็นผู้จ่าย 14) ให้โปรแกรมช่วยเหลือแก่พนักงาน 15) ให้ฉลากลดหย่อนเป็นรางวัล 16) ให้การดูแลเด็ก ๆ 17) สร้างสถานที่ให้การศึกษาอบรมดูแลเด็ก 18) ให้การดูแลเด็กที่เจ็บไข้ได้ป่วย 19) ให้การดูแลผู้สูงอายุ 20) ให้การดูแลสัตว์เลี้ยง 21) ให้การประกันภัยในเรื่องการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและการประกันในเรื่องยาที่สำคัญ 22) ให้การประกันภัยในการดูแลสายตา 23) ให้การประกันภัยในการดูแลฟัน 24) ให้การประกันภัยในด้านประกันชีวิต 25) ให้การประกันภัยความพิการ 26) ให้มีเวลาเป็นการส่วนตัว 27) ให้ทุนการศึกษาในมหาวิทยาลัย 28) การจัดการเกี่ยวกับการให้บริการของผู้เชี่ยวชาญ 29) การให้บริการอาหารในสถานที่ทำงาน 30) การจัดให้มีการซื้อสินค้าลดราคา 31) การทำให้การมาเยี่ยมเยียนเป็นกรณีพิเศษ หรือ เหตุการณ์ภายในนอกดำเนินไปพร้อมกันได้ 32) จัดให้มีการให้บริการซักผ้า 33) จ่ายค่าโดยสาร หรือค่าจอดรถ 34) จ่ายค่าจ้างเป็นโบนัส บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน 35) ให้มีโบนัสตามปกติ 36) ให้รางวัลของที่มีมูลค่าเป็นการพิเศษ 37) จัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันด้านการกุศล 38) ให้เวลาเพื่อทำกิจกรรมสังคม 39) จัดหาทุนให้กับการเป็นสมาชิกชมรมฟิตเนส 40) จัดการให้มีการฝากเงินเช็คค่าจ้างไว้โดยตรง 41) จ่ายค่าจ้างในวันที่มีการสูญเสียญาติหรือเพื่อนสนิท และ 42) ให้รางวัลโดยการมีรถให้ใช้

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประกอบด้วย มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการต่อ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย

เพทาย นิมนวล (2545, หน้า 11) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักปฏิบัติและควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม จุดประสงค์เพื่อให้คนในสังคมประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ดังนั้นวินัยจึงเป็นรูปแบบของการควบคุมและการเสริมสร้างพฤติกรรมของคนในหน่วยงานนั้นๆ ฉะนั้นวินัยนักเรียนจึงหมายถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่

สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามที่ภายในห้องเรียน และนอกสถานศึกษา เพื่อความสงบสุขของสังคมในสถานศึกษาและฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 63) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่ การประกอบสัมมาอาชีพ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของสังคม

ศุภฤกษ์ สมรรถการ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่กำหนดขึ้นโดยบุคคลในสังคมเพื่อให้สังคมนั้นๆ มีระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี และข้อบังคับให้ปฏิบัติตามและใช้ควบคุมพฤติกรรมตนเองบุคคลในสังคม เพื่อให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 41) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่ การประกอบสัมมาอาชีพ ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของสังคม

มยุรี ฐานมั่น (2553, หน้า 40) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การรักษาระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ข้อบังคับ หรือข้อปฏิบัติต่างๆ ที่กลุ่มหรือสังคมกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลในสังคมประพฤติปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสงบสุขของสังคม

มาลี สุริยะ (2556, หน้า 44) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติตามคำสั่ง บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากพื้นฐานของจิตใจมนุษย์

เบอร์ค (Berk, 1999, p. 12) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่กับงานราบรื่น มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกให้รู้จักการปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเอง

ทอร์นอล (Tomal, 1999, p. 100) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง กติกา และกฎหมายตามที่สังคมได้วางไว้หรือตามที่กลุ่มได้ตกลง อันจะนำมาซึ่งความสุข ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง และความปลอดภัย

ดิกซอน (Dixon, 2002, p. 36) กล่าวว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อปฏิบัติและข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ หากไม่

ปฏิบัติตาม อาจเกิดความเสียหาย หรือความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นเหตุให้เกิดความผิด และถูกลงโทษในที่สุด

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตาม ข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติ การปฏิบัติตามคำสั่งบังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเชิง พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากพื้นฐานของจิตใจ

4.2 ขอบข่ายของวินัยและการรักษาวินัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-67) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในด้าน วินัยและการรักษาวินัย ดังนี้

1. วินัยและการรักษาวินัย การมีวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการครูจะต้องมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคคลในสังคมโดยเฉพาะเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียน หากข้าราชการครูทำผิดวินัยในเรื่อง วินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติกับครูที่กระทำผิดวินัยในแต่ละ กรณี ดังนี้

1.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการ สอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรม โดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่อง ในกรณีที่คณะกรรมการ สอบสวนแล้ว พบว่า ไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้น เงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา

1.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

1.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอื่นมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

1.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณา ให้อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลงโทษ

1.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

1.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

2. การอุทธรณ์ ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการตัดสินใจ การกระทำความผิดวินัยในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำการอุทธรณ์ได้ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องอุทธรณ์ ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด

2.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3. การร้องทุกข์ ในกรณีที่ข้าราชการครูไม่ได้รับความเป็นธรรมถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือมีความคับข้องใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถทำการร้องทุกข์ได้ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

3.2 กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย เป็นเรื่องในการส่งเสริมไม่ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่

5. การลาทุกประเภทของข้าราชการครูในสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 8) สามารถกำหนดตัวชี้วัดได้ดังนี้ 1) ตรงต่อเวลา 2) การปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองและยอมรับผลการกระทำของตนเอง 3) ปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา 4) ทำกิจวัตรประจำวันของตนเองตามกำหนดเวลา และ 5) เคารพสิทธิของผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2553, หน้า 10) ได้กำหนดตัวอย่างพฤติกรรมของควมมีวินัยในตนเอง 9 ข้อดังนี้ 1) ไม่คัดลอกงานของผู้อื่น 2) ไม่ใช้ของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต 4) ปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี 5) ตั้งใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ 6) แต่งกายถูกต้องตามกฎระเบียบและข้อตกลง 7) เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น 8) พิจารณาข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล และ 9) สรุปความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ภักดี พานอ่อน (2553, หน้า 20) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้มีวินัยในตนเอง มีพฤติกรรมแสดงออกดังนี้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีความอดทน ซื่อสัตย์สุจริต มีความตรงต่อเวลา เคารพสิทธิของผู้อื่น มีระเบียบและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมมีลักษณะมุ่งมั่นอนาคต กล้าคิด กล้าทำ ไม่กังวลใจ มีความขยันหมั่นเพียร รู้จักเสียสละเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและยอมรับการกระทำของตนเอง

ทอร์นอล (Tomal, 1999, p. 102) กล่าวถึง แนวทางของการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัยไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย 2) ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด 3) การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และ 4) การกำหนดบทลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด

ดิกซอน (Dixon, 2002, p. 36) กล่าวถึง แนวทางของการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัยไว้ ดังนี้ 1) จัดปฐมนิเทศเรื่องระเบียบวินัยและการรักษาวินัยแก่บุคลากรใหม่ 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างระเบียบวินัยในองค์กร 3) มองรางวัลแก่ผู้มีความประพฤติดีรักษาระเบียบวินัยขององค์กร 4) กำหนดบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบ และ 5) ปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่รักษาวินัยได้ดีเยี่ยม

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของวินัยและการรักษาวินัย ประกอบด้วย ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย ยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของบุคลากร

ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม การดำเนินการแก้ไขปัญหามูลค่าการที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่นตามระเบียบราชการ และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

5. การออกจากราชการ

5.1 ความหมายของการออกจากราชการ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 460) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การหลุดพ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างถาวร ด้วยเหตุหรือเงื่อนไขตามที่ผู้ปฏิบัติราชการได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 68) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานสำนักงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 55) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การตาย การพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ การลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออก การถูกสั่งให้ออก การถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกและการถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

อจันรา สังข์สุวรรณ (2551, หน้า 50) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่พนักงานเจ้าหน้าที่ พ้นจากหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป

มาลี สุริยะ (2556, หน้า 49) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไปเนื่องจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานสำนักงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพและตาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

คองเกอร์ (Conger, 1991, p. 78) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติในหน่วยงาน โดยไม่มีสิทธิที่จะใช้อำนาจ หรือได้รับเงินค่าตอบแทนจากหน่วยงานอีก

เบอร์นาร์ดิน, และรัสเซลล์ (Bernardin, & Russell, 1993, p.145) กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การตัดสินใจส่วนบุคคลและขององค์กร เกิดขึ้นขึ้นเนื่องจากเหตุทางวินัย สภาพเศรษฐกิจหรือเหตุผลส่วนตัว

จูเลีย (Julia, 2006, p.124) การลาออก หมายถึง การให้บุคคลพ้นจากงาน คือ การให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเอง พ้นจากงานเป็นสิ่งที่ทำกันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศสำหรับสังคมไทยเป็นเรื่องลำบาก โดยเฉพาะในระบบราชการ ในภาคเอกชนการให้บุคคลพ้นจากงานทำได้ไม่ยากนัก ด้วยเหตุนี้ภาระอันหนักในการจัดการงานบุคคลจึงอยู่ที่การรับคนเข้ามาในตอนต้น คือ ต้องแน่ใจว่าเป็นคนดีมีฝีมือจริงๆ

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออก การลดจำนวน พนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ และตาย

5.2 ขอบข่ายของการออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 68) กล่าวถึงแนวปฏิบัติที่ให้บุคคลออกจากราชการ คือ

1. ออกตามสถานภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ ได้แก่ 1) ตาย 2) ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นข้าราชการ และ 3) ถูกสั่งให้ออกจากราชการ
2. ออกตามความต้องการของทางราชการ 1) ให้ออกหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสม 2) ให้ออกไว้ก่อนระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิด 3) ให้ออกเพราะรับราชการนาน พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 4) ให้ออกเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง 5) ให้ออกเพราะเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ 6) ให้ออกไปปฏิบัติงานอื่นตามความเหมาะสมของทางราชการ 7) ให้ออกไปรับราชการทหาร 8) ให้ออกเพราะหย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ 9) ให้ออกเพราะมีมลทินมัวหมอง ในกรณีถูกสอบสวน 10) ให้ออกเพราะต้องโทษจำคุก ในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และ 11) ให้ออก ปลดออก เพราะการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 164-166) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ ในสถานศึกษาถ้ามีข้าราชการครูลาออกจากราชการให้สถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา

1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปให้สถานศึกษาใช้แนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 รายงานการส่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนมี 5 กรณี กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอและกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปที่มีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางการปฏิบัติ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6. กรณีมีมลทินมัวหมอง ในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการครูได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มอเบย์ (Mobley, 1992, p. 368) กล่าวว่า การลาออกสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกโดยสมัครใจ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การโดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยองค์การเป็นผู้จัดการ และ หมายถึงรวมถึง การเกษียณอายุ และการตาย

พอร์เตอร์ (Porter, 1993) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์การเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร

2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์การเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามครอบครัว หรือ คลอดบุตร เป็นต้นถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์การ ในขณะที่องค์การเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์การเช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้รับแรงกดดันจากสภาพ เศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์การ หมายถึง การที่องค์การตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการออกจากราชการ ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นบุคลากร ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและกองบำเหน็จบำนาญบุคลากรให้กับบุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการ มีการ

ดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วยเหตุทุพพลภาพ มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ ให้บุคลากรพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยมีการสอบสวนอย่างเป็นธรรม การจัดให้บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา สถานศึกษาบริการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสงค์จะออกจากราชการตามความเหมาะสม มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรที่ออกจากราชการ และให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดหุโโทษ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เจริญศรี พันปี (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมคุณธรรมเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านและพฤติกรรมการบริหารงานทั้ง 4 งาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

นิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 5 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 120 คน และครูจำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ ผลการวิจัยสรุปว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์

โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรศักดิ์ ทับทิมหิน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครู จำนวน 335 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 1.852-8.241 และค่าความเชื่อมั่น 0.983 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานใช้ค่า Independent Samples t-test กำหนดค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ต่อการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการครองงาน มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกสถานศึกษา ในเรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน บริหารแบบยึดหยุ่นไม่เคร่งครัดจนเกินไป วางตัวให้เหมาะสมน่าเชื่อถือให้ความเป็นกันเองแบบพี่น้อง ผู้บริหารมีความจริงใจกับครู ไม่หวังแต่ความก้าวหน้าของตนเพียงอย่างเดียว และสร้างความสามัคคีและให้ความสำคัญกับครู ควบคู่ไปกับความสำเร็จของงาน

กันยา ผัดนุ่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 306 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการ เปิดตารางของเครจซีและมอร์แกนจากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และ ค่า F - test (one way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านประสบการณ์ในการสอนไม่แตกต่างกัน

อารมณี เตังชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน โรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาจิตสำนึกผู้บริหารในภาพรวม 3) ศึกษาระดับการบริหารแบบ มีส่วนร่วม ในภาพรวม 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี 5) เพื่อเปรียบเทียบจิตสำนึกผู้บริหาร ประสบการณ์มากและประสบการณ์ น้อย ประชากรได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร 660 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 352 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับจิตสำนึกผู้บริหาร กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จำนวน 100 ข้อ ค่าความ เชื่อมั่น .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) จิตสำนึกผู้บริหารกับการ บริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก 2) ระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการ บริหารแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผู้บริหาร ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับจิตสำนึกสูงกว่าผู้บริหารที่มี การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ 5) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไปมีระดับ จิตสำนึกสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จตุรงค์ พรพุทธรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการบำรุงรักษาบุคลากร สำหรับปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน นั่นคือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงาน 1-10 ปี มีปัญหาในการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงาน 11 ปีขึ้นไป

นภาพร เผ่าผา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เห็นว่าในภาพรวมการบริหารงานบุคคลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ 1.การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง 3. การพัฒนาบุคลากร/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5.ค่าตอบแทนและแรงจูงใจ 6. วินัยและการรักษาวินัย 7. การออกจากราชการ/การให้พ้นจากงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการออกจากราชการ/การให้พ้นจากงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

ชัยญา ชนะมาร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครูสถานศึกษามัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษาจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่

ร้อยละค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ด้วยแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมต่อตนเอง ด้านคุณธรรม ต่อสังคมและสถาบัน ด้านคุณธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร และ ด้านคุณธรรม ต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ครูสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันโดยเพศชายเป็นมีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารมากกว่าเพศหญิง 2) ครูสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มี อายุ ต่างกัน มีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยไม่แตกต่างกัน 3) ครูสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มี ระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันโดยครูสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญามีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีวุฒิระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับวุฒิปริญญาโท และระดับวุฒิการศึกษาอื่นๆ 4) ครูสถานศึกษามัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยไม่แตกต่างกัน

มาฆวรรย์ อิงแอบ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวัง และ 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงตามทัศนะของครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 2,570 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ Dependent Samples t-test, Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณธรรมในด้านการครองงาน ครองคน และครองตน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง

ที่สุด คือ คุณธรรมในด้านการครองงาน ครองคน และครองตน 2) พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงในทุกด้าน 3) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริงตามทัศนะของครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการครองตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาให้มากขึ้น และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ด้านการครองคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้กำลังใจ แนะนำสิ่งที่ถูกต้อง เมื่อครูปฏิบัติงานผิดพลาด ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ยินดีกับความสำเร็จของครูอย่างจริงใจ ให้ความเคารพนับถือต่อผู้อาวุโสกว่า ตลอดจนให้เกียรติผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร ด้านการครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความศรัทธาในวิชาชีพ เป็นนักคิดมองการณ์ไกล ยึดมั่นแน่วแน่ให้กำลังใจครูในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

พระครูรักษ์อภิชาติ สนติกโร (เดชชัย) (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษา แนวทางปรับปรุงการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีประชากรจำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test and F-test เพื่อหาค่าความแปรปรวนทางเดียว one - way ANOVA ผลการศึกษา ด้านสัจจะ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีความจริงใจในการวางแผนนโยบายบริหาร สถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้สถานศึกษา มีความก้าวหน้าและพัฒนาขึ้น การมีอาคารเรียนและห้องเรียน พอเพียง ด้านทมะการข่มใจ ผู้บริหารสามารถวางแผนบริหารงบประมาณได้เป็นอย่างดี โดยมุ่งหวังให้สถานศึกษา มีความเจริญก้าวหน้า ละวางความชั่วและทุจริต ด้านขันติ ผู้บริหารมีความขยันหมั่นเพียร กำหนดมาตรการ หรือกลยุทธ์ ที่จะช่วยให้แผนบริหารสถานศึกษาบรรลุผลเป้าหมาย ด้านจาคะ ความ เสียสละ ผู้บริหารมีการร่วมประชุม คณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกันในการวางแผนบริหาร สถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักฆราวาสธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ทั้ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางปรับปรุงการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษาประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ด้านสัจจะ ควรมีการวางแผนในการสรรหา บุคลากรอย่างยุติธรรม ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าอย่างอดทนและ เสียสละความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มาลี สุริยะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตาม ทักษะของผู้บริหาร ครู และคนอื่นๆ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา ตามทักษะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทักษะของผู้บริหาร ครู และคนอื่นๆ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา จังหวัด รายได้ สถานภาพสมรส และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหาร ครู และคนอื่นๆ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 361 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (ค่าความเชื่อมั่น 0.978) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การ ทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบ ความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า งานทั้ง 4 ด้าน และภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถามไม่พบความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา จังหวัด สถานภาพสม และวิทยฐานะ เมื่อ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 รายคู่ได้แก่ ผู้มีรายได้ 15,000-25,000 บาทต่อเดือน กับผู้มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาทต่อเดือน ขึ้นไป

จิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ประครอง พงษ์ชนะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎาธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่งจะพบว่าภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านขันธ์ดี ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านจาจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสัจจะและด้านทมะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎาธรรม ด้านขันธ์ดีและด้านจาจะ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสัจจะและด้านทมะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาคม มากมีทรัพย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเมตตา กรุณา 2. ด้านกัลยาณมิตร 3. ด้านธรรมาภิบาล 4. ด้านความยุติธรรม 5. ด้านความซื่อสัตย์ 6. ด้านการบังคับตนเอง 7. ด้านความมีเหตุผล 8. ด้านการเป็นผู้นำ 9. ด้านการปกครอง 10. ด้านความมีวินัย และ 11. ด้านความรับผิดชอบ 2) จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้านมีความเป็นไปได้ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

มยุรี แสนสุข (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ หลักประสิทธิผล หลักการ ตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการมี ส่วนร่วม หลักการระับผิดชอบ หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค ตามลำดับ 2. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเข้มแข็งขององค์กร ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านการติดต่อ สื่อสาร ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านความสามัคคี ด้านการใช้อำนาจ ด้านการ ใช้ทรัพยากร ตามลำดับ 3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกัน กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับปาน กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักความเสมอภาค และหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักมุ่งฉันทามติ หลักการระับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล ตามลำดับ

รุจิภาส คำแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 (2) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติ กรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 (4) เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมและ พฤติ กรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา กลุ่ม ตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (4) เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เบลค, และเบส (Blade, & Blasé, 1996, abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่องแนวทางการบริหารงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารซึ่งอยู่ระหว่างการอบรม หรือการฝึกงานเป็นศึกษานิเทศก์ เช่น ผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ โดยมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จหลังการถูกค้นพบขึ้น ชักนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏออกมาเป็นกลยุทธ์ สำคัญ 4 ด้าน ที่ถูกผู้มีส่วนร่วมนำเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งบุคลากร เจ้าหน้าที่ทางราชการ การเจรจาข้อตกลง และสถานการณ์ต่าง ๆ ข้อมูลยังระบุถึงการบรรลุสะท้อนกลับในเบื้องต้น และสถานการณ์การประชุมแบบแลกเปลี่ยนโดยเสรี ตระหนักถึงเป้าหมายของการประชุมเพื่อชี้แจงและให้คิดเป็นสิ่งที่สำเร็จและเป็นเรื่องซับซ้อนเล็กซึ่ง ด้วยวิธีการที่ผู้ร่วมงานจะใช้พลังอย่างไร เพื่อมุ่งเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

แครร์รอล (Carroll, 2000, p. 68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของสถานศึกษา คือ คุณธรรมของผู้บริหารและครู ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความอดทน จิตวิทยา การตัดสินใจ การแสดงออก ความสามัคคีปรองดอง สถานภาพของครู ภาวะเศรษฐกิจของครู กิจกรรมการบริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับชุมชน คุณธรรมผู้บริหารส่งผลถึงการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต่อการรักษาคุณค่าจรรยาภาพในองค์กร และแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิก คุณธรรมของครูนั้นจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นประการแรกเลยรวมถึงการตัดสินใจและการแสดงออก นอกจากนี้แล้วความสัมพันธ์ในหลายมิติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับคุณธรรมของครูต่อพฤติกรรมผู้นำ คือ แรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะการบริหารงานบุคคลจะเป็นปัจจัย

หลัก ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้านเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารก็เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด คุณธรรมของผู้บริหารก็ถือว่ามีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุกๆ ด้าน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือนศรัทธาต่อการบริหารงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ องค์การหรือหน่วยงานก็จะมีแต่การพัฒนาก้าวหน้า สมกับเจตนารมณ์ของทางราชการ การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จำนวน 38 โรงเรียน เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน พนักงานครู จำนวน 632 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2559, หน้า 1)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 265 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549, หน้า 19 – 20) ซึ่งแบ่งสัดส่วนผู้บริหาร ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน พนักงานครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยในแต่ละขนาดสถานศึกษาทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากผู้บริหารและพนักงานครูในแต่ละขนาดสถานศึกษา ซึ่งแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
ผู้บริหาร	16	105	63	184	7	46	27	80
พนักงานครู	87	350	195	632	26	102	57	185
รวม	95	376	204	816	33	148	84	265

ที่มา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2557, หน้า 1)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน โดยการสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิคเคอร์ต (Likert) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่งแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน โดยการสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิคเคอร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม และความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนด้านภาษา

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเป็นรายข้อ พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 – 1.00
2. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (สรชัย พิตาลบุตร, 2556, หน้า 65) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.902

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ก่อนนำไปใช้จริง แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา พร้อมจัดทำหัตถ์ในแบบสอบถามให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ

2. ทำบันทึกเสนอขอคณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอออกหนังสือ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ

3. จัดส่งแบบสอบถามใส่ซองพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรีไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อช่วยส่ง และรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลา ที่กำหนด 15 วัน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542, หน้า 108)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตาม
คุณธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตาม
คุณธรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตาม
คุณธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและพนักงานครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย
(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้
เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542, หน้า 108)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ใน
ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ใน
ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ใน
ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง การปฏิบัติการบริหารงานบุคคลอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงาน
งานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล
จังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment
correlation coefficient) และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาแปลผล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์,
2540, หน้า 144) ดังนี้

0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อย
0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับเนื้อหา หรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา 5 คน ให้แต่ละคนพิจารณา ลงความเห็น และให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- แล้วนำมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อความถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อความถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อความถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่ (ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน, 2556, หน้า 79)

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม (สรชัย พิศาลบุตร, 2556, หน้า 65) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3. ค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์ จารุ 2555, หน้า 149)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ธานินทร์ ศิลป์ จารุ 2555, หน้า 163 – 164)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5. สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation) โดยวิธีหาผลคูณของเพียร์สัน แล้วทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการเทียบตารางแสดงค่าวิกฤติของสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2556, หน้า 150)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ y
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุดตัวแปร X กับ y
n	แทน	จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

สูตรทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson correlation coefficient)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}, df = n-2$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
P	แทน	ความน่าจะเป็น
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
* $p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** $p \leq .01$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ตอนดังนี้

ตอนที่1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 ผลการศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ตอนที่3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 331)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	83	31.30
หญิง	182	68.70
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	12	4.50
30 - 40 ปี	35	13.20
41- 50 ปี	98	37.00
มากกว่า 50 ปี	120	45.30
3. ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120คน)	33	12.50
สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)	148	55.80
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301คนขึ้นไป)	84	31.70
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	154	58.10
สูงกว่าปริญญาตรี	111	41.90
5. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	80	30.20
พนักงานครู	185	69.80

จากตาราง 2 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.70 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.30 ขนาดของสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300คน) คิดเป็นร้อยละ 55.80 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.10 ตำแหน่งพนักงานครู คิดเป็นร้อยละ 69.80

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์

ด้านความสัตย์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น	4.05	0.78	มาก
2 การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ	4.15	0.81	มาก
3 ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	3.95	0.76	มาก
4 รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้	3.87	0.85	มาก
5 พูดในสิ่งที่คิดอย่างซื่อตรง ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น	3.94	0.98	มาก
6 เคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.23	0.70	มาก
ภาพรวม	4.03	0.59	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.81) การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.85)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจตนเอง

	ด้านการข่มใจตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ละเอียดต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป	4.35	0.81	มาก
2	สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.97	0.81	มาก
3	ยับยั้งใจตนเองต่อสิ่งมอมเมาที่เป็นอบายมุขทุกอย่าง	3.82	0.83	มาก
4	แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต	3.80	0.92	มาก
5	มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล	4.02	0.76	มาก
6	ยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม	3.85	0.76	มาก
ภาพรวม		3.97	0.58	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ละเอียดต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.81) มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.76) สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.92)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน อดกลั้น

	ด้านการอดทน อดกลั้น	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ	4.27	0.74	มาก
2	มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่ว	4.06	0.79	มาก
3	มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร	4.10	0.77	มาก
4	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้	4.04	0.82	มาก
5	มีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกยั่วยุ	3.97	0.80	มาก
ภาพรวม		4.09	0.56	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน อดกลั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.74) มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.77) มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่ว ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ มีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกยั่วยุ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.80)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละ

	ด้านความเสียสละ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.92	0.84	มาก
2	บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม	4.12	1.10	มาก
3	บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ	3.88	1.09	มาก
4	ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์	4.34	0.74	มาก
5	ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบ	3.99	0.79	มาก
6	เห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.03	0.84	มาก
ภาพรวม		4.05	0.71	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 1.10) เห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 1.09)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสัตย์	4.03	0.59	มาก
2. ด้านการข่มใจตนเอง	3.97	0.58	มาก
3. ด้านการอดทน อดกลั้น	4.09	0.56	มาก
4. ด้านความเสียสละ	4.05	0.71	มาก
ภาพรวม	4.03	0.54	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า ระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอดทน อดกลั้น ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) ด้านความเสียสละ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) ด้านความสัตย์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) ด้านการข่มใจตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรจุเป้าหมายที่วางไว้	4.36	0.76	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2 มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ	4.19	0.80	มาก
3 มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.22	0.82	มาก
4 มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	4.28	0.73	มาก
5 กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการให้เหมาะสม	4.15	0.72	มาก
6 จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.10	0.71	มาก
7 มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง	3.98	0.74	มาก
8 มีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	4.18	0.84	มาก
9 ทำการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา	4.08	0.69	มาก
ภาพรวม	4.17	0.59	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรจุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.76) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.73) มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.74)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ	4.06	0.71	มาก
2 มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่	4.20	0.76	มาก
3 ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู	4.03	0.62	มาก
4 เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา	3.92	0.73	มาก
5 การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับงานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษแก่ครูบรรจุใหม่	3.99	0.66	มาก
ภาพรวม	4.04	0.52	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.71) ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.97	0.67	มาก
2 ฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.64	มาก
3 มีการแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา	3.91	0.55	มาก
4 สถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการต่อ	4.18	0.77	มาก
5 มีการสร้างการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน	4.14	0.83	มาก
6 มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.07	0.80	มาก
7 มีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	4.11	0.69	มาก
ภาพรวม	4.05	0.55	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการต่อ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77) มีการสร้างการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.83) มีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ การแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.55)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.92	มาก
2	มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและการรักษาวินัย	4.11	0.79	มาก
3	มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย	4.14	0.83	มาก
4	ยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการอย่างเคร่งครัด	4.09	0.76	มาก
5	มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของบุคลากร	4.03	0.77	มาก
6	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม	3.93	0.75	มาก
7	การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม	4.16	0.72	มาก
8	การดำเนินการแก้ไขปัญหามูลการที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่นตามระเบียบราชการ	3.98	0.77	มาก
9	สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	4.24	0.74	มาก
ภาพรวม		4.08	0.58	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านวินัยและการ

รักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.72) มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการออกจากราชการ

	ด้านการออกจากราชการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นบุคลากร	4.02	0.66	มาก
2	ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและกองบำเหน็จบำนาญบุคลากรให้กับบุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการ	3.95	0.63	มาก
3	มีการดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วยเหตุทุพพลภาพ	4.04	0.67	มาก
4	มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด	4.11	0.65	มาก
5	จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ	4.09	0.64	มาก
6	ให้บุคลากรพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยมีการสอบสวนอย่างเป็นธรรม	3.92	0.57	มาก
7	การจัดให้บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา	3.94	0.64	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

	ด้านการออกจากราชการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8	เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา	4.09	0.62	มาก
9	สถานศึกษาบริการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสงค์จะออกจากราชการตามความเหมาะสม	4.00	0.65	มาก
10	มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรที่ออกจากราชการ	3.97	0.60	มาก
11	ให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ	3.86	0.75	มาก
ภาพรวม		4.00	0.45	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.65) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.64) เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ ให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.75)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

การบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.17	0.59	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.52	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.05	0.55	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.08	0.58	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	4.00	0.45	มาก
ภาพรวม	4.07	0.47	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.59) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.55) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.52) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.45)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัตย์กับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	ด้านความสัตย์		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	P - value	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	0.442	.047*	ปานกลาง
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	0.796	.016*	สูง
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.864	.029*	สูงที่สุด
วินัยและการรักษาวินัย	0.800	.016*	สูง
การออกจากราชการ	0.860	.011*	สูงที่สุด
การบริหารงานบุคคล	0.828	.013*	สูงที่สุด

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่าคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัตย์กับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการข่มใจตนเองกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	ด้านการข่มใจตนเอง		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	P - value	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	0.852	.012*	สูงที่สุด
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	0.425	.049*	ปานกลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ด้านการข่มใจตนเอง		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	P - value	
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.268	.068	น้อย
วินัยและการรักษาวินัย	0.558	.036*	ปานกลาง
การออกจากราชการ	0.193	.080	น้อยที่สุด
การบริหารงานบุคคล	0.379	.054	น้อย

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่าคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการข่มใจตนเอง กับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอดทน อดกลั้น กับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	ด้านการอดทน อดกลั้น		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	P - value	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	0.678	.026*	สูง
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	0.945	.004**	สูงที่สุด
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.349	.057	น้อย
วินัยและการรักษาวินัย	0.747	.020*	สูง
การออกจากราชการ	0.669	.027*	สูง
การบริหารงานบุคคล	0.615	.031*	สูง

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตาราง 16 พบว่าคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอดทน อดกลั้น กับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเสียสละ กับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	ด้านความเสียสละ		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	P - value	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	0.448	.047*	ปานกลาง
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	0.843	.012*	สูงที่สุด
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.355	.057	น้อย
วินัยและการรักษาวินัย	0.366	.056	น้อย
การออกจากราชการ	0.895	.008**	สูงที่สุด
การบริหารงานบุคคล	0.483	.043*	ปานกลาง

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

จากตาราง 17 พบว่าคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเสียสละ กับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม กับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	ภาพรวมด้านคุณภาพ		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	P - value	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	0.539	.038*	ปานกลาง
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	0.821	.014*	สูงที่สุด
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	0.333	.060	น้อย
วินัยและการรักษาวินัย	0.641	.029*	สูง
การออกจากราชการ	0.582	.034*	ปานกลาง
การบริหารงานบุคคล	0.513	.040*	ปานกลาง

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่าคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม กับการบริหารงานบุคคล ในภาพรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จำนวน 38 โรงเรียน เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน พนักงานครู จำนวน 632 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 38) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 265 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัย สัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549, หน้า 19 – 20) ซึ่งแบ่ง สัดส่วนผู้บริหาร ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน พนักงานครู ร้อยละ 70 ของกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 185 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยในแต่ละขนาดสถานศึกษาทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากผู้บริหารและพนักงานครูในแต่ละขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่ง แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ซึ่งแบบสอบถามนี้มี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

แบบสอบถามได้โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์คุณภาพและตรวจสอบความ เทียงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 – 1.00 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอน บาค ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) เคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 2) การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ 3) การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้

1.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ละอายต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป 2) มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล 3) สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิตตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน อดกลั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

ได้แก่ 1) มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ 2) มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร 3) มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่วตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ มีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกยั่ว

1.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์ 2) บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม 3) เห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตนตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี แสดงให้เห็นว่าระดับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการอดทน อดกลั้น ด้านความเสียสละ ด้านความสัตย์ และ ด้านการข่มใจตนเอง

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรจุเป้าหมายที่วางไว้ 2) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา 3) มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง

2.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่ 2) มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ 3) ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา

2.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อ 2) มีการสร้างการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน 3) มีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ การแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา

2.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด 2) การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม 3) มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม

2.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด 2) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ 3) เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับมาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนรายการในลำดับสุดท้ายคือ ให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

3.1 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัตย์กับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการข่มใจตนเองกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอดทน อดกลั้นกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเสียสละกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความสัตย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจต่อตนเองที่ปฏิบัติต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีพฤติกรรม ดังนี้ การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง การรักษาคำพูด คำมั่นสัญญา ปากกับใจตรงกัน ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น และการเคารพยึดมั่นในกฎระเบียบจึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกันยา ผัดนุ่น (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมคุณธรรมของ

1.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการข่มใจ
ตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษารู้จักข่มใจตนเอง ให้ประพฤติและ
ปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดีนั้นการข่มใจ หมายถึงการรู้จักบังคับตนเอง ไม่ให้โลภอยากได้
ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ไม่ให้โกรธเคืองคิดอาฆาตพยายาทจองเวรไม่หลงมกยาคคนที่มีความ
ข่มใจจะเป็นคนเก็บอารมณ์เก่ง จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของพรศักดิ์ ทับทิมหิน (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านการข่มใจตนเอง มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการอดทน อด
กลั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน มุ่งหน้าประกอบ
หน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมายไม่ทอดย วน ขันติใน
ที่นี้ มุ่งในแง่วิริยะ คือเพียรอดทน ไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคแห่งชีวิต จึงทำให้มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยญา ชนะมาร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอก
น้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
สถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการอดทน อดกลั้น
อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านความเสียสละ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด
เทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมขั้นพื้นฐานของผู้ที่อยู่
ร่วมกันในสังคม ทุกคนในสังคมต้องมีความใจเอื้อเพื่อเสียสละแบ่งปันให้แก่กัน ไม่มีจิตใจคับแคบ
เห็นแก่ตัว ความเสียสละจึงเป็นคุณธรรมเครื่องผูกมิตรไมตรี ยึดเหนี่ยวจิตใจไว้ เป็นเครื่องมือ
สร้างลักษณะนิสัยให้เป็นคนที่จะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จึงทำให้
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาฆวรรย์ อิงแอบ (2556,

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง ด้านความเสียสละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจทรัพยากรเกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการที่จะได้จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอที่จะร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลาที่กำหนด จึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิชนันท์ หลุยใจบุญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทราเขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรโดยการจัดหาบุคคลจะต้องสอดคล้องกับโครงสร้าง บทบาท และตำแหน่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการจึงทำให้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจตุรงค์ พรพุทธรักษา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าหน่วยงานมีความพยายามในการรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงาน

อยู่อย่างยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ มี สุขภาพจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาลี สุริยะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดขึ้น เพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตร่วมกัน เพื่อให้อยู่กับงานราบรื่น มีความสุข ความสำเร็จ โดยอาศัยการฝึกให้รู้จักการปฏิบัติตน รู้จักควบคุมตนเองจึงทำให้มี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติยา ปทุมราษฎร์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ผลการ วิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการให้บุคลากรพ้นจากงาน คือการให้บุคคลที่ทำงานไม่ ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงานเป็นสิ่งที่ทำ กันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศสำหรับสังคมไทยเป็นเรื่องลำบาก โดยเฉพาะในระบบราชการ ใน ภาคเอกชนการให้บุคคลพ้นจากงานทำได้ไม่ยากนัก ด้วยเหตุนี้ภาระอันหนักในการจัดการงาน บุคคลจึงอยู่ที่การรับคนเข้ามาในตอนต้น คือ ต้องแน่ใจว่าเป็นคนดีมีฝีมือจริง ๆ จึงทำให้มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประครอง พงษ์ชนะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ด้านการออกจากราชการ อยู่ใน ระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

3.1 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัตย์ กับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรงในทางที่ถูกต้องดีงาม ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง บุคคลอื่น สังคมและประเทศชาติ โดยตั้งใจกระทำการสิ่งที่ดีงามประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อตรง มีการประพฤติตรงทั้งต่อเวลา ต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ทำงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง ไม่พูดปด ไม่โกหก ไม่หลอกลวง ประพฤติตรงไม่เอินเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่ใช้เล่ห์กลคดโกงทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่คิดคดทรยศ ปลอดจากความรู้สึกลำเอียง อคติ มีความประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้การบริหารบุคลากรมีความยุติธรรม ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจิภาส คำแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการข่มใจตนเอง กับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารมีการรู้จักบังคับตัวเองไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ในเรื่องที่ย้ายวนให้เกิดความโลภ ไม่ให้โกรธเคืองคิดอาฆาตพยายาบาทจองเวร ในเรื่องที่ก่อขนวนให้เกิดความโกรธอาฆาตพยายาบาทจองเวร ไม่ให้หลงมกมาย ในเรื่องที่ชวนให้เกิดความหลงมกมาย จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเจริญศรี พันปี (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมคุณธรรมเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านและพฤติกรรมการบริหารงาน

บุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3.3 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอดทน อดกลั้น กับการบริหารงาน บุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทน มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมายไม่ท้อถอย ชั้นดีในที่นี้ มุ่งในแ่งวิริยะ คือเพียรอดทน ไม่หวั่นไหวย่อท้อ ต่ออุปสรรคแห่งชีวิต ความสามารถรักษาใจให้ปกติไม่ว่าจะประสบกับความเปลี่ยนแปลงทั้งน่าพอใจและไม่น่าพอใจก็ไม่ท้อถอยในการทำความคิด จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารมณฺ์ เต่งชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาพบว่า จิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

3.4 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเสียสละ กับการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นแก่ตัวเป็นการให้ที่มีแรงผลักดันจากความต้องการให้สิ่งดีๆ แก่ผู้อื่น โดยการเสียสละเพื่อช่วยเหลือนั้นไม่ต้องใช้เวลาหรือคำนึงถึงปัจจัยว่าผู้ใดที่เราควรช่วย เช่น จะช่วยเหลือคนไหน คนที่มีฐานะจนแค่ไหนจึงควรจะช่วย เป็นต้น แต่มนุษย์ควรเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเหมาะสมกับตน รวมทั้งมีการเสียสละทรัพย์ สิ่งของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น แลการสละอารมณ์ หมายถึง เป็นผู้รู้จักปล่อยวางอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อความสงบใจ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจิภาส คำแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

จังหวัดสระบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการข่มใจตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีควรรู้จักบังคับตัวเองไม่ให้โลภอยากได้ในทางทุจริตผิดศีลธรรม ผิดฝนตนได้ ไม่ทำอะไรตามความต้องการ หรือตามอารมณ์ของตน ให้สำนึกอยู่ในเหตุผลและคุณธรรม และการยับยั้งใจของตนไม่ให้หลงมัวเมาอยู่กับอบายมุข ฟุ้งซ่านทะยานอยากกับสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม รวมทั้งรู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ให้โกรธง่ายหรือเกลียดง่าย

1.2 การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีควรให้บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพ ขาดการขวนขวายขาดการปรับปรุงตนเองพ้นจากงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.2 ควรศึกษาสภาพและปัญหาแรงจูงใจในการทำงานในสถานศึกษาทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กมล ฉายาวัดนะ. (2550). บริหารคนและงานตามหลักของพระพุทธเจ้า (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: เวิร์ลพับลิชชิง.

กมลชนก ภิรมย์ศิริพรรณ. (2549). คู่มือพัฒนาความเสียสละของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กมลชัย ชรัสสุวรรณ. (2554). การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอ

หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กรมวิชาการ. (2548). คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

_____. (2550). รายงานการวิจัยวิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อ

เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2552). คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กันยา ผัดนุ่น. (2554). พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

ในสถานศึกษาเขตพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติสุข แสงสวี่. (2549). การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐาน

คุณภาพอาชีวศึกษา สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภท

เกษตรกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2542). ทฤษฎีบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

แก้ว ชิตตะขบ. (2556, กุมภาพันธ์). ธรรมะกับชีวิตประจำวัน : จริใจ ผูกพัน ทนได้ ให้เป็น

หลักในการครองชีวิตคู่ให้อยู่ยืนยาว. นิตยสารธรรมลีลา, 6(146), 37.

- จตุรงค์ พรพุทธรักษา. (2555). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาญจนบุรี.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2548). แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปณิธาน. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- จำเจริญ เจือจันทร์. (2548). จริยศาสตร์ ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริการ. กรุงเทพฯ:
โอ. เอ. พริน ดิง เฮ้าส์.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- จีระ งอกศิลป์. (2549). เตรียมสอรับรองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา.
ชัยภูมิ: ศูนย์จีระติวเตอร์.
- เจริญศรี พันปี. (2546). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงาน
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชมรมพุทธศาสตร์สากล. (2554). แม่บทการจัดกิจกรรมฝึกนิสัย. กรุงเทพฯ: สุขุมวิท.
- ชยสาโรภิกขุ. (2552). สรณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คิว พรินท์ แมเนจเม้นท์.
- ชัยญา ชนะมาร. (2556). การศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาคริต ชาญชิตปรีชา. (2551). องค์การและการจัดการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ชุลีกร วิจะสิยะ. (2552). มาตรการวัดจริยธรรม. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2557, จาก
<http://educms.pn.psu.ac.th/ojs-student/include/getdoc.php?id=169&article=44&mode=pdf>.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร. กรุงเทพฯ: แอดทีฟ พรินท์.
- ฐิตยา ปทุมราษฎร์. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- _____. (2549). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ดวงเดือน จำปาม. (2548). การพัฒนาคุณธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สัตยการพิมพ์.

- ดวงเดือน ต้นศรี. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน กองการมัธยมศึกษา:
การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). ทักษะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2549). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางการสร้างความพึงพอใจ
แก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2548). คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชย
ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่
11). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย, และคนอื่นๆ. (2551). การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม
จริยธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม.
- นภาพร เผ่าผา. (2555). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนใน
สังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชนันท์ หลุยใจบุญ. (2551). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งเทราเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). จริยธรรมธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เซนทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2547). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- บุญมี แท่นแก้ว. (2551). จริยธรรมกับชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญสิน กังวลสุข. (2549). นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- ประครอง พงษ์ชนะ. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2550). คุณธรรมนำการพัฒนายุทธศาสตร์สังคมคุณธรรม. กรุงเทพฯ :
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ : แชนโพร พรินติ้ง.
- ปราชญา กล้าผจญ, และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ: ช้างฟ้า.
- ปัญญา แก้วกียูร. (2545). ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ปฏิบัติจริง และบทบาท
หน้าที่คาดหวังด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การ.
กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปัญญา สละทองตรง. (2550). ธรรมคดี. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุภา.
- _____. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2556). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พรศักดิ์ ทับทิมหิน. (2551). การปฏิบัติตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พระครูรักษ์อภิชาติ สนฺตสิโร (เดชชัย). (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธรรมโกศาจารย์. (2557). **ธรรมกับความรักและการแต่งงาน**. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2557, http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=569&menutype=1&articlegroup_id=.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2544). **ธรรมนุญชีวิต (พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม)** (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ 12 พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช. (2525). **พระราชดำรัสในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า เมื่อวันที่ 5 เดือน เมษายน พุทธศักราช 2525**.
- พระมหาสิงหา มุ่งหมาย. (2555). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระมหาอดิสร ธีรสีโล. (2557). **ทางชีวิต**. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2557, http://www.chalaburi.mbu.ac.th/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=47&limit=1&limitstart=1.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์:แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน**. กรุงเทพฯ: วี.พรินท์(1991).
- พิภพ วงษ์เงิน. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พุทธชาติ เพ็ญบำรุง. (2555). **ทรรศนะของผู้บริหารกับครู ผู้ปกครองและนักเรียนที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เพทาย นิมนวล. (2545). **ปัญหาการบริหารงานวินัยนักเรียนในระดับกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภักดี พานอ่อน. (2553). **การศึกษาสภาพการเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองแก่นักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มยุรี ฐานมั่น. (2553). **วินัยของนักเรียน**. สระแก้ว: อภิชาติ.

- มยุรี แสนสุข. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มารวราย อิงแอบ. (2556). พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มานิต โตเผือก. (2549). สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มาลี สุริยะ. (2556). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ยุพิน ป่าตาล. (2553). การปฏิบัติตามบทบาทของครูในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ของนักเรียนโรงเรียนในกลุ่มตำบลท่ากระดาน อำเภอสนมชัยเขต สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยูโสภ อาด. (2556). ความคาดหวังและสภาพจริงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุจิภาส คำแก้ว. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมคุณธรรมและพฤติ
กรรมการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รุจิรี ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ลิขิต ชีรเวทิน. (2548). คนไทยในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: แมค.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2547). การศึกษาแห่งชาติในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ฟอรัฟ.
- _____. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โฟรเฟช.
- วิทย์ วิศทเวส. (2552). ธรรมะศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545. สืบค้น สิงหาคม 27, 2557, จาก
<http://www.moe.go.th/moe/th/home/main.php>

- วินัย สมะอุณ. (2554). ความอดทน. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2557,
<http://www.skthai.org/articles/41985426/ความอดทน.html>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบท
 วิเคราะห์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วินา ไหมคง. (2547). การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เขต
 พื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระพงษ์ ถิ่นแสนดี. (2550). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนสิงห์สะอาด
 อำเภอห้วยซันต์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource
 Management). กรุงเทพฯ: บั๊คพ้อยท์.
- ศุภฤกษ์ สมรรถการ. (2547). ปัญหาการพัฒนาวินัยและสาเหตุการประพฤติดินวินัย
 โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตต์ อัสวสุนทรางกูง. (2555). การศึกษาสภาพและความคาดหวังต่อพฤติกรรม
 คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมเดช สีแสง. (2547). คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตาม พ.ร.บ.
 การศึกษาแห่งชาติ. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนา
 มาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ:
 เอ็ม ที เฟลส.
- สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
 ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). ชุดฝึกอบรมโครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษา.
- _____. (2550ก). ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2550ข). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2553). แนวทางการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รวบรวมกฎหมายระเบียบการบริหารงานบุคคลด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). การออกจากราชการ. สืบค้น สิงหาคม 27, 2557, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/manual_hr04_004.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2546). แนวทางการจัดตั้งคณะใหม่ของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2552). การสร้างความสมบูรณ์ของระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. (2557). รายงานการประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองสระบุรี ปีการศึกษา 2556. สระบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2559). รายงานจำนวนบุคลากรครูเทศบาลจังหวัดสระบุรี. สระบุรี: ผู้แต่ง.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545ก). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

_____. (2545ข). ปฏิรูปปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2557). ข้อมูลสารสนเทศศ. สระบุรี.
ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ.2546 (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่
สอดคล้องกับแผนการศึกษา แห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. (2548). แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาออก
ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พ.ศ. 2549 - 2551.
กรุงเทพฯ: รัชการพิมพ์.

สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บุรพา.

สุรพล ธรรมมณี. (2551). หัวใจรุ่งอรุณ. กรุงเทพฯ : สานอักษร มูลนิธิโรงเรียนรุ่งอรุณ.

สุรีย์ มีผลกิจ. (2552). คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนา
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คอมฟอร์ม.

สุวรรณชัย ทองคำ. (2548). รายงานผลโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตาม
ระบบคุณธรรม. สิงห์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.

เสาวณี เพชรภาพ. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

หวน พันธุ์พันธ์. (2549). เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: พันธุ์พันธ์การพิมพ์.

อนิวัช แก้วจำนง. (2554). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

อโนมา ชันพันธ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2551). การบริหารงานบุคคล: การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัญญา ศรีสมพร. (2555). อดทน.. เอาชนะทุกอย่าง. สืบค้น พุทธศักราช 27, 2557,
<http://www.oknation.net/blog/popojja/2009/08/27/entry-1>.
- อับลูรณ์ เปาะซา. (2556). การธำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ตามทัศนะของครู ในจังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารมณั์ เต่งชู. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษร
พัฒนา.
- อำรุง จันทวานิช. (2550). ใต้ร่มธรรมใต้ร่มพระบารมี. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุดมพร อมรรธรรม. (2550). ปรัชญาการศึกษาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ :
แสงดาว.
- เอกรินทร์ สิมหาศาล, และคนอื่นๆ. (2547). แม่บทมาตรฐานสังคมศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- Barnes, R.A. (1995). African and American parents involvement in their children's
school. **Dissertation Abstracts International**, 55(5), 3152-A.
- Beach, D.S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work** (4th ed.). New
York : Macmillan Publishing.
- _____. (1998). **Personnel: The management of people at work**. New York: The
Macmillan.
- Berk, L.E. (1999). **Development through the life span**. New York: Allyn and Bacon.
- Bernardin, J. H., & Russell, J. E. A. (1993). **Human resource management: an
experiential approach**. New York: McGraw-Hill.
- Blade, T., & Blase, R. (1996). Personnel management **Dissertation Abstracts
International**, (64), 557-751.

- Bonawitz, M. F. (2002). Analysis and comparison of the moral development of student required to graduate with an ethic course. **Dissertation Abstracts International, 63(04)**,1433-A.
- Bowin, R.B., & D. Harvey. (2001). **Human Resource Management: An Experiential Approach** (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Campbell, R.F., et al. (1997). An evaluation of a learning cycle intervention strategy for enhancing the use of formal operation thought by beginning college physics students. **Dissertation Abstracts International, 38**, 3903.
- Candoli, I. C. (1991). **School system administration: A strategic plan for site based management**. PA.: Lancaster Technomic.
- _____, et al. (1992). **School business administration: A planning approach** (2th ed.). Massachusetts: Ally and Bacon.
- _____. (1995). **School business administration : A planning approach** (4th ed.). Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Carroll, D. (2000). Teacher Morale as Relate to School Leadership Behavior (Moral, Leaership Behaviors). **Dissertation Abstracts International, 61(3)**, 54-02-A.
- Castetter, W. B. (1992). **The personnel function in educational administration**. New York: Macmillan.
- _____. (2000). **The human resource function in educational administration** (7th ed.). Upper Saddle River NJ: Prentice Hall.
- Conger, J.A. (1991). **Inspiring others: The language of leadership**. New York: McGraw-Hill.
- Conner, B. (2001). Catholic school secondary teacher : A relationship study of personality, gender, and moral orientation. **Dissertation Abstracts International, 61(10)**, 3873-A.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing**. New York: Harper & Row.
- Dixon, M. (2002). **Assessing parents and children**. Washington, D.C: Macmillan.
- Dunn, J. D., & Stephens, P. (1997). **Management & personnel : Manpower management and organization behavior**. New York : McGraw Hill.
- Fisher, R., et al. (1996). **Human Resource Management** (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Flippo, E.B. (1984). **Personnel Management** (6th ed.). Singapore : Singapore National.

- French, W.L. (2009). **Organizational development : Behavioral science**. Singapore: Prentice-Hall.
- Good, C.V. (1998). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harris, J, & Brannick, J. (1999). **Finding and Keeping grate employees**. U.S.A.: A.M.A..
- Herman, Edward S. (1999). **The Myth of the Liberal Media: An Edward Herman Reader**. New York: Peter Lang.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice** (6th ed.). New York : McGraw Hill.
- Hyde, William Dewitt. (2011). **Practical ethics**. New York: The Marshon.
- I Pons, E. P. (2003). **Values for living together**. New York: Edilar.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S. (2009). **Managing Human Resources** (11th ed.). OH: Cengage/Southwestern Publishers.
- Julia, D. (2006). **Ethids : The fundamentals**. Australia: Blackwell.
- Kimborough, & Burlett. (1995). **Educational administration: An introduction**. New York: Macmillan.
- King, V.A. (1984). The relationship between a staff development for mature in service teachers and teacher empowerment efforts. **Dissertation Abstract International, 7**, 1593-A.
- Kingsbury, J.B. (2009). **Personnel Administration for Thai Student**. Bangkok : Institute of Administration, Thammasat University.
- Kohlberg, L. (1996). **Moral stages and Moralization: The Cognitive Developmental Approach : moral Development and Behavior**. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3)**, 607-610.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, C.O. (2000). **Education administration : Concepts and practices**. New York: McGraw-Hall.
- Mobley, H. H. (1992). **Employee Turnover Case Consequences and Control**. Texas: Addison Wesley.
- Mondy, W. R., & Premaux, S. R. (1995). **Management : Concept, practices and skill** (7th ed.). New Jersey : Prentice-Hill.

- Neal, R. G. (1991). **School system administration: A strategic plan for site based management**. Indiana: National Education Service.
- Nietzsche, F.W. (2005). **The Anti-Christ, Ecce Homo, Twilight of the Idols, and Other Writings, transl.** Cambridge: Cambridge University Press.
- Noe, R.A., et al. (2006). **Human resource management: Gaining a competitive advantage** (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pare, A. (2006). **A surgeon in the field**. New York: Penguin.
- Porter, L.W. (1993). **Motivation and Work Behavior** (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization Behavior** (8th ed.). Singapore: Prentice Hall.
- Seefeldt, C. (1995). **Early Childhood Education : An Introduction**. Boston : Allyn Bacon Publishing.
- Seglow, Jonathan. (2004). **The ethics of altruism**. London: Frank Cass.
- Sergivanni, T.J., et al. (1999). **Educational governance and administration** (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sieger, Robin. (2005). **You can change your time you want**. London: Mackays of Chatnam.
- Stueber, R. E. (2000). "The Characteristics of an Effective Lutheran High School Administrator". **Dissertation Abstracts International**, **61(2)**, 61-05-A.
- Tomal, D.R. (1999, November). A comparison of public and Lutheran elementary teacher discipline styles. **Lutheran education**, **135(2)**, 100-105.
- Van, P., & Jerry, S. (2000). Developing a common faith and ethic for school safety. **Dissertation Abstracts International**, **82 (8)**, 687-A.
- Ventrella, S.W. (2000). **The power of positive thinking in business : Ten traits for Maximum results**. New York: The Free Press.
- Wilson, B. (2008). **Media and Children's Aggression Fear, & Altruism**. Department of Communication at the University of Illinois at Urbana-Champaign.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความ
คิดเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด เพื่อประโยชน์ของการนำผลการวิจัยไปใช้ในการ
ปรับปรุงพัฒนาคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มี
คุณค่าอย่างมากต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาในภาพรวม

นพวรรณ แก้วมัน

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ข้อความที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41- 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120คน)

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300คน)

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301คนขึ้นไป)

4. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ พนักงานครู

**ตอนที่ 2 คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
พนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ความสัตย์ การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น					
2.	การปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความรับผิดชอบ					
3.	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง					
4.	รักษาคำพูด คำนับสัญญาตามที่ได้ให้ไว้					
5.	พูดในสิ่งที่คิดอย่างซื่อตรง ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น					
6.	เคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
7.	การข่มใจตนเอง ละอายต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป					
8.	สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
9.	ยับยั้งใจตนเองต่อสิ่งมอมเมาที่เป็นอบายมุขทุกอย่าง					
10.	แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต					

ข้อที่	คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
11.	มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล					
12.	ยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม					
13.	การอดทน อดกลั้น มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ					
14.	มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่ว					
15.	มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร					
16.	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้					
17.	มีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกยั่วยุ					
18.	ความเสียสละ เห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
19.	บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม					
20.	บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์					
22.	ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบ					
23.	เห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
1.	มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรจุเป้าหมายที่วางไว้					
2.	มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ					
3.	มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา					
4.	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา					
5.	กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการให้เหมาะสม					
6.	จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
7.	มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง					
8.	มีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง					
9.	ทำการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้าย ข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ					
11.	มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่					
12.	ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติ เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู					
13.	เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับ ครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา					
14.	การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับงานบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็น วิทยากรช่วยสอนพิเศษแก่ครูบรรจุใหม่					
15.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่าง เหมาะสม					
16.	ฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการนำความรู้และ ประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
17.	มีการแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา					
18.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสลาศึกษาต่อ					
19.	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนา ผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน					
20.	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ					
21.	มีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22.	วิสัยและการรักษาวิสัย ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวิสัยของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
23.	มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ ในระเบียบวินัยและรักษาวิสัย					
24.	มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย					
25.	ยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาต ออกนอกสถานศึกษาการไปราชการอย่างเคร่งครัด					
26.	มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขอ อนุญาตออกนอกสถานศึกษาของบุคลากร					
27.	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลใน สังคม					
28.	การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม					
29.	การดำเนินการแก้ไขปัญหามูลการที่กระทำผิดวินัย โดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่น ตามระเบียบราชการ					
30.	สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และ รักษาวิสัยอย่างเคร่งครัด					
31.	การออกจากราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นบุคลากร					
32.	ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและกองบำเหน็จ บำนาญบุคลากรให้กับบุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ ราชการ					
33.	มีการดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วยเหตุทุพพล ภาพ					

ข้อที่	การบริหารงานบุคคล	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34.	มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด					
35.	จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ					
36.	ให้บุคลากรพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยมีการสอบสวนอย่างเป็นธรรม					
37.	การจัดให้บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษากับสถานศึกษา					
38.	เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอนพิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา					
49.	สถานศึกษาบริการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสงค์จะออกจากราชการตามความเหมาะสม					
40.	มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับบุคลากรที่ออกจากราชการ					
41.	ให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านความสัตย์							
1.	การปฏิบัติตนอย่างตรงไปตรงมาต่อบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	รักษาคำพูด คำมั่นสัญญาตามที่ได้ให้ไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	พูดในสิ่งที่คิดอย่างซื่อตรง ไม่พูดปดหรือกล่าวร้ายผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	เคารพยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การข่มใจตนเอง							
		+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	ละเอียดต่อความชั่ว มีความเกรงกลัวต่อบาป	0	+1	+1	+1	+1	0.80
8.	สามารถควบคุมอารมณ์ ข่มใจตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	ยับยั้งใจตนเองต่อสิ่งมอมเมาที่เป็นอบายมุขทุกอย่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10.	แสดงความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	มีความเชื่อมั่นและกล้ากระทำในสิ่งที่ชอบด้วยเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	ยับยั้งหรือควบคุมพฤติกรรมของตนเองที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้อื่นหรือส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การอดทน อดกลั้น							
13.	มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	มีความเพียรพยายามกระทำความดีและเอาชนะความชั่ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	มุ่งหน้าประกอบหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	มีความอดทนที่จะไม่กระทำการโต้ตอบเมื่อถูกยั่วยุ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ความเสียสละ							
18.	เห็นความสำคัญของงานและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	บริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ เพื่อกิจการส่วนรวมตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการเบียดเบียนผู้อื่นให้เป็นทุกข์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังด้วยความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	เห็นประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง							
1.	มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2.	มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	มีการประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามที่สถานศึกษาต้องการให้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	จัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	มีการติดตามประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	มีการสำรวจข้อมูลของข้าราชการครูที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	ทำการรวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องเสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง							
10.	มีการอนุญาตให้ข้าราชการครู โอน - ย้าย และรับย้ายข้าราชการครูเข้าโรงเรียนตรงความต้องการ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
11.	มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่โอนย้ายหรือบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
12.	ข้าราชการครูที่โอนหรือบรรจุใหม่ มีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินแบบเข้มสำหรับครูผู้ช่วยที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นเกี่ยวกับงานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญมาเป็นวิทยากรช่วยสอนพิเศษแก่ครูบรรจุใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
15.	มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	0.80
16.	ฝึกฝนบุคลากรให้มีทักษะในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	มีการแนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาผลงานวิชาการแก่บุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	มีเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
วินัยและการรักษาวินัย							
22.	ดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	มีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	มีการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	ยึดระเบียบการมาปฏิบัติราชการการลาการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาการไปราชการอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26.	มีการจัดทำบัญชีควบคุมวันลาการไปราชการการขออนุญาตออกนอกสถานศึกษาของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28.	การดำเนินการทางวินัยเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29.	การดำเนินการแก้ไขปัญหามูลค่าการที่กระทำผิดวินัยโดยการย้ายหรือให้ไปช่วยราชการที่สถานศึกษาอื่นตามระเบียบราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30.	สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การออกจากราชการ							
31.	การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการและผู้ที่พ้นจากการเป็นบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
32.	ดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและ กองบำเหน็จบำนาญบุคลากรให้กับ บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	มีการดูแลบุคลากรที่ออกจากราชการด้วย เหตุทุกข์พลาภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34.	มีการสนับสนุนช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีความ ประสงค์จะเกษียณก่อนกำหนด	+1	+1	+1	+1	0	0.80
35.	จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับ บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36.	ให้บุคลากรพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการจาก การกระทำผิดวินัยร้ายแรงของข้าราชการครู ในสถานศึกษาโดยมีการสอบสวนอย่างเป็น ธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37.	การจัดให้บุคลากรที่พ้นตำแหน่งหน้าที่ ราชการที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามา มี บทบาทในการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษา กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38.	เชิญให้บุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ราชการที่ ไม่ใช่ความผิดร้ายแรงกลับเข้ามาทำการสอน พิเศษในสาขาที่ขาดแคลนให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49.	สถานศึกษาบริการให้ความช่วยเหลือแก่ บุคลากรที่ประสงค์จะออกจากราชการตาม ความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40.	มีการสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับ บุคลากรที่ออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41.	ให้บุคลากรออกจากราชการเพราะต้องโทษ จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ	ประธานสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า	รองอธิการบดีฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลย์สุคนธ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาปนกรณ์ แก้วเงิน	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๑๖/๕๙

วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
หลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๑๗/๕๙

วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
หลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๑๘/๕๙

วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
หลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๑๙/๕๙

วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลย์สุคนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
หลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๒๐/๕๙

วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
หลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ
ในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/ ๒๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางสาวนพวรรณ แก้วมัน ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู ในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : education@tru.ac.th

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๒๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

ด้วยนางสาวนพวรรณ แก้วมัน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางสาวนพวรรณ แก้วมัน ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู ในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับ ความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail : education@tru.ac.th

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวนพวรรณ แก้วมัน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 9 เดือนกันยายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 72/109 หมู่ 4 ตำบลตะกุด อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000
ที่ทำงานอยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาล 1 นาเรีงราษฎร์บำรุง ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจ (บธ.บ.) สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู สถาบันรัชต์ภาคย์ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2560 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี