

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 ขอบข่ายของการบริหารบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.4 การนิเทศ ติดตามและประเมินผล
 - 1.5 การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการกรมบ้านเมืองที่ดี
3. หลักธรรมาภิบาล
 - 3.1 ความหมายของธรรมาภิบาล
 - 3.2 หลักของธรรมาภิบาล
 - 3.3 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล
 - 3.4 กลยุทธ์การสร้างสรรค์ธรรมาภิบาล
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 6. ลักษณะความผูกพันตามทฤษฎีของเสตีเยร์และพอดเตอร์
 - 6.1 ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา
 - 6.2 ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
 - 6.3 ความห่วงใยในอนาคตของสถานศึกษา
 - 6.4 การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา
 - 6.5 ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารงานบุคคล

นักการศึกษา และนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2540 : 1) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุและแต่งตั้งการพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่มุ่งป้องกันและคุ้มครองบุคคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

สุวัฒน์ วรรณ (2542 : 14) ได้อธิบายว่า การบริหารบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถและเต็มเวลาจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การวางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 32) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงแต่เฉพาะในเรื่องการวางแผน การสรรหา การรักษาค่าคนไว้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงานบุคคล การจัดค่าตอบแทนเรื่องสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ตลอดจนเรื่องเกี่ยวกับการเกษียณอายุเท่านั้น การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่จะมุ่งศึกษา และวางนโยบายการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ มีนโยบายสรรหาเป็นหลัก และมองกว้างไกลไปถึงการแลกเปลี่ยนบุคคลในวงการต่าง ๆ เพื่อให้ความสามารถกระจายออกไปโดยอัตโนมัติอีกด้วย เรื่องกระบวนการต่าง ๆ จะเป็นเพียงรายละเอียดที่จะช่วยประกอบการตัดสินใจให้กับผู้บริหารที่รับผิดชอบงานบุคคล

พยอม วงษ์สารศรี (2544 : 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel anagement) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธิ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก

บรรจุนุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาข้าราชการให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ศิริอร ชันรหัตต์ (2545 : 108) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อันประกอบด้วย การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญและการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย จินดา และคณะ (2546 : ค) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคลนั้น อาจให้ความหมายเชิงนิยามได้ดังนี้ คือ การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนนโยบายระเบียบ และกรรมวิธี ในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้ปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แอมป์รี (Amplly. 1942 : 100) ได้ให้ความหมายของงานบริหารบุคคลไว้ว่า คือ การวางแผนและการกำหนดกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากรในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและเทคนิคการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร

ไนโกร (Nigro. 1958 : 86) ได้ให้ความหมายของงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะได้ผลงานและบริการ จากกรปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

บีช (Beach. 1965 : 54) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนนโยบายการกำหนดแผน การเลือกสรร การฝึกอบรมการกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำตลอดจนเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นวิธีการในการจัดการ หรือกระบวนการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคลากรเดิมให้มีความรู้ความสามารถตามความเหมาะสม

กับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ งาน และคน ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือว่า คนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญที่สุด งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้น ต้องมีคนที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคล คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ทำงาน ให้งานสำเร็จ และใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานดังนั้น จึงกล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

ศิวาพร มัชฌุกานนท์ (2536 : 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การจัดหาบุคคล และเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานนั้น เป็นลำดับขั้นที่มีความสำคัญผูกพันต่อเนื่องกันดุจลูกโซ่ ถึงจะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานนั้น เมื่อได้ทราบนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานแล้ว ก็จะต้องจัดวางแผนให้ถูกต้องเหมาะสม จากนั้นก็ต้องจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมพอดีกับความต้องการของลักษณะงานที่แบ่งไว้ คือ หากคนที่เหมาะสมกับงานจากนั้นก็เป็ลำดับนั้นของการอำนาจการ โดยอาศัยระบบควบคุม และการรายงานเป็นเครื่องมือ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2540 : 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่า เรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ และยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้เพียงพอ มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผล สมตามความมุ่งหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าสภาพองค์การในทุกวันนี้ นับว่า ได้มีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพล การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมากซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ในองค์การ โดยตรงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ เทคนิควิทยาการ และสภาพ

สังคม ล้วนแต่เห็นได้ชัดเจนว่า จะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลต้อง มีความสำคัญ ยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก

พะยอม วงษ์สารศรี (2544 : 6) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล โดยสรุปไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. ช่วยพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การเมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวยอมทำให้องค์การเจริญเติบโต

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตามปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคง แก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและ

ผู้ปฏิบัติงานทำให้สังคมโดยรวมมีความเข้าใจดีต่อกัน

กล่าวโดยสรุปว่าทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือคนมีการจัดองค์การและบริหารที่ดี มีวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าคนในองค์การปฏิบัติงานขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมและขาดขวัญกำลังใจ เกิดความขัดแย้งก็จะทำให้

องค์การหรือหน่วยงานนั้นมีอุปสรรคปัญหาในการบริหารงานเกิดผลได้ไม่คุ้มค่า

3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 77) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งประกอบด้วย แนวคิด วัตถุประสงค์ ขอบข่ายภารกิจงาน และโครงสร้างการบริหารงานบุคคลดังต่อไปนี้

แนวคิด

การบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการมุ่งใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการของหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่เป็นนิติบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51-63) ได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจ การบริหารงาน บุคลากร ไว้ดังนี้

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

4.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

4.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนและภารกิจของสถานศึกษา
- 2) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 3) นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 4) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

4.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

4.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 3) ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

4.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.2.1 ดำเนินการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2) การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง
- 3) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ. กำหนด

4) เมื่อ ก.ค.ศ. อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

1) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2) กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

1) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

1.1) เสนอคำร้องขอย้ายไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี

1.2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3) รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2) การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติ (ม.58)

2.1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

4.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากข้าราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

4.2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ

สถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทนถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำรงตำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

4.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

1.2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

1.3) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

แนวทางการปฏิบัติ

2.1) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

2.3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

2.4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

2.5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การพัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

แนวทางการปฏิบัติ

3.1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

3.2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

3.3) ติดตาม ประเมินการพัฒนา

4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

แนวทางการปฏิบัติ

4.1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ.

ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบกรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากหาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1) รายงานการสั่งเลื่อนและไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

หน้าที่ราชการ

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ

แนวทางการปฏิบัติ

1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยัง

คณะกรรมการ

2) ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ใน

การคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนิน

การต่อไป

4) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูนานหรือปฏิบัติ

งานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูนานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3) ส่งเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่น

นอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของ

สถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษา

กำหนด

1) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

- ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
- 2) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

- ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
- 3) งานทะเบียนประวัติ

การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา และลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

เขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

- 2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน

- 3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

การแก้ไข วันเดือน ปี เกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน
เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดโดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย
สูติบัตร ทะเบียนราษฎรหลักฐานทางการศึกษา

- 2) ตรวจสอบความถูกต้อง

- 3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ

ก.ค.ศ.

- 4) ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

- 5) แจ้งหน่วยที่เกี่ยวข้อง

- 6) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควรได้รับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3) จัดทำทะเบียนผู้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
แนวทางการปฏิบัติ

5) ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

6) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

7) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัวโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้

8) ส่งคืนบัตรประจำตัวสถานศึกษา

9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4.4 วินัยและการรักษาวินัย

4.4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3) รายงานการดำเนินงานตามวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ อ.ก.ค.ศ.
- 2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ
- 3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.4.3 การอุทธรณ์

การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องของอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องของอุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ

ผู้บังคับบัญชา

2) ดำเนินการให้ความรู้ ผูกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

4.5. งานออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.5.1 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่

ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

3) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4.5.2 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา

4.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

2) รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการ

เจ็บป่วย

2) ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป

มาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30(1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภา
ท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (ม.30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่
สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ก.ศ. (ม.30(5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม
อันดี (ม.30(7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
(ม.30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30(9))

แนวทางปฏิบัติ

1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา
อื่นตามคุณสมบัติในมาตรา (ม.30(1)(4)(5)(7)(8) หรือ(9) แห่งกฎระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 3.1 ออกจาก
ราชการ

3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสใน
การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (ม.30(30))

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมี
เหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป
(ม.30(3))

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป
ตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่
ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อ

ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันสมควรสงสัยว่า
 หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติไม่
 เหมาะสม

2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย
 ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ
 หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ
 สถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติไม่
 เหมาะสม ให้ส่งเรื่อง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 พิจารณา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้
 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

4) กรณีมลทินมัวหมอง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่าง
 ร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มี
 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความอย่างแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัย
 อย่างร้ายแรง ถ้าได้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ
 เพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออก
 จากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำ
 พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความคิดที่ได้รับกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ
 เหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่ง
 ของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความคิดที่ได้รับกระทำโดย
 ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2) รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 221 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับมาตรา 3/1 และมาตรา 71/1๐ (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546”

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 การปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้ในเรื่องใดสมควรที่ส่วนราชการใดจะปฏิบัติเมื่อใด และจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามข้อเสนอแนะของ ก.พ.ร.

มาตรา 4 ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ส่วนราชการ” หมายถึงว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม และหน่วยงานอื่นของรัฐที่อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา “ข้าราชการ” หมายความว่า รวมถึงพนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ มาตรา 5 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมวด 1

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความ

ต้องการ

- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวด 2

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรา 7 การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา 8 ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการ ดังต่อไปนี้

(1) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา

(2) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

(3) ก่อนดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนในกรณีภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

(4) ให้เป็นหน้าที่ของราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริหาร เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(5) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่นหรือระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร็วต่อไป และให้แจ้ง ก.พ.ร. ทราบด้วยการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่เรื่องทั้งนี้ ก.พ.ร. จะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไปส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานด้วยก็ได้

หมวด 3

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มาตรา 9 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า

(2) การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (1) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ

(3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

(4) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจ หรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

มาตรา 10 ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือเป็นการกิจที่ใกล้ชิดหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ให้ส่วนราชการมีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนในต่างประเทศ เพื่อให้การบริหารราชการแบบบูรณาการในจังหวัดหรือต่างประเทศแล้วแต่กรณีสามารถใช้อำนาจตามกฎหมายได้ครบถ้วนตามความจำเป็นและบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา 12 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการกำกับปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรราชการของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 13 ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี

เมื่อคณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ และสำนักงานงบประมาณร่วมกันจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลงนโยบายต่อรัฐสภา

เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในแผนการบริหารราชการแผ่นดินวรรคหนึ่งแล้ว ให้มีผลผูกพันคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี และส่วนราชการ ที่จะต้องดำเนินการจัดทำภารกิจให้เป็นไปตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินนั้น

มาตรา 14 ในการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 ให้จัดทำเป็นแผนสี่ปีโดยน่านโยบายของรัฐบาลของรัฐที่แถลงต่อรัฐสภามาพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนราชการหรือนุคคลที่จะรับผิดชอบในแต่ละ

ภารกิจ ประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

มาตรา 15 เมื่อมีการประกาศใช้บังคับแผนการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนนิติบัญญัติ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายที่จะต้องจัดให้มีขึ้นใหม่หรือกฎหมายที่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิกให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนราชการผู้รับผิดชอบและระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ

แผนนิติบัญญัตินั้นเมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเสนอแล้ว ให้ผลผูกพันส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่เห็นสมควร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนนิติบัญญัติเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานก็ได้

มาตรา 16 ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13

ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายทรัพยากรอื่นที่จะต้องใช้จ่าย เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ

เมื่อรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการใดตามวรรคสองแล้ว ให้สำนักงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการดังกล่าว

ในกรณีที่ส่วนราชการมิได้เสนอแผนปฏิบัติราชการในภารกิจใดหรือภารกิจใดไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี มิให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับภารกิจนั้น

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานแสดงผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

มาตรา 17 ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการเพื่อของบประมาณ ให้สำนักงบประมาณและ ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติราชการมาตรา 16 ให้สามารถใช้ได้กับแผนปฏิบัติราชการที่ต้อง

จัดทำตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อมิให้เพิ่มภาระงานในการจัดทำแผนงาน
เกินสมควร

มาตรา 18 เมื่อมีการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแผนปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการแล้ว การโอนงบประมาณจากภารกิจหนึ่งตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ
ไปดำเนินการอย่างอื่น ซึ่งมีผลทำให้ภารกิจเดิมไม่บรรลุเป้าหมายหรือนำมาใช้ในการกิจใหม่ที่
มิได้กำหนดในแผนปฏิบัติราชการ จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ปรับ
แผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกันแล้ว

การปรับแผนปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้เฉพาะในกรณีที่งานหรือ
ภารกิจใดไม่อาจดำเนินการตามวัตถุประสงค์ต่อไปได้ หรือหมดความจำเป็นหรือไม่เป็น
ประโยชน์ หรือหากดำเนินการต่อไปจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็น หรือมีความจำเป็น
อย่างอื่นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ

เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ปรับแผนราชการแล้ว ให้ดำเนินการแก้ไข
แผนการบริการราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกันด้วย

มาตรา 19 เมื่อนายกรัฐมนตรีพ้นจากตำแหน่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่สรุปผล
การปฏิบัติราชการแล้วให้ข้อมูลต่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่ ตามที่นายกรัฐมนตรีคนใหม่สั่งการ
 ทั้งนี้ เพื่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหาร
ราชการแผ่นดินต่อไป

หมวด 4

การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

มาตรา 20 เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน
หรือ โครงการ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือ โครงการ และต้องเผยแพร่ให้
ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย

มาตรา 21 ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริหารสาธารณะแต่ละประเภท
ขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ให้ส่วนราชการคำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความ
รับผิดชอบของส่วนราชการนั้นตามระยะเวลาที่กรมบัญชีกลางกำหนด และรายงานให้สำนัก
งบประมาณ กรมบัญชีกลาง ก.พ.ร. ทราบ

ในกรณีที่จ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะใดของส่วนราชการสูงกว่า
 รายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะประเภทคุณภาพเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันของส่วน
 ราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้นจัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะ
 ดังกล่าวเสนอขงประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ และถ้ามิได้มีข้อทักท้วง
 ประการใดภายในสิบห้าวันให้ส่วนราชการดังกล่าวถือปฏิบัติตามแผนการลดรายจ่ายนั้นต่อไป

มาตรา 22 ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ
 สำนักงานงบประมาณร่วมกันจัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วน
 ราชการดำเนินการอยู่เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีสำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใด
 สมควรได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิก และเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วน
 ราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในการประเมินความคุ้มค่าตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงประเภทและสภาพของแต่ละ
 ภารกิจความเป็นไปได้ของภารกิจหรือโครงการที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะ
 พึ่งได้และรายจ่ายที่ต้องเสียไปก่อนและหลังที่ส่วนราชการดำเนินการก็ด้วย

ความคุ้มค่าตามมาตรานี้ ให้ความหมายถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และ
 ประโยชน์หรือผลเสียอื่น ซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้

มาตรา 23 ในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ส่วนราชการดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยง
 ค่าโดยพิจารณาถึงประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่
 จะใช้ ราคาและประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการที่จะได้รับประกอบกัน

ในกรณีที่วัตถุประสงค์ในการใช้เป็นเหตุให้ต้องคำนึงถึงคุณภาพและการดูแล
 รักษาเป็นสำคัญให้สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องถือราคาต่ำสุดในการเสนอซื้อหรือจ้างเสมอไป

ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่ดูแลและเกี่ยวข้องกับการพัสดุปรับปรุงระเบียบที่
 เกี่ยวข้องเพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 24 ในการปฏิบัติภารกิจใด หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต
 อนุมัติ หรือความเห็นชอบจากการส่วนราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
 ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้
 ความเห็นชอบดังกล่าว แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวัน
 นับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ในกรณีที่เรื่องใดมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประเทศ หรือมติ
 คณะรัฐมนตรีกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติไว้ และขั้นตอนปฏิบัตินั้นต้องใช้ระยะเวลาเกินสิบห้า

วัน ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจ อนุญาต อนุมัติ หรือให้ความรับผิดชอบ ประกอบกำหนด
ระยะเวลาการพิจารณาไว้ให้ส่วนราชการอื่นทราบ

ส่วนราชการใดที่มีอำนาจ อนุมัติ หรือให้ความคิดเห็น มิได้ดำเนินการแล้วให้
เสร็จ ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง หากเกิดความเสียหายใดขึ้น ให้ถือว่าราชการซึ่งมีหน้าที่
เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการนั้นประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าความ
ล่าช้านั้นมีได้เกิดขึ้นจากความผิดของตน

มาตรา 25 ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใด ๆ ให้หน้าที่ของส่วนราชการที่
รับผิดชอบในปัญหานั้น ๆ จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการขึ้น
พิจารณาวินิจฉัย ให้ดำเนินการได้เท่าที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ในการพิจารณาเรื่องใด ๆ โดยคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใด
แล้ว ให้มติของคณะกรรมการผูกพันส่วนราชการซึ่งมีผู้แทนร่วมเป็นกรรมการอยู่ด้วย แม้ว่า
ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องนั้นผู้แทนของส่วนราชการที่เป็นกรรมการจะมีได้เข้าร่วมพิจารณา
วินิจฉัยก็ตาม ถ้ามีความเห็นแตกต่างกันสองฝ่าย ให้บันทึกความเห็นของกรรมการฝ่ายข้างน้อย
ไว้ให้ปรากฏในเรื่องนั้นด้วย

ความผูกพันที่กำหนดไว้ในวรรคสองมิให้ใช้บังคับกับการวินิจฉัยในปัญหาด้าน
กฎหมาย

มาตรา 26 การสั่งราชการโดยปกติให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่ในกรณี
ผู้บัญชาบัญชา มีความจำเป็นที่ไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในขณะนั้น จะสั่งราชการด้วย
วาจาก็ได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเมื่อได้ปฏิบัติ
ราชการตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ให้บันทึก รายงานให้ผู้สั่งราชการทราบ ในบันทึกให้อ้างอิง
คำสั่งด้วยวาจาไว้ด้วย

หมวด 5

การลดขั้นตอนการปฏิบัติ

มาตรา 27 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับคำสั่ง
การอนุญาตการอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใด
ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้น โดยตรง เพื่อให้เกิด
ความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าว
ต้องมุ่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน

เมื่อได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของ ผู้รับผิดชอบของผู้รับอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย หลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องมาสร้างขึ้นตอน หรือการกลั่นกรองงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในกรณีนี้ หากสามารถใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมแล้วจะเป็นการลดขั้นตอนเพิ่มประสิทธิภาพและ ประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งไม่เกิดผลเสียหายแก่ราชการ ให้ส่วนราชการดำเนินการให้ ข้าราชการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความสามารถเหมาะสมและกำลังเงิน งบประมาณ

เมื่อส่วนราชการใดได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามวรรคหนึ่ง หรือ ได้มี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความสามารถวรรคสองแล้ว ให้ส่วน ราชการนั้นเผยแพร่ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามมาตรา 27 ก.พ.ร. ด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวทางในการ กระจายอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบระหว่างผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ และ การลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติก็ได้

มาตรา 29 ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อ ประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและ ระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ ทำการของส่วนราชการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้

มาตรา 30 ในกระทรวงหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องจัดให้ส่วน ราชการภายในกระทรวงที่รับผิดชอบปฏิบัติงานกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้ง ศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือ กฎอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อ สอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขอ อนุมัติในเรื่องใด ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน โดยติดติด เจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว

มาตรา 31 ในศูนย์บริการร่วมตามมาตรา 30 ให้จัดมีเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวต่าง ๆ และดำเนินการส่งต่อให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป โดยให้มี

ข้อมูลและเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของทุกส่วนราชการในกระทรวง รวมทั้งแบบคำขอต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมที่จะบริการประชาชนได้ ณ ศูนย์บริการ

ให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดพิมพ์รายละเอียดของเอกสารหลักฐานที่ประชาชนจะต้องจัดทำมาในการขออนุมัติหรือขออนุญาตในแต่ละเรื่องมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการร่วมและให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนที่มาติดต่อได้ทราบในครั้งแรกที่มาติดต่อและตรวจสอบว่าเอกสารหลักฐานที่จำเป็นดังกล่าวที่ประชาชนได้ยื่นมาครบถ้วนหรือไม่ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้ดำเนินการในเรื่องนั้น

ในการยื่นเรื่องคำร้องหรือคำขอต่อศูนย์บริการตามมาตรา 30 ให้ถือว่าเป็นการยื่นต่อส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือกฎแล้ว

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายหรือกฏนั้นต่อไป

มาตรา 32 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอจัดให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการบริการประชาชนในเรื่องเดียวกันหรือต่อเนื่องกันในจังหวัด อำเภอ หรือกิ่งอำเภอนั้น ร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอหรือที่ว่าการกิ่งอำเภอ หรือสถานที่อื่นตามที่เห็นสมควร โดยประกาศให้ประชาชนทราบ และให้นำความในมาตรา 30 และ มาตรา 31 มาใช้บังคับด้วย โดยอนุโลม

หมวด 6

การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

มาตรา 33 ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

กำหนดเวลาในการจัดให้มีการทบทวนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.พร.

กำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงภารกิจ ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง ของส่วนราชการให้สอดคล้องกัน และเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่ ก.พ.ร. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการได้รับผิดชอบ ดำเนินการอยู่สมควรเปลี่ยนแปลง ยกเลิก หรือเพิ่มเติม ให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างและอัตรากำลังของส่วนราชการนั้นให้สอดคล้องกัน

มาตรา 34 ในกรณีที่มีการยุบเลิก โอน หรือร่วมส่งราชการใดทั้งหมดหรือบางส่วน ห้ามมิให้จัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับส่วนราชการดังกล่าวขึ้นอีก เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมีเหตุผลจำเป็นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วและลดภาระของประชาชนเป็นสำคัญ

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของประชาชนมาประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 36 ในกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการประกอบกิจการหรือการดำรงชีวิตของประชาชน หรือก่อให้เกิดภาวะหรือความยุ่งยากต่อประชาชนเกินสมควร ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอแนะต่อส่วนราชการนั้นเพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกโดยเร็วต่อไป

ในกรณีที่ส่วนราชการที่ได้รับการเสนอแนะไม่เห็นชอบด้วยกับคำเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ให้เนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย

หมวด 7

การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา 37 ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป ส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานใดและ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างนั้นมีลักษณะที่

สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการ นั้นต้องปฏิบัติได้

ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาบรรคหนึ่ง

มาตรา 38 เมื่อส่วนราชการจัดใดได้รับกรติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชน หรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการนั้นที่จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินให้ทราบภายในสิบห้าวันหรือ ภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ ตามมาตรา 37

มาตรา 39 ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

ระบบเครือข่ายสารสนเทศตามวรรคหนึ่ง ต้องจัดทำในระบบเดียวกับที่กระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีขึ้นตามมาตรา 40

มาตรา 40 เพื่ออำนวยความสะดวกและความรวดเร็วแก่ประชาชนในการติดต่อกับ ส่วนราชการทุกแห่ง ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีระบบเครือข่าย สารสนเทศกลางขึ้น

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมาอาจจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วน ราชการได้อาจร้องขอ ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการจัดทำ ระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการดังกล่าวก็ได้ ในการนี้กระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารจะขอให้ส่วนราชการให้ความช่วยเหลือด้านบุคลากร ค่าใช้จ่าย และ ข้อมูลในการดำเนินการก็ได้

มาตรา 41 ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับคำร้องเรียน เสนอแนะ หรือความคิดเห็น เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ อุปสรรค ความยุ่งยาก หรือปัญหาอื่นใดจากบุคคลใด โดยมีข้อมูล และสารตามสมควรให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วงไป และในกรณีที่มืออยู่ของบุคคลนั้นให้แจ้งให้บุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ อาจแจ้ง ให้ทราบผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้

ในกรณีการแจ้งผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศ มิให้เปิดเผยชื่อหรือที่อยู่ของ ผู้ร้องเรียนเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็น

มาตรา 42 เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความ สะดวกรวดเร็วให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศเพื่อให้ บังคับส่วนราชการอื่นมีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็น อุบสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วน ราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

ในกรณีที่ได้รับการร้องเรียนหรือเสนอแนะจากข้าราชการหรือส่วนราชการอื่น ในเรื่องใด ให้ส่วนราชการที่ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศนั้นพิจารณาโดยทันที และในกรณีที่เห็นว่ากรรณการร้องเรียนหรือเสนอแนะนั้นเกิดจากความเข้าใจผิดหรือความเข้าใจใน กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศให้ชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนหรือเสนอแนะทราบภายในสิบห้าวัน

การร้องเรียนหรือเสนอแนะตามวรรคสอง จะแจ้งผ่าน ก.พ.ร. ก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศใดมีลักษณะตาม วรรคหนึ่ง ให้ ก.พ.ร. แจ้งให้ส่วนราชการที่ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อประกาศนั้น ทราบเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือยกเลิก ต่อไปโดยเร็ว

มาตรา 43 การปฏิบัติราชการในเรื่องใด ๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้น แต่กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ การรักษา ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล จึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา 44 ส่วนราชการต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ ละปีรายงานเกี่ยวกับการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้น และสัญญาใด ๆ ที่ได้มีการอนุมัติให้จัดซื้อหรือจัดจ้างแล้ว ให้ประชาชนสามารถขอดูหรือตรวจสอบได้ ณ สถานที่ทำการของส่วนราชการ และระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ ทั้งนี้ การ เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดความได้เปรียบหรือเสียเปรียบหรือความเสียหายแก่ บุคคลใดในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง

ในการจัดทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้าง ห้ามมิให้ข้อความหรือข้อตกลงห้ามมิให้ เปิดเผยข้อความหรือข้อตกลงในสัญญาดังกล่าว เว้นแต่ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่อยู่ภายใต้ บังคับกฎหมายกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความลับทางราชการ หรือใน ส่วนที่เป็นความลับทางการค้า

หมวด 8

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มาตรา 45 นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา 9 (3) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร.

มาตรา 46 ส่วนราชการอาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องกระทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของข้าราชการ

มาตรา 47 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับราชการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

มาตรา 48 ในกรณีที่ส่วนราชการใดดำเนินการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินพิเศษ เป็นบำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการหรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 49 เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินงานไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์ โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐหรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด 9
บทเปิดเตล็ด

มาตรา 50 เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าใช้จ่ายของราชการ ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาจกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ รวมทั้งกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา 48 และมาตรา 49 ก็ได้

มาตรา 51 ในกรณีที่พระราชกฤษฎีกานี้กำหนดให้ส่วนราชการต้องการจัดทำแผนงานในเรื่องใด และมีกฎหมายฉบับอื่นกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนงานในเรื่องแล้วให้ถือว่าส่วนราชการนั้นได้จัดทำแผนตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วยแล้ว

มาตรา 52 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7

ให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 53 ให้องค์กรมหาชนและรัฐวิสาหกิจ จัดให้มีหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของพระกฤษฎีกา

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่าองค์กรมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจใดไม่ให้มีหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกานี้ ให้แจ้งรัฐมนตรีซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลองค์กรมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อพิจารณาสั่งการให้องค์กรมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร
นายกรัฐมนตรี

1. จุดมุ่งหมาย

1.1 สร้างกฎเกณฑ์ และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม เพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัย และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกและพื้นที่เพื่อการทำงาน และการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทันท่วงทีในยามที่มีปัญหา

1.2 พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษาค้นคว้า และเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้อง และมีจริยธรรม

1.3 ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็นธรรม

1.4 ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาส่วนรวม

1.5 จัดการทุจริตประพฤติมิชอบและการหลีกเลี่ยงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตน หรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

2. หลักคิดในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม 6 ประการ ได้แก่

2.1 หลักนิติธรรม

2.2 หลักคุณธรรม

2.3 หลักความโปร่งใส

2.4 หลักความมีส่วนร่วม

2.5 หลักความรับผิดชอบ

2.6 หลักความคุ้มค่า

3. กลยุทธ์

เพื่อสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคของสังคมจำเป็นต้องร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว โดยต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน ดังนี้

3.1 ภาครัฐ ต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ได้อย่างราบรื่น

3.2 ภาคธุรกิจเอกชน ต้องปฏิรูปการทำงาน โดยยึดคติที่ว่า โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น เป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรฐานการบริการ มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพสามารถทำงานร่วมกับภาครัฐและภาคประชาชน ได้อย่างราบรื่น

3.3 ภาคประชาชน ต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4. แนวทางปฏิบัติ

4.1 สร้างความตระหนักร่วมกันในสังคม เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์กลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

4.2 ออกกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น ๆ ที่จำเป็นรวมทั้งการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

4.3 เร่งรัดให้เกิดการปฏิรูปการบริหารภาครัฐและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 เร่งรัดแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

4.5 เร่งรัดสร้างมาตรฐานการดำเนินธุรกิจ

5. มาตรการ

5.1 เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐทำความเข้าใจ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการ 6 ประการ ตามระเบียบ

5.2 เร่งรัดการดำเนินการเพื่อออกกฎหมายตามรัฐธรรมนูญให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว

5.3 เร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เร่งรัดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540

5.4 ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานของรัฐกำหนดแผนการสร้าง ความ โปร่งใส และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการ และรายงานผลการดำเนินการในรอบปีต่อคณะรัฐมนตรี

5.5 สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

5.6 ให้กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการคลัง และหน่วยงานของรัฐอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของธุรกิจเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนระบบเศรษฐกิจเสรี โดยอาศัยกลไกตลาด ให้ความคุ้มครองผู้บริโภค ส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ ระเบียบนี้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามระเบียบนี้ และรายงานผลการดำเนินการ ความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อคณะรัฐมนตรีเป็นระยะหรือตามเวลาที่กำหนดในระเบียบนี้

หลักธรรมาภิบาล

1. ความหมายธรรมาภิบาล (Good Governance)

บรรศักดิ์ อุวรรณ โธ. (2542 : 52) ธรรมาภิบาล Good Governance ได้กล่าวเป็นศัพท์ใหม่ในวงวิชาการไทยที่ใช้กันมาหลังการใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน เป็นแนวคิดหนึ่งในระยะหลังมานี้มีการนำมาใช้และอ้างอิงอยู่เป็นประจำในสาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาพัฒนาบริหาร โดยปรากฏควบคู่กันไปกับแนวคิดและศัพท์วิชาการจำพวกประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาทางสังคมที่ยั่งยืน

สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 7) ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (The Asian Development Bank) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่า นโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

สถาบันพระปกเกล้า (2544 : 7) องค์การสหประชาชาติ ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนและสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผล ที่สามารถชี้แจงได้ ธรรมาภิบาล จึงมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เพราะเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส

อ็อกส์ที. August (2546 : 15) ธรรมาภิบาล เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรม กบอภิบาล ความหมาย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำนิยามไว้ดังนี้

ธรรม : คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประเพณีปฏิบัติในศาสนา
ความจริง ความถูกต้อง ความยุติธรรม กฎ กฏเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย สิ่งของ

อภิบาล : บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้องกัน หรือคุ้มครอง

ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงมีความหมายตามนัยนี้ว่า “วิถีการปกครองที่ไปสู่
ความดีงามที่ยั่งยืน อันได้แก่ ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง”

เมื่อวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “Governance” ตามนิยามข้างต้นนี้ ก็ควร
มีความหมายรวมถึง “ระบบ โครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วาง กฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์
ระหว่างเศรษฐกิจการเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมและพัฒนาและ
อยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข”

นอกจากองค์การต่าง ๆ แล้วยังมีบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความสนใจใน หลัก
ธรรมาภิบาลหลายท่านได้อธิบายความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” ไว้ดังนี้

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541 : 5) ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลว่า
เป็นลักษณะการปกครองที่กลไกของรัฐทั้งการเมือง และการบริหารมีความแข็งแกร่ง มี
ประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบเป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็น
หลัก

ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 2) เป็นผู้ริเริ่มใช้และคำแปลของ Good Governance
ว่า “ธรรมรัฐ” ให้ความหมายว่า ความคิด ธรรมรัฐ เป็นการมอบอำนาจการเมือง การปกครอง
แบบใหม่ที่แข็งทื่อตายแล้ว แต่ให้มีปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชน และให้มีลักษณะแยกย่อย
มากขึ้น แนวคิดของธรรมรัฐ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการปกครองและบริหารประเทศโดยรัฐ
ประชาชน เอกชน ซึ่งกระบวนการอันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความ
ยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่าระบบ
ราชการล้าหลัง ทุกส่วนมีความต้องการการปฏิรูป ต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น
ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบ โดยสื่อมวลชน และ
นักวิชาการ (สถาบันพระปกเกล้า 2544) ธีรยุทธ บุญมี ยังได้อธิบายไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็น
กระบวนการของความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชน และประชาชนซึ่งทำให้
การบริหารราชการแผ่นดิน มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความ
ร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการที่จะสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทยนั้น ธีรยุทธ
บุญมี ได้เสนอให้ปฏิรูประบบ 4 ส่วน คือ ปฏิรูปภาคราชการ ปฏิรูปภาคธุรกิจเอกชน ปฏิรูป
ภาคเศรษฐกิจและสังคม และปฏิรูปกฎหมาย

นฤมล ทับจุมพล (2541 : 64) โดยได้ให้ความหมายของ Good Governance ว่าเป็นลักษณะและวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจ ทางการเมืองเพื่อจัดการงานของ บ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากร ทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อพัฒนา การมีธรรมาภิบาลจะช่วยให้มีการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่มีอิสระ ที่ทำให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามสัญญา มีระบบราชการ ระบบนิติบัญญัติ และสื่อมวลชนที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ ตรวจสอบได้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2541 : 81) ให้ความหมายของธรรมรัฐ หรือ Good Governance ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดไปในขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากเดิมเป็นการจัดการจากฝ่ายเดียวจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ในลักษณะของการจัดการปกครอง (Governance) มาเป็นการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นลักษณะที่เป็นการสื่อสารกับสองทาง ระหว่างภาครัฐกับสังคม

ไพโรจน์ พรหมสาส์น (2541 : 16-17) กล่าวว่า Good Governance หมายถึง การบริหารการปกครอง ที่มีการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรในการตอบสนองต่อปัญหา ของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบริหารการปกครองที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation) โปร่งใส (Transparency) เสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นธรรม (Rule of Law) และรับผิดชอบต่อประชาชน (Effectiveness/Accountability)

ลิขิต ชีรวะดิน (2541 : 7) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการปกครอง บริหารที่อาศัยปรัชญา หลักการที่ถูกต้อง เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติมี ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคมและนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ

วรภัทร โตรณะเกษม (2541 : 20) กล่าวว่า Good Governance คือ การใช้ สิทธิของความเป็นเจ้าของ (Owner Rights) ที่จะปกครองดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดย ผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ภารกิจของภาครัฐ ผู้เป็นเจ้าของก็คือประชาชน ซึ่งใช้สิทธิ ของตนเองผ่านการเลือกตั้งในเขตเลือกตั้ง ขณะที่ผู้ได้รับการเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภา เพื่อกำกับดูแลผู้บริหารประเทศ คือ รัฐบาล ให้บริหารประเทศไปในทางที่ถูกต้อง และ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

วรลักษณ์ นนัสเอื้อศิริ (2541 : 14) ให้คำอธิบายว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารจัดการประเทศที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ การบริหารจัดการที่ดีกล่าวจะ เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีหลักคิดที่ว่า ทั้งประชาชน ข้าราชการ และผู้บริหารประเทศ เป็นหุ้นส่วนกัน

ในการกำหนดชะตากรรมของประเทศ แต่การเป็นหุ้นส่วนไม่ใช่หลักประกันที่จะให้เกิด ธรรมรัฐหรือ Good Governance ยังต้องหมายถึง การมีกฎเกณฑ์ กติกาที่จะทำให้เกิด ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม และมีส่วนร่วมของสังคม ในการกำหนดนโยบาย การบริหาร

ประเวศ วะสี (2544 : 4) ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความถูกต้องของการดำเนินงานของภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ธรรมาภิบาล เป็นเสมือนพลังที่จะผลักดันที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติ (สถาบันพระปกเกล้า 2544 : 9)

รัชนา สานติยานนท์ (2544 : 19) อธิบายความหมายของ Good Governance ว่า หมายถึง การบริหารจัดการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยผู้ที่อยู่ในองค์กรทุกระดับมีความพึงพอใจ

สุวกิจ ศรีปีดดา (2545 : 5-6) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้หลายนัย ดังนั้น ธรรมาภิบาล หมายถึง กติกา หรือกฎเกณฑ์ในการบริหาร หรือปกครองที่ดี เหมาะสม และเป็นธรรม ที่ใช้ในการธำรงรักษาบ้านเมืองและสังคม เป็นการบริหารจัดการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยที่ผู้ที่อยู่ในองค์กรทุกระดับมีความพึงพอใจ คำว่า “ธรรมาภิบาล” มีความหมายตรงกับคำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” และ “บรรษัทภิบาล”

จากการศึกษาความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลหรือคำว่า Good Governance สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ หรือความโปร่งใส ถูกต้องและเป็นธรรม หรือการรักษาคุ้มครองให้สังคมเข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ส่วนในทางธุรกิจเอกชน จะใช้คำว่าบรรษัทภิบาลก็ได้โดย แนวทางปฏิบัตินั้นเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ กิจกรรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลงานที่ดีมีคุณภาพ และพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. หลักการของธรรมาภิบาล

ออกัสท์ (August) (2546 : 16-18) ได้อธิบายถึงหลักการของธรรมาภิบาลว่า หลักการของธรรมาภิบาล จะต้องประกอบด้วยหลัก 9 ประการ คือ

ประการที่ 1 เคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ หมายความว่า มนุษย์ทุกคน ทุกวัย ทุกเพศทุกเชื้อชาติ ทุกภูมิภาค ฯลฯ ต่างก็มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ทั้งสิ้น หากผู้ใดไม่เห็นคนอื่นเป็นคนคน ๆ นั้นก็คงไม่นับเป็นคนได้

ประการที่ 2 นิยมเสรีภาพและความเสมอภาค หมายความว่า การรับรองเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล กลุ่มบุคคล เป็นเงื่อนไขที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประการที่ 3 สร้างความยุติธรรม หมายความว่า การปฏิบัติต่อกันระหว่างกลุ่มก็ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ หรือตกลงเห็นพ้องกันตามแนวทางสันติ หรือตามแนวทางการใช้ปัญญาแทนการใช้อำนาจ อาวุธ และเงินตรา

ประการที่ 4 มุ่งมั่นสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายความว่าองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรภาคเอกชน ต่างต้องมุ่งไปสู่ความมุ่งมั่นในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในทุกกระบวนการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในลัทธิทุนนิยม

ประการที่ 5 สร้างความสมดุลเพื่อความยั่งยืน หมายความว่า องค์กรประกอบทุกส่วนใน ธรรมชาติบาลนั้นต้องเกิดความสมดุล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง หรือเกิดความเชื่อในหลักการหนึ่งมากเป็นพิเศษ จะนำไปสู่ความไม่สมดุล แล้วก็จะทำให้สิ่งนั้นเสื่อมถอยไปอย่างรวดเร็ว ไม่มีทางที่จะเกิดความยั่งยืนได้

ประการที่ 6 ความโปร่งใส หมายความว่า ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลให้เกิดความครบถ้วนตรงตามข้อเท็จจริง ตรงตามหลักการที่ใช้อ้างอิง ทันการ และสะดวกที่จะนำไปใช้งานได้แต่ความโปร่งใสไม่ได้ครอบคลุมถึงการเปิดเผยสิทธิส่วนบุคคล แผนงานที่กำลังดำเนินการอยู่ หรือกำลังดำเนินการในอนาคต

ประการที่ 7 ส่งเสริมการค้าเสรี หมายความว่า รัฐต้องดำเนินการให้เกิดการแข่งขันทางการค้าที่เสรี จัดการผูกขาดตัดตอนอันเป็นการเอาเปรียบผู้บริโภค หรือประชาชน รัฐต้องกำหนด นโยบายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การออกกฎหมายรับรอง และสร้างบรรยากาศการแข่งขันที่เสรี และเกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

ประการที่ 8 การต่อต้านการฉ้อราษฎร์บังหลวงหมายความว่า รัฐบาลต้องมีมาตรการในการต่อต้านการฉ้อราษฎร์บังหลวงตลอดจนการประพฤติมิชอบจากฝ่ายการเมือง ข้าราชการประจำนักธุรกิจ และประชาชนทั่วไปที่เป็นผู้กระทำการเอง ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง

ประการที่ 9 ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ หมายความว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในธรรมชาติ ต้องมีความเชื่อความอยากและความมุ่งมั่นที่จะประมวลวิธีปฏิบัติที่ได้ผลดีแล้วนำมาใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไป อันเป็นนัยสำคัญของความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

คุณภาพ กับความสมดุล ทำให้เกิดความยั่งยืน คุณลักษณะของธรรมาภิบาล มีความสมดุลอยู่ในตัวในหลายลักษณะ ตัวอย่างเช่น วัตถุประสงค์ หรือผลที่เกิดจากการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จะนำไปสู่ความสมดุลระหว่าง “ความรุ่งเรือง” กับ “ความผาสุก” ซึ่งจะต้องมีคุณภาพมิเช่นนั้นความยั่งยืนจะไม่เกิดขึ้น เพราะสรรพสิ่งในโลกนี้หากเสียคุณภาพแล้วก็จะยอมจะดำรงสภาพนั้น ๆ อยู่ภายในเวลาที่สั้นกว่าสิ่งที่มีคุณภาพ หรือหากว่ากระบวนการของการนำเอาธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติได้คำนึงถึงความสมดุลของการบังคับ กับ “ความสมัครใจ” ในการบังคับใช้ด้วยกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ของสังคมยอมนำไปสู่คุณภาพของธรรมาภิบาล

คุณภาพแห่งอำนาจ ธรรมาภิบาล ควรต้องเกิดความสมดุล และเกิดคุณภาพขึ้น ในระหว่างอำนาจทั้ง 4 กลุ่ม คือ

1. อำนาจการบริหาร ผู้มีหน้าที่บริหาร ก็ต้องจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการสร้างภาวะการนำไปปรากฏแก่ผู้มีผลประโยชน์ร่วมทุกกลุ่ม ดังนั้น อำนาจบริหารจึงควรเป็นอิสระจากอำนาจอื่น ๆ อีก 3 อำนาจ
 2. อำนาจนิติบัญญัติ ผู้ที่มีอำนาจทางนิติบัญญัติ ต้องรับผิดชอบในการปฏิรูปกระบวนการของนิติบัญญัติ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการสร้างความสงบสุขและเกื้อหนุนอำนาจอื่น ๆ อีก 3 อำนาจ ให้เกิดความเข้มแข็งพื้นฐานที่มีกฎหมายรองรับการใช้อำนาจ
 3. อำนาจตุลาการ ผู้ที่มีอำนาจทางตุลาการต้องสร้าง ปรับปรุง แก้ไขกระบวนการยุติธรรมให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม และมีความเป็นอิสระแต่เกื้อหนุนอำนาจอื่น ๆ อีก 3 อำนาจ
 4. อำนาจควบคุมและการทดสอบ การสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ใช้อำนาจการควบคุมและตรวจสอบเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในสังคม
- สรุปได้ว่าหลักการธรรมาภิบาล เป็นภารกิจฝ่ายบริหาร ทั้งในภาครัฐ ธุรกิจ เอกชน หรือองค์กรต่าง ๆ จะต้องปฏิรูปและพัฒนา เพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้น แก่หน่วยงานหรือองค์กรให้ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสงบสุขอย่างเอื้ออาทรต่อกันของคนในสังคม

3. องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

องค์ประกอบหรือโครงสร้างของธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดหรือแนวทางในการปฏิบัติที่องค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะไว้ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายทั้งในหน่วยงานขององค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา เป็นต้น องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล นั้น มีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ กำหนดไว้ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 33-34) กล่าวถึงองค์ประกอบและกระบวนการของธรรมาภิบาล ว่าประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของสาธารณะ (Public participation)
2. ความสุจริต ความโปร่งใส Honesty and transparency)
3. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
4. กฎเกณฑ์ยุติธรรมและชัดเจน (Fair legal framework and predictability)

อมรา พงศาพิชญ์ (2544 : 94) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ Good Governance

คือ

1. การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล (Accountability)
2. การมีส่วนร่วม (Participation)
3. สามารถคาดการณ์ได้ (Predictability)
4. มีความ โปร่งใส (Transparency)
5. มีความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 ข้างต้น

สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยได้กำหนด ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลต่อ คณะรัฐมนตรี และรัฐสภา หลักยึดในการสร้างระบบบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544 : 13) คือ

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า

มีสาระสำคัญขององค์ประกอบตามหลักธรรมาภิบาล แต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. **หลักนิติธรรม** คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม และสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. **หลักคุณธรรม** คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3. **หลักความโปร่งใส** คือ การทำให้สังคมไทย เป็นสังคมที่เปิดเผยมعلوماتข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยมูลค่าข่าวสาร หรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบ หรือกระบวนการตรวจสอบ และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

4. **หลักความมีส่วนร่วม** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และขจัดการผูกขาด ทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันทำงานในเรื่องสำคัญของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. **หลักความรับผิดชอบ** คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน และการใส่ใจในปัญหาสาธารณะรวมทั้ง มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้ กล่าวรับผลจากการกระทำของตน

6. **หลักความคุ้มค่า** คือ การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรของชาติ

และบริหารงานด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐ ซึ่งต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

ออกัสต์ (August) (2546 : 16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) ในที่นี้หมายถึง การจัดโครงสร้างแห่งการใช้อำนาจ ทั้ง 4 กลุ่ม

1.1 อำนาจบริหาร คือ รัฐบาล

1.2 อำนาจตุลาการ คือ ศาลตามกระบวนการยุติธรรม

1.3 อำนาจนิติบัญญัติ คือ รัฐสภา

1.4 อำนาจตรวจสอบ คือ องค์การอิสระที่รัฐธรรมนูญให้การรับรอง ซึ่ง

รวมทั้งองค์กรเอกชนและสื่อต่าง ๆ

2. กระบวนการ (Process) ตามคตินิยามของมติรัฐ หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งบุคคล โครงสร้าง และวิธีการ ต่างต้องมีกฎหมายรองรับทั้งสิ้น แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงบางครั้งในประเทศไทย ก็เกิดจากกระบวนการทางธรรมชาติ และกระบวนการทางสังคมเศรษฐกิจ

3. วิธีการ (Methodology) หมายถึงวิถีทางและวิธีปฏิบัติต่อกัน หรือวิธีการสื่อสาร หรือตระหนักในความรับผิดชอบที่มีต่อกันระหว่างบุคคลที่ใช้อำนาจทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อให้เกิดพลังปฏิสัมพันธ์ (Synergy) และความผาสุก (Happiness) ของปวงชนทั้งปวงให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life)

4. กลไก (Mechanism) ได้แก่ การนำเอากลไกที่องค์กรนานาชาติ อาทิ ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ สหประชาชาติ องค์การการค้าโลก ฯลฯ มาประยุกต์กับกลไกที่มีอยู่แล้วหรือสร้างขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ธรรมาภิบาลมีการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นผลมาจากการสร้างคุณภาพ ของ ธรรมาภิบาล

5. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หมายถึงทรัพยากรใน 3 ความหมาย คือ

5.1 ความสามารถ คือ การผสมผสานความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การเรียนรู้ และความทุ่มเทเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้คุณภาพตามที่กำหนดไว้

5.2 ระดับคุณธรรม คือ จริยธรรม และคุณธรรมที่บุคคลนั้นเชื่อถือ เกิดการปฏิบัติจริงเพื่อเป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะมีความสามารถไปในวิถีของ ธรรมาภิบาล หรือวิถีที่พึงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

5.3 ความกล้า คือ การกล้าตัดสินใจ ที่นำไปสู่การกระทำ ที่เกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพของตน และสภาพแวดล้อม การกล้าตัดสินใจในการธำรงคุณธรรม และความชอบธรรมให้ปรากฏเป็นนิจสิน ซึ่งเกิดจากองค์ความรู้ที่มั่นคง

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของ ธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลัก 6 ประการ คือ หลักคุณธรรม หลักความยุติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งภาครัฐ ธุรกิจเอกชน และสังคมจะต้องร่วมกันสร้างและพัฒนาให้เกิดความเข้มแข็ง เพื่อสันติสุขและสร้างความเสมอภาคให้สังคมอย่างยั่งยืน

3.4 กลยุทธ์การสร้างสรรค์ธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) นับเป็นเรื่องใหม่ ที่มีความจำเป็นต้องปลูกฝังและสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับทุกภาคในสังคมไทย โดยการปรับเปลี่ยนความคิด และคุณค่าใหม่ หรือปฏิรูปจากกระบวนทัศน์เก่า ระบบสถาบันเก่า และวิธีการทำงานแบบเก่า ซึ่งเป็นปัญหาที่ไม่สามารถปรับตัวให้เผชิญกับกระแสของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และสภาพแวดล้อมในยุคใหม่ ที่มีลักษณะสลับซับซ้อนเชื่อมโยงต่อกัน และมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ในการปรับเพื่อสร้างสรรค์ ธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น จำเป็นที่จะต้องร่วมดำเนินการจากทุกภาคส่วนในสังคมอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะเฉพาะหน้าที่ต้องให้ความสำคัญกับการรณรงค์สร้างความตระหนักและเรียนรู้ร่วมกันของคนในสังคม และผลักดันให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์กลไกธรรมาภิบาลขึ้นส่วนในช่วงต่อไป คือ ระยะกลางและระยะยาวก็จะเป็นการลงหลักปักฐานด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องออกมาสนับสนุนให้ธรรมาภิบาล มีความยั่งยืนต่อไป อนึ่ง ในการสร้างสรรค์ ต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วนหลัก (กมล ทองธรรมชาติ, 2543 : 23) ได้แก่

1. ภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงาน กลไกการบริหารให้สามารถเป็นกลไกซึ่งบริหารทรัพยากรของสังคมอย่างโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน โดยจุดสำคัญอยู่ที่การเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีทำงานของ

เจ้าหน้าที่รัฐ ให้ทำงานโดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับภาคประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น เป็นมิตร

2. ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูป และกำหนดกติกาให้หน่วยงานของเอกชน เช่น บรรษัท บริษัท ห้างหุ้นส่วน ฯลฯ ให้มีกติกากการทำงานที่โปร่งใส ชัดตรง เป็นธรรมต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและต่อสังคม รวมทั้งมีระบบติดตามตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการให้บริการเทียบเท่าระดับสากล และร่วมทำงานกับภาครัฐและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นเป็นมิตรและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนัก หรือสำนึกตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ถึงระดับกลุ่มประชาสังคม ในเรื่องของสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนเองและสาธารณะทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ ธรรมชาติให้เกิดขึ้น และทำนุบำรุงรักษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กมล ทองธรรมชาติ. (2543 : 19-24) กล่าวไว้ว่า นับตั้งแต่สังคมไทยประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจตกต่ำ อันเป็นผลจากเศรษฐกิจฟองสบู่แตกในปี พ.ศ. 2540 และรัฐบาลไทยต้องขอความร่วมมือช่วยเหลือทางเศรษฐกิจและวิชาการจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ เป็นจำนวน 1.7 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐ เพื่อเป็นหลักประกันมิให้ค่าเงินบาทที่ถูกปล่อยให้ลอยตัว ในวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ลอยตัวมากเกินไปจนไม่มีใครเชื่อถือและอาจทำให้ประเทศไทยต้องล้มละลายในที่สุด ด้วยเหตุนี้รัฐบาลปัจจุบันที่รับเอาแนวความคิดเกี่ยวกับ Good Public and Private Governance รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาสังคมเข้มแข็ง ซึ่งนักวิชาการและนักปฏิบัติในวงการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนได้เสนอแนะไว้มาใช้เป็นแนวทาง หรืออุฏฐาในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมไทย โดยได้ออกประกาศเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยอ้างถึงเหตุที่ทำให้ต้องออกระเบียบนี้ไว้ว่า ภาวะวิกฤตอย่างรุนแรง มีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก ความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชน อันเป็นพลังสำคัญ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัว และรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าว ไม่ได้ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริง และรีบด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤตยอมเป็นไปได้ยาก หวังว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง

ต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย นักวิชาการบางท่านเรียกร้องให้ใช้
 ธรรมภิบาล (Good Governance) และประชาสังคม (Civil Society) เป็นแนวทางในการ
 แก้ปัญหาต่าง ๆ ของชาติ

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัด
 ระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่าย
 วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รัก
 สามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง
 หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่
 อาจจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือร่วม
 อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย
 อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลก
 ยุคปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
 เครื่องครั้นั้น ประเทศไทยของเราก็จะมีความเจริญก้าวหน้าส่งผลให้ระบบการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการในสำนักงานหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความรัก ความสามัคคี และร่วมกันเป็นพลัง
 ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัจจุบันนี้ ทั้งในการศึกษา และในวิชาชีพทางด้านบริหารรัฐกิจนั้น ถือได้ว่า
 ธรรมภิบาลเป็นมิติใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ การเน้น
 บทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชน
 ต้องการ การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น โดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งการลดการควบคุมของราชการส่วนกลาง การเรียกร้องความสามารถในการปฏิบัติงาน
 ทั้งในระดับบุคคล และองค์กรเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงาน และให้ผลตอบแทน การ
 ตระหนักเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถ
 ปฏิบัติงานจนบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย การเปิดกว้างให้มีการแข่งขัน โดยพิจารณาว่า
 จุดมุ่งหมายของงานภาครัฐในแบบใดที่ยังควรกระทำโดยส่วนราชการ และส่วนใดที่ควรปล่อย
 ให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน

กระบวนการทัศน์ใหม่นี้ ก่อให้เกิดประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญจำนวนมาก ซึ่งได้กลายมาเป็นหัวข้อใหญ่ของการอภิปรายทั้งในเวทีการเมืองและในสถาบันการศึกษาทั้งหลายประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการปกครองและการบริหาร (Governance) ซึ่งเกิดขึ้นจากกระบวนการทัศน์ใหม่ มีดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับตลาด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับภาคเอกชน หรือกลุ่มทางสังคมที่เกิดจาก

การรวมตัวกัน โดยสมัครใจ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง (นักการเมือง) กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (ข้าราชการ)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่น กับผู้ที่อยู่อาศัยในเขตเมืองและชนบท

6. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ กับฝ่ายบริหาร

7. ความสัมพันธ์ระหว่างชาติ กับสถาบันระหว่างประเทศ

กมล ทองธรรมชาติ. (2543 : 19-24) องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลแม้ว่าการจัดวิธีการปกครองตามหลักธรรมาภิบาลอาจจะไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ที่จะกล่าวต่อไปนี้ต้องถือว่าเป็นองค์ประกอบร่วม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาล องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่

1. ภาระรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดให้บุคคลและองค์กร ทั้งที่มาจาก การเลือกตั้งและการแต่งตั้ง ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อสาธารณะในเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำ กิจกรรม หรือการตัดสินใจใด ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ หรือกระทำในนามของสาธารณะ

ในความหมายแคบ ภาระกับรับผิดชอบมุ่งเน้นเรื่อง ความสามารถที่จะอธิบาย ที่มาที่ไปของการจัดสรร การใช้ และการควบคุม อันเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบงบประมาณ การบัญชี และการตรวจสอบบัญชี

ในความหมายกว้าง ภาระรับผิดชอบยังหมายรวมถึงการจัดตั้ง และการใช้ บังคับกฎเกณฑ์และระเบียบกติกาต่าง ๆ ของบรรษัทภิบาลด้วย

2. ความโปร่งใส หมายถึง การที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้นโยบายด้านต่าง ๆ ของรัฐบาลและมีความมั่นใจว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริงในการดำเนินตามนโยบายนั้น ซึ่งจะ

เกิดขึ้นเช่นนั้นได้เมื่อประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงาน คำชี้แจงและถ้อยแถลงต่าง ๆ ของรัฐบาลและกระบวนการทางการเมือง ในการกำหนดและดำเนินนโยบาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม รวมทั้งการเปิดให้มีการต่อสู้แข่งขันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ในการกำหนดทางเลือกของสังคม นอกจากนี้ ความโปร่งใสยังทำให้การติดตามตรวจสอบของสาธารณชนมีความถูกต้องมากขึ้น และได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

3. การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ หรือการอาศัยความไว้วางใจที่สาธารณชนมอบให้ไปในทางที่เป็นการหาผลประโยชน์ส่วนตัว การทุจริตเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร หรือสถาบัน ความหมายนี้ครอบคลุมรูปแบบการฉ้อราษฎร์บังหลวงเกือบทั้งหมด ทั้งที่อยู่ในภาครัฐ หรือเอกชน ในส่วนของระบบราชการ การทุจริตส่วนใหญ่ หมายถึง การกระทำของหน่วยงานราชการหรือของข้าราชการที่มีขอบด้วยกฎหมาย การปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ จึงถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงความตั้งใจจริงในการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางในการปกครองที่เหมาะสม นำไปสู่ความดีงาม ความรุ่งเรือง ความผาสุกของสังคมที่ยั่งยืน โดยวางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมให้มีการพัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาต่อไป

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2545 ได้กำหนดให้พื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์มี 3 เขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2555 : 1)

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตั้งอยู่ที่โรงเรียนห้วยเม็กพิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบในเขตพื้นที่การศึกษา 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอยางตลาด อำเภอห้วยเม็ก อำเภอท่าคันโท อำเภอหนองกุงศรี และกิ่งอำเภอเมืองชัยประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีอาชีพทำนา ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์และประกอบธุรกิจขนาดย่อม มีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ประสบปัญหาเศรษฐกิจมากนัก ประชากรมีหลายเชื้อชาติ ทำให้สภาพสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกัน ได้แก่ ไทยกลาง ไทยเชื้อสายจีน ญ้อ ภูไทและเขมรส่วย

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานหลัก ในการจัดส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาผู้เรียนสู่มาตรฐานการศึกษาโดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

พันธกิจ (Mission)

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้รับการพัฒนาให้ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน และกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กำหนด 4 เป้าหมาย 32

ตัวชี้วัด

1. เป้าหมายคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 13 ตัวชี้วัด
2. เป้าหมายคุณภาพตามหลักสูตร 10 ตัวชี้วัด
3. เป้าตามนโยบายการศึกษา 7 ตัวชี้วัด
4. เป้าหมายตามอัตลักษณ์ของเขตพื้นที่ 2 ตัวชี้วัด

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นำหลักเศรษฐกิจพอเพียง
4. สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
6. ส่งเสริมและพัฒนาระบบ ICT เพื่อการศึกษา
7. เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
8. การศึกษาเพื่ออาชีพมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

2. ข้อมูลด้านการศึกษา จำนวนสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนในสังกัด (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557)

ตารางที่ 1 ข้อมูลด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

รายการ	จำนวน
จำนวนสถานศึกษาในสังกัด	172 แห่ง
จำนวนนักเรียน	36,813 คน
จำนวนข้าราชการครู	2,199 คน
จำนวนบุคลากรทางการศึกษา	206 คน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2557 : 2-3.

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มนุษย์กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากันมานานแล้ว ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกนั้น เรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมาจากทั้งผู้บริหาร และนักวิชาการก็คือ เรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กร ” (Organization Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะตระหนักดีว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กรได้รับการยืนยันทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติ องค์กรที่มีผลผลิตภาพสูงมักจะมีองค์กรที่หมั่นใส่ใจใน

ความจงรักภักดีของสมาชิกของตนและผลิตภาพที่สมาชิกทำได้มากขึ้นย่อมจะนำไปสู่ผลผลประกอบการโดยรวมขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552 : 155 - 156) นักทฤษฎีองค์กรและนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรได้อธิบายความหมาย ความผูกพันองค์กรไว้หลากหลายทัศนะ ดังนั้น จึงขอยกอ้างเฉพาะความหมายที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังนั้นความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนออกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกและองค์กร โดยความสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวพันกับแนวโน้มของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรหรือไม่ ซึ่งแอลแมนและเมเยอร์ (Allen & Meyer. 1986 : 1- 18) ได้มีการระบุถึงประเภทของความผูกพันองค์กรมีความแตกต่างกัน 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางด้านอารมณ์ของผู้คนและความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพัน บุคคลที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรสูงบุคคลนั้นจะอยู่ร่วมในองค์กรซึ่งเกิดจากรู้สึกที่สนใจและพึงพอใจกับประเภทของงาน ดังนั้นการบางครั้งองค์กรให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ไม่ท้าทาย บุคลากรไม่มีความสำคัญในงานหรือไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสิ่งนี้สามารถทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ในความผูกพันทางด้านจิตใจได้ แต่งานที่มีบทบาทอย่างชัดเจนและทำให้เกิดความก้าวหน้าขึ้นกับตัวบุคลากรซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจได้

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuousness Commitment) เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนฐานของต้นทุนและผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเขาอยู่หรือออกไปจากองค์กรอะไรบ้าง บุคคลที่มีความผูกพันต่อเนื่องสูง บุคคลนั้นจะยังคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กรความผูกพันประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการออกจากองค์กรทำให้เขารู้สึกสูญเสียและรับรู้ว่ามีทางเลือกในการปฏิบัติงานงานที่อื่นที่ดีกว่าองค์กรเดิมไม่ว่าจะในเรื่องของผลตอบแทนการเลื่อนตำแหน่ง รอยุ่ในสังคมที่ดีจะทำให้บุคคลจะยังคงอยู่ในองค์กรมากกว่าจะออกไปปฏิบัติงานยังที่อื่น ๆ

3. การผูกพันปกติ (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่ตั้งอยู่บนฐานของความซาญหรือความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่หรือสิ่งที่ต้องกระทำให้กับองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันปกติสูงบุคคลนั้นจะยังคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาคิดว่าเขาควรจะทำเช่นนั้นหรือความคิดที่ว่า “ ฉันควรอยู่กับองค์กร ” เกิดจากการที่บุคลากรได้รับผลประโยชน์จากองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีหน้าที่หรือสิ่งที่ต้องทำกับองค์กรเพื่อเป็นการชดเชยการสอนงานหรือการฝึกอบรมพิเศษต่าง ๆ ที่ได้เพิ่มทักษะให้กับบุคลากรหรือให้ความสำคัญกับผลิต

หรือบริการขององค์กร (Allen & Meyer, 1986 : 1-18) ความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากที่เขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลแต่ละกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมทางการเมือง ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากรที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี (Buchanan, 1974 : 533 - 546) ความผูกพันองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในการแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างบุคลากรและองค์กรแสดงให้เห็น 3 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1. การมีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A Strong Belief in and Acceptance of the Goals and Norms of the Organization)
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ (The Willingness to Make a Lot of Efforts in Favor of the Organization)

3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและรักษาความเป็นบุคลากรในองค์กรนั้นต่อไป (A Strong Desire to Remain Part of the Organization)

ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลพิจารณาลงทุนในองค์กร การลงทุนในที่นี้หมายถึงการใช้กำลังกายแรงใจ ระยะเวลาไปในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขาสูญเสียโอกาสที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ แต่สิ่งนี้อาจจะเป็นในลักษณะลงทุนไปนั้นก็จะมีผลตอบแทนกลับมา นั่นคือ อาจจะเป็นในลักษณะของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการที่ดี เป็นต้น ความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร

4. ความสำคัญของความผูกพันองค์กร ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและได้รับความสนใจขององค์กรมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และเมื่อบุคคลมีความผูกพันองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและตัวของบุคลากรเองเป็นอย่างมาก (ชานินทร์ ลิขิตกูรชรรและสุระสิทธิ์ วชิรขจร. 2545:34) คือ

4.1 อัตรการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรต่ำ ดังเช่น จากการศึกษาของ (Decotis & Summers. 1992 : 19 - 47) พบว่าความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคลากรมีความผูกพันองค์กรต่ำจะผูกพันกับสิ่งอื่น เช่น งานอดิเรก ครอบครัว กีฬา นอกจากนี้แล้วยังพบว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์กรในระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชาหรือขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ นั่นคือ อาจกล่าวได้ว่าหากบุคคลที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีอัตรการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงานมาก ส่วนคนที่มีความผูกพันองค์กรต่ำมักพบว่าจะขาดงานเป็นประจำ

4.2 อัตรการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนของบุคลากร โดยถือเป็นตัวชี้ทำนายการลาออกที่คืออย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันองค์กรอันหมายถึงความปรารถนาหรือความต้องการของบุคลากรที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนงานไปทำงานกับองค์กรอื่น นอกจากนี้นักวิชาการยังพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้างและนำไปสู่การสนับสนุน การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ความผูกพันองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือตรงกันข้ามกับการลาออกนั่นคือ บุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำและมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนาน เพราะการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันจะสร้างความรู้สึกเป็นพันธมิตรต่อบริษัท ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันองค์กรก็จะยังต่อต้านสิ่งกระทบจากองค์กรอื่น ๆ มาก แต่จะต่อต้านเพียงเล็กน้อยจากสิ่งกระทบระหว่างกลุ่มงานหรือระหว่างบุคคลในองค์กร และสิ่งกระทบจากภายในจะยิ่งไม่มีผลถ้ามีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอย่างต่อเนื่องและยังคงมีความเป็นบุคลากรในกลุ่มหรือองค์กรนั้นอยู่ทำให้เกิดการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในเชิงการดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมักจะไมค่อยเกิดความประทับใจต่อ

องค์กรที่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วยจึงอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามอย่างมากกับอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน จึงถือได้ว่าเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีที่สุดหนึ่ง

4.3 การปฏิบัติงาน (Job Performance) บุคลากรที่มีความผูกพันขององค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร โดยถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้ว่าผลงานที่เกิดขึ้นมีความสมบูรณ์แต่ความพยายามก็แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจซึ่งสะท้อนถึงการทำงานให้กับองค์กร บรรดาในห้องกรบรรดุษैयाหมายหรือถ้าในกรณีที่บุคลากรขาดความสามารถหรือขาดความเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมายก็ยังไม่อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรผู้นั้นไม่ผูกพันกับองค์กร นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนที่แน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ ได้แก่ ระดับการตั้งใจ ความชัดเจนในบทบาท และความสามารถ แต่กระนั้นความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความพยายามและอาจจะมีผลเกี่ยวข้องเองกับการปฏิบัติงานที่เกิดจากขอบเขตของแรงจูงใจมากที่ทำให้มี ความสามารถพื้นฐานการปฏิบัติงานแต่อาจเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันจะส่งผลต่อความพยายามของบุคลากรในการทำงาน

4.4 การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนต่อองค์กร โดยมีความเชื่อและความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันจึงถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรและจากเหตุผลดังกล่าวบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบจนสำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาหรือในทางกลับกัน หากบุคลากรในองค์กรรู้สึกไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าในองค์กรแล้วจะทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีความกระตือรือร้นและจะลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ทั้งนี้หากเป็นกรณีที่บุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่กลับไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ผลเสียบังเกิดขึ้นต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในรูปของเงินเดือน

ค่าจ้างและสวัสดิการที่จะต้องจ่ายแต่ผลงานที่ได้รับตลอดจนประสิทธิผลขององค์กรกลับน้อยลงตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรเพราะจะเป็นการสร้างบุคลากรให้ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มุมเทแรงกาย แรงใจ มีความกระตือรือร้นและตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภารกิจให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในท้ายที่สุด

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าม็องส์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

4.5.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึงตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษาระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

4.5.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

4.5.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต้องงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่นทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ (Doering & Rhode. 1989 : 23) มีดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน (Job Content Factor) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เช่น ผู้ร่วมงาน พฤติกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือลักษณะขององค์กรโดยตรง

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากสังคม โอกาสในการได้งานใหม่ ครอบครัวยุ

5. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและค่านิยมส่วนตัว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงานซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านการโยกย้าย การเปลี่ยนงานของบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความผูกพันต่ออาชีพและเป็นตัวชี้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่มด้วยกันคือ แนวความคิดทางด้านทัศนคติ คือ การที่บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ แนวคิดด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องหรือมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันที่เกิดขึ้นมานั้นเนื่องมาจากได้มีการเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น หากมีการละทิ้งสภาพของการเป็นบุคลากรหรือลาออกจากองค์กรซึ่งผลเสียนี้ได้พิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่อาจเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะเสียไป

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นาริรัตน์ เกษสุวรรณ (2545 : 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยความ

ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรความผูกพัน (Attachment หรือ Affective Involvement) หมายถึงระดับความรู้สึกห่วงใยที่บุคคลมีต่อกัน รวมทั้งความสนใจและการเห็นคุณค่าของกันและกัน ความผูกพันที่ไม่เหมาะสมในคู่รักกันอาจเป็นแบบใดแบบหนึ่งดังนี้

1. ความผูกพันจนเหมือนเป็นบุคคลเดียวกัน (Symbiotic Involvement) เป็นความผูกพันที่แน่นแฟ้น จนทั้งคู่เหมือนบุคคลเดียวกันและไม่มีขอบเขตส่วนตัวเลย
2. ผูกพันมากเกินไป (Over Involvement) ความผูกพันเป็นไปอย่างปกป้องหรือจู้จี้จ้านมากเกินไป และอีกฝ่ายหนึ่งมีความเป็นส่วนตัวของตัวเองน้อยมาก
3. ผูกพันเพื่อตนเอง (Narcissistic Involvement) ความสนใจในอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้เป็นไปอย่างจริงใจ แต่เป็นไปเพื่อตนเอง (Egocentric) และเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้ตนเอง
4. ผูกพันโดยปราศจากความรู้สึก (Involvement Devoid of Feeling) คู่สมรสไม่มรรู้สึกซึ่งทางอารมณ์และความห่วงใยด้วยน้ำใสใจจริง ความสนใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่งเป็นไปเพราะความอยากรู้อยากเห็น อยากรควบคุมหรือเป็นไปตามหน้าที่ เช่น สามีนี้อภรรยาบ่อยแต่ต้องมาแสดงความห่วงใยภรรยาหลวงยามเจ็บไข้ เป็นต้น
5. ปราศจากความผูกพัน (Lack of Involvement) คู่สมรสหรือคู่รักไม่มีความสนใจใฝ่ดีต่อกันเลยเป็นแบบต่างคนต่างอยู่ชีวิตคู่มีความหมายเพียงการอยู่ร่วมชายคาเดียวกันเท่านั้น

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน ให้ความสนใจเห็นคุณค่าและเข้าใจในรายละเอียดของกันและกัน

นอร์ทคราฟและนิล (Northcraft & Neale. 1990 : 465) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร โดยองค์ประกอบโดยทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขาที่มีองค์กรด้วย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีความรู้สึกต่อองค์กร และแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

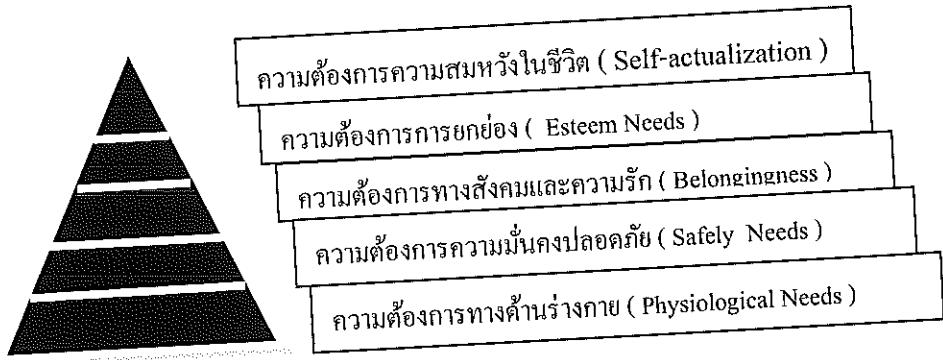
ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวความคิดของแมว์เดย์ พอร์ตเตอร์และเสตีร์ส และนักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรองค์ประกอบเดียว แต่ในยุคปัจจุบันนี้ได้มีนักวิชาการบางท่านศึกษาวิจัยและสรุปผลว่าความผูกพันต่อองค์กรมีหลายองค์ประกอบ อาทิเช่น เอเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1986 : 1 - 18) เสนอความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านการบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลกับองค์กร ช่วยให้บุคคลากรมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าสิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ การที่บุคคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) อาจเป็นได้ว่าพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร (Need) และในขณะที่บุคคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขาารู้สึกว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวองค์กรเป็นระบบการทำงานของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์กรจะมีระเบียบ วิธีการในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรย่อมมีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้นในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) บังคับต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 82) จะมีลักษณะเป็นความต้องการตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการในระดับขั้นจากต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไป มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำดื่ม อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการที่เข้าร่วมเป็นบุคลากรในองค์กรหรือสังคม ความต้องการในสังคมยอมรับในความสำคัญของตน ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่อง หมายถึง ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ได้รับการยกย่องนับถือและได้รับการสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม
5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self - actualization Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่าง ๆ แล้วเป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความรู้สึคนึกคิดของตนเอง



ภาพที่ 2 ลำดับภาพความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ดนัย กิ่งก้าน. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเครือมูลนิธิธาวาล แห่งประเทศไทย

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่หนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับต่อไป ดังนั้นการจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของคนในองค์กรแล้วพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจมากขึ้น อันเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารในองค์กรไม่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในสิ่งตอบสนองความต้องการได้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย ผลการปฏิบัติงานก็ตกต่ำไม่มีประสิทธิภาพ (Maslow, 1970 : 80 - 82)

ทฤษฎีแรงจูงใจเฮอส์สเบิร์ก

เฮอส์สเบิร์ก มอสเนอร์และซิสเตอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959 : 113 - 115) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของนักการบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน เพื่อหาคำตอบของคนงานแต่ละคนว่า “อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรูสึกพอใจในการทำงานหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่” ซึ่งเฮอส์สเบิร์ก มอสเนอร์และซิสเตอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959 : 113 - 115) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพอใจหรือไม่พอใจในงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work - Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

ปัจจัยสุขภาพอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็สิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานเกิดความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision - Technical)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
5. เงินเดือน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
8. ชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Lift)

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาของเฮร์เบิร์ต (Herzberg) ปัจจัยของสุขอนามัยหรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หากผู้บริหารได้นำปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมาสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์เบิร์ต

มาสโลว์ (Maslow)	เฮร์เบิร์ต (Herzberg)
<p>ความต้องการระดับสูง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการสมหวังในชีวิต 2. ความต้องการการถูกยกย่อง 	<p>ปัจจัยการจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ทำ 4. ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 5. โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
<p>ความต้องการระดับต่ำ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางสังคมและความรัก 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการทางร่างกาย 	<p>ปัจจัยค้ำจุน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. การควบคุมการบังคับบัญชา 3. สภาพการทำงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. เงินเดือน สถานภาพ 6. ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว

ที่มา : คณัย กิ่งก้าน. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเครือมูลนิธิธาวาล แห่งประเทศไทย

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เกี่ยวกับการจูงใจมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และเฮร์เบิร์ต (Herzberg) โดยที่ Alderfer ได้เสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “AN Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ผลการศึกษาของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) พบว่าความต้องการหลักของมนุษย์มีอยู่ 3 ประการ คือ (Alderfer, 1972 : 47 - 56)

1. ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs : E) หมายถึง เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยในชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เหมาะสม
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงานและบุคคลที่ตนมีความเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้คือ คนเราจะมี ความพอใจเกิดขึ้นเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) หมายถึง เป็นความต้องการที่จะผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการใช้ความรู้ความสามารถของตนเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

โดยสรุปทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีแนวคิดแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) อยู่ 3 ประการ คือ ทฤษฎี ERG ได้ยุบรวมลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) จาก 5 ระดับมาเป็นเพียง 3 ระดับ Existence, Relatedness, Growth ทฤษฎี ERG ไม่ได้สันนิษฐานหรือเชื่อว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า (Lower Level) ต้องได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่า ทฤษฎี ERG ได้รวมเอาหลักการของความคับข้องใจและการถอย (Frustration Regression Principle) กับความต้องการพึงพอใจในความต้องการในระดับต่ำของบุคคลเป็นตัวแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลเมื่อความพอใจในความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland, 1961 : 43 - 72) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจ ถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland) พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และ ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเอทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลลีแลนดได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

5. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีผู้จัดทำไว้หลายท่าน คุก (Cook, 1981 : 84 - 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์กรที่สำคัญไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของ สมิธ (Smith, 1983 : 78) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง .82 - .93

2. แบบวัดความผูกพันขององค์กร (Organization Commitment) ของ บูชานัน (Buchanan, 1974 : 79) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กร 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวพัน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้านและทุกด้าน มีค่าเท่ากับ .86 .92

และ .94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องกันเท่ากับ .65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ .58

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของ แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 81) เป็นแบบวัดความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรรูปนัย 2 ด้าน คือ ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสฐาน และกฎระเบียบขององค์กร ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ .83 และ ด้านหลัง เท่ากับ .62

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของ คุก (Cook. 1981 : 84 - 92) เป็นแบบวัดความรู้สึกรู้สึกของบุคคลในองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน คือ .72 .87 .82

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของสมิท (Smith. 1983 : 78) มาเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย มีความน่าสนใจในแง่ของความน่าเชื่อถือ มีรูปแบบและผลลัพธ์ที่ชัดเจน ซึ่งได้แบ่งแนวความคิดเรื่อง ความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อีกทั้งแบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการทดสอบแล้ว ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ในระหว่าง .82 - .93

6. ผลของการมีความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว นักทฤษฎีองค์กรยังได้ศึกษาเพิ่มเติมอีกว่าผลที่จะตามมาจากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งจากการสำรวจเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำ ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะขาดงานมากกว่า (Steers. 1977 : 54 ; Steers & Porter. 1983 : 224) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะมีการทุ่มเทกับงานมากหรือน้อย ผลการวิจัย

พบว่าสมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจ และเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์กรน้อย (Porter. 1994 : 603 ; Steers. 1977 : 46 - 56)

ความคงอยู่ในองค์กร การมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ไม่เปลี่ยนงาน โยกย้าย หรือลาออก คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อย (Steers & Porter. 1983 ; Steers. 1977 : 45)

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis. 1993 : 98) ได้แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	1.1 การลาออกลดน้อย 1.2 ความเสียหายในการปฏิบัติงานลดน้อยลง 1.3 คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น	1.1 การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น 1.2 ขาดความมั่นใจที่จะคงอยู่ในองค์กร 1.3 ปริมาณงานต่ำ 1.4 ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร 1.5 เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	2.1 บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น 2.2 สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก 2.3 เพิ่มความพึงพอใจในงาน	2.1 บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง 2.2 บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความ ต้องการไม่ทำงาน 2.3 ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	3.1 ผู้สืบทอดภัยและมั่นใจในงาน 3.2 บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต	3.1 ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
	3.3 ระดับการแข่งขันในหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น 3.4 จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.2 บุคลากรเกิดความยึดหยุ่นขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว 3.3 บุคลากรจะหงุดหงิดกับเพื่อนร่วมงาน 3.4 จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สเตียร์ส (Steers, 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

7.1 คุณลักษณะของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จ อายุ การศึกษา

7.2 คุณลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่า งานที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

การป้อนข้อมูล

7.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาได้

จากองค์กร

ลักษณะความผูกพันตามทฤษฎีของสเตียร์สและพอตเตอร์

1. ความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ปรียาพร อัครดำรงชัย (2541 : 15) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Herzberg ไว้ว่า เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivator) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เซอร์เบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจ และไม่พอใจทำงานนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึง

แสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) 9 ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าการทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

ยอมรับเขา

- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ นำทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ บุคลากรรู้สึกว่าเขาคงรับผิดชอบตนเองและ

งานของเขา

- 1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ บุคลากรรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าใน

งานที่ทำ

- 1.6 การเจริญเติบโต คือ บุคลากรตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหาร คือ บุคลากรรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

- 2.2 การนิเทศงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

เขา

- 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ บุคลากรรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

ที่ทำงาน

- 2.4 ภาวะการณ์ทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของ

- 2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าการค่าตอบแทนเหมาะสม
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

- 2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- 2.9 สถานภาพ คือ บุคลากรรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี
- 2.10 ความมั่นคง คือ บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ
- ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่บุคลากรได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อบุคลากรพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักก่อนและโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

จिरพงษ์ ธนโกเศศ (2547 : 44) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงานด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน
2. ด้านการบริหาร
3. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

พินคำ โรลิตเสถียร (2541 : 63) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จนั้นขึ้น 4 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
4. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ต่อสิ่งเร้าแล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลจึงควรให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตลอดจนเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลต่อองค์กรสิ่งจูงใจที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลเกิดแรงขับให้เกิดแรงจูงใจ ที่จะนำไปสู่การแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุเทพ เทียนสี (2541 : 56) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เป็นบุคลิกภาพแสดงตัวแบบเก็บตัว มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและในทางลบ ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรโดยการให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากร

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549 :67) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนที่เป็นแรงกระตุ้น 4 ประการ คือ

1. ด้านลักษณะงาน
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน
3. ผลตอบแทน
4. ผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน เช่นเดียวกันกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการลดความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ปรับปรุงตาราง ช่วงเวลาทำงานและจัดสวัสดิการบ้านพัก สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ด้านความเข้มของแสง ด้านอุณหภูมิ ด้านการวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ควรได้รับการปรับปรุงให้มีมาตรฐานมากขึ้นกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน จากการศึกษา ความตั้งใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สรุปได้ว่าเป็น ความทุ่มเทแรงกายแรงใจ รู้และเข้าใจในเป้าหมาย และยอมรับวัฒนธรรมของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา ทุ่มเทให้กับงาน พร้อมทั้งจะอุทิศแรงกายแรงใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Tang and Gilbert (1992 : 76) ได้กล่าวว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งภาคภูมิใจแห่งตนใน

บริบทองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งในด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ได้

Chiang (2002 : 78) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวก และความผูกพันต่อ องค์การเป็นตัวแปรกำกับที่ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบรรยากาศองค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Bellou, Chitiris and Bellou (2005 : 66) ได้กล่าวว่าความภาคภูมิใจในบริบท องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Cohen and Keren (2009 : 54) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และบรรยากาศขององค์การสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

กิติมา คงขวัญเมือง (2545 : 55) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การตามการรับรู้ การแลกเปลี่ยน การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้

พิชญ์พรรณ พุทธิมา (2548 : 49) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบท องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความ ภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมและ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ปิยะดา สรประทุม (2548 : 48) ได้กล่าวการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่งผลให้ แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน ส่วน บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้าน การให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

ศญาญู ชีระวิชิตระกูล (2549 : 45 - 46) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็น ตัวแปรส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อ องค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลที่ได้รับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นสมาชิกในเชิงบวก การรับรู้เหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและ

พัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ในที่สุด โดยบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ บรรยากาศขององค์กรเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์กรช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและการยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552 : 58 - 59) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยเกิดจากการประเมินตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกและทัศนคติที่เกิดจากการประเมินตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน ในองค์กร ความภาคภูมิใจแห่งตนของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตนทั้งในบริบทของงานและองค์กร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรจะสะท้อนถึงความรับรู้คุณค่าที่มีอยู่ในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรภายในบริบทขององค์กร จากการศึกษา ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สรุปได้ว่า เป็นความยินดีของบุคลากรที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษาและความปรารถนาของตนได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษาในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปกครองบังคับบัญชาโดยให้อิสระและให้อำนาจในการตัดสินใจและแรงจูงใจต่าง ๆ ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทขององค์กรจะสะท้อนถึงความรับรู้คุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเข้าร่วมกระทำพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความหวังใยในอนาคตของสถานศึกษาไว้

ดังนี้

อรฉัตร สรญาธรรนาวุธ (2545 : 69) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความหวังใยต่อองค์กรมีอยู่ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารงานขององค์กร
2. ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4. ด้านความหวังใจในอนาคตขององค์กร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทาย

6. ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

บุคลากรได้รับรู้ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและเข้าใจที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความหวังใจต่อสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคต

ธานินทร์ สุทธิคุณุชร (2545 : 2) ได้กล่าวว่า ความหวังใจในอนาคตขององค์กร ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้สึกต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความหวังใจในอนาคตขององค์กร

5. การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร

6. ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร รู้สึกตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในความหวังใจต่อองค์กรที่ตนอยู่

จากการศึกษาความหวังใจในอนาคตของสถานศึกษา สรุปได้ว่าเป็นการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและให้ความสนใจและใส่ใจกับความอยู่รอดของสถานศึกษาความหวังใจในอนาคตของสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนอยู่และมีความรู้สึกกังวลกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและในอนาคตของสถานศึกษาทั้งในด้านที่เป็นลบและด้านที่เป็นบวก

4. การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

คงพร จำปาศรี (2547 : 77) ได้กล่าวว่า ภาพลักษณ์ของผู้นำ คือ

1. เป็นกลางมากที่สุด

2. ทุ่มเทพาหนในการพัฒนาทางด้านการเมือง

3. มีการใช้ถ้อยคำหรือข้อความที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่มุ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพด้านพฤติกรรม

4. มีภูมิหลังที่ดีและเป็นข้อเท็จจริงและมีผลต่อสังคมไทย
 มารุต มลารัตน์ (2548 : 86) ได้กล่าวว่า เพศและอายุไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำ ในขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกผู้นำ ส่วนปัญหาในการตัดสินใจเลือกผู้นำ คือ ผู้นำมีจำนวนให้เลือกน้อย มีการซื้อสิทธิขายเสียง และเกิดความลำเอียงในการเลือก หากผู้นำเป็นเครือญาติหรือคนสนิท นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าในการตัดสินใจเลือกผู้นำ ควรเลือกผู้นำที่มีผลงาน และนโยบายการบริหารงานที่ดี และควรตัดสินใจเลือกด้วยตัวเองไม่ควรให้ใครมาชักจูง

ชาติริ เขื่อนโนชาญ (2549 : 49) ได้กล่าวว่า สื่อเสนอข่าวเกี่ยวกับผลงานของผู้บริหารฯ ในทางบวกทำให้ประชาชนมีภาพลักษณ์ของนักการเมืองในทางดี และสื่อมีการเสนอข่าวมีความต่อเนื่องรวดเร็ว ให้ความรู้ และสะท้อนความเห็นของประชาชนตามลำดับ

วิภาวัลย์ วรพุดพิงค์ (2549 : 51 - 52) ได้กล่าวว่า ประชาชนมีความเห็นต่อภาพลักษณ์ขงผู้นำท้องถิ่นในทางบวก โดยเห็นว่าปัญหาของประชาชนไปเสนอต่อฝ่ายบริหารให้แก้ไข มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ดี เอาใจใส่ร่วมกิจกรรมของประชาชน กิริยามารยาทดี เชื่อมมั่นในตนเอง มนุษยสัมพันธ์ดีน่าเชื่อถือ เป็นที่พึ่งของประชาชน และความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไม่ทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพล

อรอุมา ไชยเศรษฐ (2551 : 114 - 115) ได้กล่าวว่า ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ควรปรับปรุงภาพลักษณ์ ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นไปทิศทางเดียวกับงานวิจัยของพิมพ์ร เทพปินตา (2549 : 54) การที่บุคคลจะมีภาพลักษณ์ต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ได้มากที่สุดคือการได้มีประสบการณ์ตรง การได้พบเห็นในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จดจำได้ง่ายและก่อให้เกิดความประทับใจจนเป็นภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งก็สอดคล้องกับที่นักวิชาการหลายท่าน เช่น ดวงพร คำคุณวัฒน์ และวาสนา จันทร์สว่าง (2536 : 55) และพรทิพย์ พิมพ์สินธุ์ (2540 : 38) ได้ให้ความหมายว่า ภาพลักษณ์เป็นภาพที่เกิดขึ้นในใจ ซึ่งอาจได้มาจากประสบการณ์ตรง คือ ได้มาใช้บริการด้วยตนเองเช่นคั่งกลุ่มนักศึกษา หรือกลุ่มนักเรียนบางส่วนและได้รับจากประสบการณ์ทางอ้อม คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตลาวัลย์ บุญนาค (2539 : 61) ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในสายตาของนักเรียนมัธยมตอน

ปลายค่อนข้างดี ส่วนภาพลักษณ์เชิงลบคือค่าธรรมเนียมการศึกษา เช่นกันกับที่ สิริวิมล ปิ่นพระราช (2547 :48 - 49) ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเอกชนในมุมมองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนสายอาชีพศึกษาเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันคือ มีความสนใจที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งเหตุผลในการตัดสินใจลำดับแรกคือ ชื่อเสียงของสถาบัน

ณัฐพัทธ์ อำนาจประชา (2551 :63 - 67) ได้กล่าวว่า ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เสนอภาพลักษณ์ผู้สมัครรับเลือกตั้ง ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ด้านผลงาน
3. ด้านความเป็นผู้นำ
4. ด้านจิตใจอาสา
5. ด้านวิสัยทัศน์
6. ด้านประสบการณ์

ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละกลุ่มที่เลือกผู้สมัครฯแต่ละคนมองภาพลักษณ์ของผู้สมัครฯด้านจิตใจอาสา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

จากการศึกษา การปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา สรุปได้ว่า เป็นความห่วงใยและพร้อมจะปกป้องไม่ให้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเสื่อมเสีย สมาชิกในองค์กรจะคำนึงถึง ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านผลงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านจิตใจอาสา และด้านวิสัยทัศน์ จะต้องมีความรับผิดชอบตามนโยบายที่กำหนดไว้หรือได้กล่าวไว้อย่างจริงจัง ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสทำงานเพื่อสถานศึกษาอย่างแท้จริง เร่งพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญขึ้น และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม

5. ความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการดำรงอยู่ของความเป็นสมาชิกในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปิยะดา ศรีประทุม (2548 : 48) ได้กล่าวการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกัน ส่วน

บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

สฎายุ ชีระวิชิตระกูล (2549 : 45 - 46) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลที่ได้รับบรรยากาศองค์การเป็นสมาชิกในเชิงบวก การรับรู้เหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ในที่สุด โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและการยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

พรตบุตร จุฑะกนก (2552 : 58 - 59) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง โดยเกิดจากการประเมินตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกและทัศนคติที่เกิดจากการประเมินตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานในองค์การ ความภาคภูมิใจแห่งตนของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมในการทำงานและความภาคภูมิใจแห่งตนทั้งในบริบทของงานและองค์การ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การจะสะท้อนถึงความรับรู้คุณค่าที่มีอยู่ในตนเองของแต่ละบุคคลในฐานะที่เป็นสมาชิกองค์การภายในบริบทขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2541-2542) การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความหมายและลักษณะของ “ธรรมาภิบาล” ทั้งตามแม่บทความคิดแบบสากล และแม่บทความคิดของสังคมไทย 2) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประชาธิปไตย ธรรมาภิบาล และการพัฒนาที่ยั่งยืน 3) สสำรวจสภาพปัญหา “ธรรมาภิบาล” ในสังคมไทยในอดีต และการแก้ปัญหาดังกล่าวโดย “ธรรมาภิบาล” โครงสร้างของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันและ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้าง “ธรร

มาภิบาล” แบบสากลในสังคมไทย ซึ่งมีแนวความคิดแบบธรรมาภิบาลดั้งเดิมอยู่ว่าสอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงในสังคมไทย การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ซึ่งเป็นฉบับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการร่างมากที่สุดเท่าที่เคยมีมา เป็นรัฐธรรมนูญที่วางรากฐานให้แนวคิดเรื่อง “ธรรมาภิบาลสากล” สามารถพัฒนาขยายผลต่อไปได้ทั้งในด้านเป้าหมายการบริหารจัดการสังคม โครงสร้างและกระบวนการบริหารสังคม และสาระของการบริหารจัดการนั้น นอกจากนั้นพบว่าระดับการเป็นประชาธิปไตยที่เพิ่มขึ้นก็ดี ระดับธรรมาภิบาลที่เพิ่มขึ้นก็ดี ย่อมส่งผลบวกให้เพิ่มระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยไปด้วย อย่างไรก็ตามรัฐธรรมนูญและรากฐานของธรรมาภิบาลสากลยังประสบปัญหาสำคัญ คือ ระบบวัฒนธรรมเชิงอุปถัมภ์ที่ฝังรากลึกมาแต่โบราณ ทำให้สังคมไทยในความเป็นจริงยังมีลักษณะเป็น “ประชาธิปไตยอุปถัมภ์” และ “ทุนนิยมอภิสิทธิ์” ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งยังคงอยู่ในวัฒนธรรมอุปถัมภ์

บุญร่วม กิตติการ (2542 : 69) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทรรศนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองงาน และคุณธรรมในการครองคน 2) ระดับการปฏิบัติตนตามคุณธรรม โดยส่วนรวมและเป็นรายด้านของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่

ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 84) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ

คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการจัดรักษาระเบียบวินัยพบว่า ในด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีปัญหาในระดับมาก ดังนี้ บุคลากรแต่ละคน รับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป ในบางวิชาไม่มีบุคลากรจบทางด้านนั้นมาโดยตรง และบุคลากรมีจำนวนคาบเวลาในการสอนต่อสัปดาห์มาก ด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักบุคลากรมีปัญหาในระดับมาก ดังนี้ ขาดงบประมาณในการพัฒนานักบุคลากร ขาดแหล่งความรู้ในการศึกษาค้นคว้า และโรงเรียนขาดแคลนเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวม พบว่า มีปัญหาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาและธำรงรักษานักบุคลากร โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : 73) ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร และครู - อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีการปฏิบัติมาก 2 ข้อในแต่ละด้าน คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานคำนึงถึงคุณวุฒิและประสบการณ์ ยกย่องและให้เกียรติบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความจำเป็นการพิจารณาบุคลากรยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย แบบแผนของทางราชการ การประเมินพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักการประเมินเพื่อพิจารณาคนพัฒนางาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มากกว่าครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุนทร อามาตย์. (2544 : 72) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพเห็นว่ามีการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารเห็นว่ามีการบริหารบุคลากรในโรงเรียนโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ใน

ระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีการบริหารอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้
จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความถนัดและความต้องการ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้
ด้วยตัวเองอยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย และประชุมชี้แจงให้
บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลปฏิบัติงานต่าง ๆ

พระมหาฤศล เขมวีโร (ฤศล อ่อนบุญ). (2545 : 120) ได้ศึกษาเรื่อง ความ
คิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและ
อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการ
คัดเลือก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่า
ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา และด้านการคัดเลือก
ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน อาจารย์มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือด้านการสรรหา ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือทั้งผู้บริหารและ
อาจารย์เห็นว่าอยู่ในปานกลาง และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน
ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร และด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือ
ไม่แตกต่างกัน

ธนพร ศรียากุล (2543 : 193) การศึกษาการยอมรับแนวคิดเรื่องวิธีการ
ปกครองที่ดีมาใช้ในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัจจัยให้องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยยอมรับแนวคิดเรื่องวิธีการ
ปกครองที่ดีมาใช้โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเรื่องวิธีการปกครอง
ที่ดีนั้นยังมีความเข้าใจหลากหลายขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม แต่
โดยทั่วไปแล้วทุกกลุ่มมีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิธีการปกครองที่ดีว่า
ประกอบด้วยหลักการสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ
และหลักความโปร่งใส สำหรับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้นสาเหตุที่ทำให้เกิดการ
ยอมรับวิธีการปกครองที่ดีตามแนวทางของเสรีนิยม ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การแข่งขันเสรีว่า จะนำ
ประโยชน์สูงสุดต่อผู้บริโภคมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อที่จะได้สามารถปรับ

องค์กรให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) วิฤตทางเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2540 2) กระแสเรียกร้องให้ปฏิรูปการเมือง โดยเฉพาะหลังเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 เป็นต้นมาและ 3) แรงกดดันจากองค์การการค้าโลกในกระแสโลกาภิวัตน์

สมชาย รัฟพลกุล (2543 : 86) การบริหารจัดการที่ดีและความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์กับระบอบและประชาธิปไตย : ศึกษากรณีทัศนคติของพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของทัศนคติของพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยต่อการบริหารจัดการที่ดี ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์และระบอบประชาธิปไตย 2) ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติดังกล่าว และ 3) ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของทัศนคติดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 360 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Simple Linear Regression และ ค่า Multiple Linear Regression โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อการบริหารจัดการที่ดีความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์และระบอบประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเรื่องการบริหารจัดการที่ดี และความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ แต่อายุงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติดังกล่าว ทัศนคติต่อการบริหารจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อระบอบประชาธิปไตย ทัศนคติต่อการบริหารจัดการที่ดีและทัศนคติต่อระบอบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์

มนรัตน์ กมลพัฒนะ (2543 : 85) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมของผู้บริหารในทรศณะของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทรศณะของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมของผู้บริหาร 3 ด้าน คือ ด้านการครองตน ด้านการครองงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการครองคน อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ทรศณะของอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมของผู้บริหาร 3 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาคณะวิชา และประสบการณ์ทางการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กัลยา เนติประวติ (2544 : 123) ได้นำการศึกษายกรยอมรับรูปแบบการจ้างองค์กรทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในองค์การ

ภาครัฐ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อันได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 316 คน วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One - way ANOVA ทดสอบสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีระดับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในระดับสูงสำหรับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้นผลจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ขณะที่เพศไม่มี ความสัมพันธ์กับการยอมรับดังกล่าว

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง (2544 : 142) ได้ทำการศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คุณธรรมในการครองตน รองลงมาคือคุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงานและเมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ได้ผลสอดคล้องกับภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งในภาพรวม และเมื่อจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง คือ สนับสนุนให้ครูเจริญก้าวหน้า เช่น ส่งไปอบรมทำผลงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามทรรศนะของครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ จัดสวัสดิการภายในโรงเรียนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ครู สำหรับครูฝ่ายกิจการนักเรียนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วางแผนการใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม 2) การเปรียบเทียบคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และครองงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ตามพรรณนะของครูฝ่ายกิจการนักเรียน ครูผู้สอน และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในการครองคน พบว่า แตกต่างกัน 14 ประเด็น คุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในด้านการครองงาน พบว่า แตกต่างกัน 11 ประเด็น และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมตามแนวพุทธธรรม ในการครองตน และ ครองงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ของคุณธรรมตามแนว พุทธธรรมทั้งสามด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

สิริกัญญา เหล่างาม (2545 : 195) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงาน คุมประพุดติที่มีต่อการนำระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไปใช้ในการบริหารงาน ของกรมคุมประพุดติ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานคุมประพุดติส่วนใหญ่มีความไม่ แน่ใจต่อการนำระเบียบระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไปใช้ในการปฏิบัติงานของ กรมคุมประพุดติ แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานคุมประพุดติเห็นด้วยต่อ การนำหลักคุณธรรมหลักความ โปร่งใส และหลักความคุ้มค่าไปใช้ในการบริหารงานของกรม คุมประพุดติ พนักงานคุมประพุดติที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความ คิดเห็นต่อการนำระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไปใช้ในการบริหารงานของกรม คุมประพุดติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาเรียนที่จบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสายงานที่รับผิดชอบ และหาความรู้ความเข้าใจ ในระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไปใช้ในการบริหารงานของกรมคุมประพุดติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการของกรมคุม ประพุดติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการของกรม คุมประพุดติอันนำไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้นเห็นควรให้มีการกำหนด หลักสูตรการปฏิบัติธรรมในการอบรมพนักงานคุมประพุดติทุกระดับ การนำมามาตรการต่าง ๆ อันได้แก่ การถ่าย โอนงานบางประเภทให้เอกชนดำเนินการ การจัดทำขั้นตอนและระยะเวลา และคู่มือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น อย่างต่อเนื่อง

สุวกิจ ศรีปัดดา (2545 : 89) ได้ทำการวิจัยการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของสถาบันอุดมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันราชภัฏมหาสารคาม โดยศึกษาเปรียบเทียบ

ค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และหาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 244 คน จากหน่วยงานต้นสังกัด 11 หน่วยงาน และมีสถานภาพแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ข้อมูลในการวิจัยได้มากจากให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวนฉบับละ 55 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า สถาบันราชภัฏมหาสารคาม มีค่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีค่าระดับการปฏิบัติงานเป็นร้อยละ 66.182 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความเห็นเรื่องค่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มาจากหน่วยงานแตกต่างกัน มีความเห็นเรื่องค่าระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่น เดียวกัน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถาบันคือ ควรมีการทำงาน โดยการมีส่วนร่วม มีความสามัคคี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ กระจายอำนาจอย่างเสมอภาค พัฒนาคณาจารย์ให้มี คุณภาพ และมีการประเมินผลงานที่เป็นระบบ ในการพัฒนาองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญของธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามลำดับความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1. ความเป็นธรรม 2. ความโปร่งใส 3. ความมีอิสระ 4. การมีส่วนร่วม 5. ความมีประสิทธิภาพ 6. ความคล่องตัว

ปริญญา วิรัตติยา (2547 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในระดับมาก และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และกลุ่มภารกิจ นอกจากนี้พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจ สำหรับการรับรู้นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฮีวูด (Heywood. 1996 : 3444-A) ได้ศึกษากระจายอำนาจ : การค้นหารูปแบบที่เหมาะสมของการพัฒนาการศึกษาในทิเน็ดและโทบาโก พบว่า รูปแบบการกระจายอำนาจเป็นการสนองผลประโยชน์ทางการเมืองเกินกว่าที่จะพิจารณาถึงความเหมาะสมผู้ให้ข้อมูลยังได้ยืนยันอีกว่า การเสนอแนะเป็นวิธีการที่จะทำให้ความต้องการของหน่วยงานผู้สนับสนุนนานาชาติเป็นที่น่าพอใจ

โลนีย์ (Lynn. 1996 : 4286-A) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาของมลรัฐเวอร์จิเนีย : ใครคือผู้ตัดสินใจที่แท้จริง พบว่า การบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานกำลังจะเกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมศึกษาของชุมชนในทุกพื้นที่เพื่อการตัดสินใจ ส่วนการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้เกิดขึ้นมาก่อนแล้ว แต่ไม่เหมือนกันกับขอบเขตของการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน เมื่อพิจารณาว่าเขตพื้นที่ใดมีการตัดสินใจมากที่สุด นอกจากนั้นการบริหารโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐานยังมีอยู่ โดยไม่มีในนโยบายของคณะกรรมการการบริหาร หรือนโยบายของคณะกรรมการโรงเรียนที่ได้เขียนไว้

ไรด์เอาท์ (Rideout. 1997 : 3348) ได้ศึกษาคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน (School – based Management) ในนิวฟันด์แลนด์และลาบราดอร์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับท้องถิ่น โดยส่วนมากดำเนินการโดยการตั้งสภาโรงเรียน การจัดทำข้อมูลใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครู – อาจารย์ ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ ในด้านงบประมาณ หลักสูตร บุคลากร สภาโรงเรียน และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครู – อาจารย์ ครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ในด้านงบประมาณ หลักสูตร บุคลากร สภาโรงเรียน และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองไม่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเลย ส่วนครู อาจารย์ มีบทบาทร่วมในการจัดการศึกษาเพียงเล็กน้อย และในขอบเขตจำกัด ส่วนผู้บริหารมีบทบาทส่วนร่วมมากที่สุด ผู้ปกครอง และครู – อาจารย์ มีความต้องการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินจัดการศึกษาและต้องการให้สภาโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหรือดำเนินการดังกล่าว และต้องการให้มีการปรับปรุงแนวการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ตลอดจนต้องการให้มีการกระจายอำนาจในการส่งงบประมาณมายังโรงเรียน โดยตรง ตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรระดับท้องถิ่น

รอส (Ross. 1997 : 4357-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการวางแผนของครูในสามรูปแบบของการกระจายอำนาจในโรงเรียน พบว่า ครูที่มีการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมามีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา แม้ว่า โรงเรียนจะพบว่าครูมีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น มีจิตวิญญาณความเป็นมืออาชีพ และการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่ดีขึ้น มีประโยชน์ต่อนักเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและภาวะความรับผิดชอบ แต่อย่างไรก็ตาม

ตามประโยชน์ที่สำคัญที่สุดก็คือ การให้โอกาสครุ่วมมือกันในการทำงานให้ดีขึ้น อย่างมุนานะ ในขณะที่อุปสรรคการมีส่วนร่วมในการวางแผนอยู่ในรูปของเวลาที่มอบหมายงาน วงจรของระดับการตัดสินใจที่เพิ่มขึ้นและอำเภอที่อยู่ภายในมีการแข่งขันกัน คณะครูเห็นว่าค่าใช้จ่ายโดยทั่วไปมีมากเกินไปจนประโยชน์ที่ได้รับ

นิวบาย (Newby. 1998 : 4492-A) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) ในโรงเรียนประถมศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและโรงเรียนที่ไม่ใช้ โดยสำรวจจากโรงเรียนที่ใช้และไม่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพประเภทละ 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนทั้ง 2 ประเภท มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่แตกต่างกัน โรงเรียนคุณภาพแตกต่างกัน โรงเรียนที่ใช้ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) จะบริหารงานตามต้องการความพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนบุคลากรทุกฝ่าย มีความร่วมมือกัน จึงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

มิเชล (Michael. 2001 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง มุมมองของผู้บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกอาจารย์ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การคัดเลือกบุคลากรผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามสายงานที่รับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร จึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนการบริหารงานบุคลากร ทั้งด้านวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงานการพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่ โดยผลการดำเนินการส่วนใหญ่ พบว่า มีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ในสถานศึกษาขนาดต่างกัมีการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ก็มองการบริหารงานบุคลากรแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรมีปัจจัยหลายด้าน เป็นตัวแปร เช่นระบบโครงสร้าง หน่วยงาน ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ระบบข้อมูล ข่าวสาร และผู้รับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ยังคงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพัฒนาให้เหมาะสมและจริงจังต่อไปจึงจักเกิดผลดี