

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ในประเทศไทยใน พ.ศ.๒๕๔๒ รัฐบาลไทยได้บัญญัติความหมายที่เป็นทางการของคำว่า “Good Governance” ว่าหมายถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” และให้นิยามว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้น มีผลบังคับใช้ มีกฎหมายฉบับแรกที่ออกมารองรับคือ “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับที่ ๒ ได้แก่ “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖”^๑

เพื่อตอบสนองต่อระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่หลักทางด้านการกำหนดนโยบายการศึกษาให้กับประชาชนจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา และประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการบริการและบริหารจัดการมากขึ้น หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักธรรมาภิบาลสามารถนำมาบูรณาการเข้ากับงานต่างๆ ของสถานศึกษา จึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนไทยที่มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้ง คนดี คนเก่งและมีความสุข จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการหรือบริหารงานทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและ

^๑ รัชยา ภักดีจิตต์, ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.พี. (๑๙๙๑) จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๒๓.

สังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ^๒

ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๕๕ การฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตพัฒนาคนในด้านกำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้นอกจากนี้ในวิทยาลัยแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการวิทยาลัยคณะหนึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัย ประกอบด้วยผู้แทนครูหรือคณาจารย์ ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของวิทยาลัยแห่งนั้น ผู้แทนภิกษุสงฆ์ ผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ^๓ ในการบริหารงานในรูปกรรมการวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งผู้ที่สามารถเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติคือผู้บริหาร

ได้มีหลายหน่วยงานพยายามสร้างตัวชี้วัดธรรมาภิบาล และใช้ในหน่วยงานของตน แต่ยังคงมีความหลากหลายและมีมิติที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความเข้าใจ และกรอบการรับรู้ขององค์กร แต่โดยทั่วไปสาระสำคัญของ ธรรมาภิบาล สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบหลัก ได้แก่หลักความคุ้มค่าหลักคุณธรรม ความชอบธรรม สิทธิมนุษยชน ความยั่งยืน ความโปร่งใส ความเสมอภาคโครงสร้างและกระบวนการที่จะก่อให้เกิดธรรมาภิบาลได้ ต้องมีกฎเกณฑ์เป็นตัว กำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคและผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการที่จะผลักดันให้องค์การหรือหน่วยงานมีสภาพธรรมาภิบาล^๔ ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนา ด้านต่างๆของคนในชาติ ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีความรู้ในทุกด้านเช่น ด้านวิชาการ และด้านคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับวิรุทธ ชาตะกาญจน์^๕ ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพและกระบวนการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ,พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด, ๒๕๔๖) หน้า ๗.

^๓ วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช , พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา , (นครศรีธรรมราช: อาชีวศึกษาภาคใต้, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕.

^๔ ชีระยุทธ บุญมี, ธรรมรัฐแห่งชาติยุทธศาสตร์กฎหมายประเทศไทย , (กรุงเทพมหานคร: สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๑๗-๒๒.

^๕ วิรุทธ ชาตะกาญจน์, เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๘.

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารงานที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารเป็นหลักของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์กรให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจปฏิบัติงาน ในการบริหารของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลหลักการดังกล่าวประกอบด้วยด้านได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม (Rule of law) ๒) หลักคุณธรรม (Morality) ๓) หลักความโปร่งใส (Transparency) ๔) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ๕) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ๖) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)

ดังนั้นจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐโดยแนวทางการบริหารสถานศึกษาจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา^๖ ปัจจุบันพบว่าภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์เป็นการบริหารบ้านเมืองที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพลโลกจึงทำให้เกิดการทุจริตผิดจรรยาบรรณได้ง่ายและขาดความโปร่งใสในการบริหารประชาชนเข้าไม่ถึงข้อมูลในที่สุดการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาตามมา

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับวิทยาลัยว่ามีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไรและเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศ อายุ ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน

^๖ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: פרקหวานกราฟฟิคจำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๔-๑๘.

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ต้องการทราบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชว่าเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ต้องการทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครู ที่มีเพศ อายุ ขนาดวิทยาลัยและประสบการณ์ในการสอนต่างกันว่าเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ต้องการทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชว่ามีอย่างไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าแผนก หัวหน้างานวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑ วิทยาลัย ซึ่งมีจำนวน ๓๔๑ คน

๑) วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช	จำนวน ๓๕ คน
๒) วิทยาลัยเทคนิคสิชล	จำนวน ๒๘ คน
๓) วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง	จำนวน ๓๕ คน
๔) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	จำนวน ๓๕ คน
๕) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	จำนวน ๓๑ คน
๖) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช	จำนวน ๓๒ คน
๗) วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช	จำนวน ๒๘ คน
๘) วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช	จำนวน ๓๑ คน
๙) วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร	จำนวน ๒๘ คน
๑๐) วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี	จำนวน ๒๘ คน
๑๑) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ	

นครศรีธรรมราช

จำนวน ๓๐ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา จำแนกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- ๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- ๕) ด้านการออกจากราชการ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑ วิทยาลัย ได้แก่ ๑) วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช ๒) วิทยาลัยเทคนิคสีล ๓) วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง ๔) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ๕) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช ๖) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช ๗) วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช ๘) วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ๙) วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร ๑๐) วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี ๑๑) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุ ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาดวิทยาลัย ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษา การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการพ้นจากงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมในสถานศึกษาซึ่งมีหลักการสำคัญ ๕ ด้าน

๑. ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดคะเนเกี่ยวกับกำหนดอัตรากำลังคนหรือกำหนดความต้องการด้านบุคคล การสร้างกรอบกำลังไว้ล่วงหน้า

การกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ การกำหนดลักษณะของบุคคลตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาอันส่งผลให้งานกับบุคคลเหมาะสมกันและมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาร่วมปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ โดยมีการกำหนดเงินเดือน ค่าจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตลอดจนการโอน – ย้าย การรับย้ายโดยไม่เลือกปฏิบัติอันจะส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและมั่นคง

๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยวิธีการต่างๆ อย่างถูกต้องตามภาระงานที่ทำ ตลอดจนการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างวินัยในตนเอง การดำเนินการทางวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ผิดวินัยสามารถชี้แจงเหตุผลอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การที่บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นเนื่องจากเจ็บป่วย ลาออกหรือเกษียณอายุราชการโดยถูกต้องตามระเบียบและได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงได้รับอย่างเป็นธรรม

๑.๖.๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริต โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้เห็นว่าระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ หลักธรรมาภิบาลนั้นมีความเหมาะสมในสถานศึกษาซึ่งมีหลักการสำคัญ ๖ ประการได้แก่

๑. หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาออกกฎระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ถูกต้อง เป็นธรรม และปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ เต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบ และได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

๒. หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจแก่บุคลากรทำให้บุคคลกรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ไม่ละทิ้งหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๓. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการทำงานอย่างถูกต้อง โดยบุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันรวมทั้งปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการตัดสินใจในการวางแผนงานรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในกระบวนการพิจารณาต่างๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่าง ชัดเจนให้ทุกฝ่ายมีขวัญกำลังใจในการทำงานและปรับปรุงพัฒนาองค์กรพร้อมทั้งส่งเสริมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๖. หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมมีความประหยัด ใช้อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่าเพียงพอซึ่งจะเป็นการทำให้สังคมเป็นสังคมที่รู้คุณค่าโดยส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลัก ประหยัด ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๖.๓ วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช หมายถึง วิทยาลัยที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย ๑๑ วิทยาลัย ๑) วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช ๒) วิทยาลัยเทคนิคสีชล ๓) วิทยาลัยเทคนิควิทยาลัยเทคนิทุ่งสง ๔) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช ๕) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช ๖) วิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช ๗) วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช ๘) วิทยาลัยการ อาชีพนครศรีธรรมราช ๙) วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร ๑๐) วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี ๑๑) วิทยาลัย เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช

๑.๖.๔ ผู้บริหาร หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าแผนกและหัวหน้างานในวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๖.๕ ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช .) ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส .) และปริญญาตรี ในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช

๑.๖.๖ อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยฉบับนี้แบ่งเป็น ๓ ช่วง อายุคือ ๑) ต่ำกว่า ๓๐ ปี ๒) ๓๐-๔๕ ปี และ ๓) ๔๕ ปี ขึ้นไป

๑.๖.๗ ขนาดวิทยาลัย หมายถึง ขนาดวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น วิทยาลัยขนาดเล็กจำนวนนักเรียนต่ำกว่า ๑,๐๐๐ คน วิทยาลัยขนาด กลางจำนวนนักเรียน ๑,๐๐๑ – ๒,๐๐๐ คน วิทยาลัยขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนมากกว่า ๒,๐๐๐ คน

๑.๖.๘ ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานในการสอนของผู้ตอบ แบบสอบถามสำหรับงานวิจัยฉบับนี้แบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ต่ำกว่า ๕ ปี ๒) ๕-๑๐ ปี และ ๓) ๑๐ ปีขึ้นไป

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑ .๗.๑ ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๗.๒ ได้ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ อายุ ขนาด วิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน

๑ .๗.๓ ได้แนวทางส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๗.๔ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ
วางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู ตลอดจนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิผลมากขึ้น