

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๒ ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	t-distribution สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม
F	แทน	F-distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า ๒ กลุ่ม
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดวิทยาลัยและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน

ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๐๓	๕๕.๓๘
หญิง	๘๓	๔๔.๖๒
รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๗	๙.๑๔
๓๐ - ๔๕ ปี	๑๐๓	๕๕.๓๘
สูงกว่า ๔๕ ปี	๖๖	๓๕.๔๘
รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๓. ขนาดวิทยาลัย		
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๑๐๖	๕๖.๙๘
วิทยาลัยขนาดกลาง	๒๙	๑๕.๖๐
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๕๑	๒๗.๔๒
รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๔. ประสบการณ์ในการสอน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๙	๑๐.๒๒
๕ - ๑๐ ปี	๕๖	๓๐.๑๐
สูงกว่า ๑๐ ปี	๑๑๑	๕๙.๖๘
รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด ๑๘๖ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๘ และเป็นเพศหญิง มีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๒

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๐ - ๔๕ ปี มีจำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๘ รองลงมาคือ อายุสูงกว่า ๔๕ ปี มีจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๘ ส่วนอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๔ ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตาม ขนาดของวิทยาลัย พบว่า ครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ อยู่ในวิทยาลัยขนาดเล็กมีจำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๘ รองลงมาคืออยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่

มีจำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๒ และอยู่ในวิทยาลัยขนาดกลาง มีจำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๐

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนสูงกว่า ๒๑ ปี มีจำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘ รองลงมาคือ ๕ – ๑๐ ปี มีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ และต่ำกว่า ๕ ปีมีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวม

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑. ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง	๓.๙๔	๐.๖๕	มาก
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	๓.๙๐	๐.๗๑	มาก
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	๓.๙๔	๐.๖๗	มาก
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	๔.๐๓	๐.๘๘	มาก
๕. ด้านการออกจากราชการ	๔.๐๔	๐.๕๙	มาก
รวม	๓.๙๗	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมทั้ง ๕ ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๗$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๐๔$)
รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=๔.๐๓$) ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๙๐$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการ
วางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ข้อที่	ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย ระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและชัดเจน	๔.๐๔	๐.๖๘	มาก
๒.	ผู้บริหารมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนขออัตรากำลังในอนาคตเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัย	๓.๙๗	๐.๘๖	มาก
๓.	ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๔	๐.๘๕	มาก
๔.	ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของงานเพื่อให้งานที่เกิดประโยชน์สูงสุด	๓.๙๗	๐.๘๓	มาก
๕.	ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ	๓.๙๔	๐.๘๑	มาก
๖.	ผู้บริหารมีการพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาวางข้อมูลด้านบุคคลในอนาคตได้อย่างเหมาะสม	๓.๘๗	๐.๘๓	มาก
รวม		๓.๙๔	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย ระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.04$) รองลงมา คือผู้บริหารมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนขออัตรากำลังในอนาคตเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยและผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของงานเพื่อให้งานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.97$) ส่วนผู้บริหารมีการประชุมวางแผนกำหนดอัตรากำลังของบุคลากรร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.84$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการ
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อที่	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก	๔.๐๐	๐.๘๒	มาก
๒.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน	๓.๙๕	๐.๘๓	มาก
๓.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้าง	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก
๔.	ผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง ของลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้างอย่างเป็นธรรม	๓.๖๖	๐.๙๕	มาก
๕.	ผู้บริหารมีกระบวนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้างเข้าทำงานในวิทยาลัยอย่างโปร่งใส	๓.๙๑	๐.๘๘	มาก
๖.	ผู้บริหารได้อนุญาตให้ข้าราชการโอน – ย้ายและรับย้ายด้วยความเป็นธรรม	๓.๙๒	๐.๘๒	มาก
รวม		๓.๙๐	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๐$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๐๐$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงานและผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้าง ($\bar{X}=๓.๙๕$) ส่วนผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง ของลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้างอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๖๖$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ข้อที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	๓.๙๖	๐.๘๕	มาก
๒.	ผู้บริหารได้จัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๙๒	๐.๘๔	มาก
๓.	ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูลาเพื่อศึกษาต่อได้ตามสิทธิของข้าราชการ	๔.๐๘	๐.๗๘	มาก
๔.	ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานถูกต้องตรงตามภาระงานที่ทำ	๓.๙๐	๐.๙๐	มาก
๕.	ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	๓.๘๙	๐.๘๙	มาก
๖.	ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่ดีในการทำงานและตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของตน	๓.๙๒	๐.๘๖	มาก
รวม		๓.๙๔	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารอนุญาตให้ข้าราชการครูลาเพื่อศึกษาต่อได้ตามสิทธิของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.08$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=3.96$) และผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานถูกต้องตรงตามภาระงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.90$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านวินัยและการรักษาวินัย

ข้อที่	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างเป็นระบบ	๓.๙๖	๐.๘๓	มาก
๒.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกระทำตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	๔.๐๗	๐.๗๔	มาก
๓.	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	๔.๐๕	๐.๗๘	มาก
๔.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานพร้อมเป็นกำลังใจแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน	๓.๘๙	๐.๙๐	มาก
๕.	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวินัยหรือข้อปฏิบัติเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัย	๓.๙๔	๐.๘๐	มาก
๖.	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามระเบียบกับผู้ที่ทำให้ผิดวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๙๑	๐.๗๗	มาก
รวม		๔.๐๓	๐.๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๓$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกระทำตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๐๗$) รองลงมา คือผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ($\bar{X}=๔.๐๕$) ส่วนผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานพร้อมเป็นกำลังใจแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๘๙$)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชด้านการออกจาก
ราชการ

ข้อที่	ด้านการออกจากราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ผู้บริหารมีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้รับ	๔.๐๘	๐.๗๖	มาก
๒.	ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด	๔.๑๒	๐.๖๙	มาก
๓.	ผู้บริหารมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึงได้รับหลังจากออกจากราชการ	๔.๐๘	๐.๗๑	มาก
๔.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการว่าด้วยคุณสมบัติและการขาดคุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๙๘	๐.๗๖	มาก
๕.	ผู้บริหารให้บุคลากรที่มีความเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ออกจากราชการโดยถูกต้องตามระเบียบ	๔.๐๓	๐.๘๒	มาก
๖.	ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาลูกจ้างชั่วคราวครูอัตราจ้างที่ลาออกจากการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก
รวม		๔.๐๔	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.12$) รองลงมา ผู้บริหารมีระบบดูแลสวัสดิการ
ข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้รับและ ผู้บริหารมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพึง
ได้รับหลังจากออกจากราชการ ($\bar{X}=4.08$) ส่วนผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาลูกจ้าง
ชั่วคราวครูอัตราจ้างที่ลาออกจากการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.95$)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตาม
เพศ อายุ ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	ชาย			หญิง		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการวางแผนกำลังและ การกำหนดตำแหน่ง	๓.๘๔	๐.๖๙	มาก	๔.๐๕	๐.๕๘	มาก
ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	๓.๘๑	๐.๗๖	มาก	๔.๐๑	๐.๖๓	มาก
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	๓.๗๖	๐.๗๐	มาก	๔.๐๕	๐.๖๓	มาก
ด้านวินัยและการรักษา วินัย	๓.๙๕	๐.๘๗	มาก	๔.๑๓	๐.๘๘	มาก
ด้านการออกจาก ราชการ	๓.๙๔	๐.๖๒	มาก	๔.๑๖	๐.๕๑	มาก
รวม	๓.๘๘	๐.๖๓	มาก	๔.๐๘	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศโดยรวมทั้ง ๕ ด้าน พบว่า เพศหญิง มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๘$) และเพศชาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๘๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพศชาย พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X}=๓.๙๕$) รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}=๓.๙๔$) ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๗๖$)

เพศหญิง พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๑๖$) รองลงมาคือ ด้าน
วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=๔.๑๓$) ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X}=๔.๐๑$)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	ต่ำกว่า ๓๐ ปี			อายุ ๓๐ - ๔๕ ปี			อายุสูงกว่า ๔๕ ปี		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑. ด้านการวางแผนกำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	๔.๑๐	๐.๖๑	มาก	๓.๘๗	๐.๖๖	มาก	๔.๐๐	๐.๖๔	มาก
๒. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	๓.๙๙	๐.๕๖	มาก	๓.๘๒	๐.๗๖	มาก	๔.๐๑	๐.๖๔	มาก
๓. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ	๔.๑๓	๐.๕๙	มาก	๓.๙๐	๐.๗๐	มาก	๓.๙๗	๐.๖๔	มาก
๔. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	๔.๐๙	๐.๕๒	มาก	๔.๐๗	๑.๐๕	มาก	๓.๙๗	๐.๖๑	มาก
๕. ด้านการออกจาก ราชการ	๔.๒๑	๐.๔๒	มาก	๔.๐๐	๐.๖๑	มาก	๔.๐๖	๐.๕๙	มาก
รวม	๔.๑๐	๐.๕๑	มาก	๓.๙๓	๐.๖๓	มาก	๔.๐๐	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุพบว่า อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.99$)

ครู ที่มีอายุ ๓๐ - ๔๕ ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา คือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}=4.00$) ส่วนด้านด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$)

ครู ที่มีอายุสูงกว่า ๔๕ ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.01$) ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.97$)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของ
วิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	วิทยาลัยขนาดเล็ก			วิทยาลัยขนาดกลาง			วิทยาลัยขนาดใหญ่		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑. ด้านการวางแผนกำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	๓.๘๖	๐.๖๕	มาก	๓.๗๘	๐.๗๙	มาก	๔.๑๙	๔.๐๘	มาก
๒. ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	๓.๘๔	๐.๗๐	มาก	๓.๕๙	๐.๗๗	มาก	๔.๒๑	๐.๕๗	มาก
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	๓.๘๙	๐.๖๖	มาก	๓.๗๔	๐.๘๒	มาก	๔.๑๙	๐.๕๔	มาก
๔. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	๓.๙๘	๑.๐๐	มาก	๓.๗๓	๐.๘๓	มาก	๔.๓๑	๐.๔๖	มาก
๕. ด้านการออกจาก ราชการ	๔.๐๐	๐.๕๗	มาก	๓.๖๘	๐.๗๐	มาก	๔.๓๒	๐.๔๐	มาก
รวม	๓.๙๑	๐.๕๙	มาก	๓.๗๐	๐.๗๓	มาก	๔.๒๔	๐.๓๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดของวิทยาลัยพบว่าวิทยาลัยขนาดเล็ก
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =๔.๐๐)
รองลงมา ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ =๓.๙๘) ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด ($\bar{X}$ =๓.๘๔)

ครูที่อยู่ใน วิทยาลัยขนาดกลางมีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๓.๗๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =๓.๗๘) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}$ =๓.๗๔)
ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ =๓.๕๙)

ครูที่อยู่ใน วิทยาลัยขนาดใหญ่ มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =๔.๒๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =
๔.๓๒) รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}$ =๔.๓๑) ส่วนด้านการวางแผนกำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ =
๔.๑๙)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการสอน

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ต่ำกว่า ๕ ปี			๕ - ๑๐ ปี			๑๑ ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.ด้านการวางแผนกำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	๔.๐๔	๐.๖๒	มาก	๓.๙๙	๐.๕๙	มาก	๓.๘๙	๐.๖๙	มาก
๒.ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	๓.๘๗	๐.๖๒	มาก	๓.๘๙	๐.๗๐	มาก	๓.๙๐	๐.๗๓	มาก
๓.ด้านการเสริมสร้างประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติราชการ	๔.๐๘	๐.๖๒	มาก	๓.๙๖	๐.๖๙	มาก	๓.๙๑	๐.๖๘	มาก
๔.ด้านวินัยและการรักษา วินัย	๔.๐๓	๐.๕๖	มาก	๔.๐๑	๐.๖๖	มาก	๔.๐๔	๑.๐๑	มาก
๕.ด้านการออกจากราชการ	๔.๑๐	๐.๔๙	มาก	๔.๐๖	๐.๕๖	มาก	๔.๐๒	๐.๖๑	มาก
รวม	๔.๐๓	๐.๕๔	มาก	๓.๙๘	๐.๕๗	มาก	๓.๙๕	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า ๕ ปี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๓$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๑๐$) รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X}=๔.๐๘$) ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๘๗$)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ๕-๑๐ ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๐๖$) รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=๔.๐๑$) ส่วนด้านด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๙๖$)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ๑๑ ปี ขึ้นไปมีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๕$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๐๔$) รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X}=๔.๐๒$) ส่วนด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๘๙$)

ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพศ อายุ
ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามเพศ

การบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
๑. ด้านการวางแผนกำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ชาย	๑๐๓	๓.๘๔	๐.๖๙	-๒.๒๐๓*	.๐๒๙
	หญิง	๘๓	๔.๐๕	๐.๕๘		
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง	ชาย	๑๐๓	๓.๘๑	๐.๗๖	-๑.๙๐๔	.๐๕๙
	หญิง	๘๓	๔.๐๑	๐.๖๓		
๓. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ	ชาย	๑๐๓	๓.๗๖	๐.๗๐	-๑.๙๒๕	.๐๕๖
	หญิง	๘๓	๔.๐๕	๐.๖๓		
๔. ด้านวินัยและการรักษา วินัย	ชาย	๑๐๓	๓.๙๕	๐.๘๗	-๑.๔๑๙	.๑๕๘
	หญิง	๘๓	๔.๑๓	๐.๘๘		
๕. ด้านการออกจากราชการ	ชาย	๑๐๓	๓.๙๔	๐.๖๒	-๒.๕๙๓*	.๐๑๐
	หญิง	๘๓	๔.๑๖	๐.๕๑		
รวม	ชาย	๑๐๓	๓.๘๘	๐.๖๓	-๒.๓๐๖*	.๐๒๒
	หญิง	๘๓	๔.๐๘	๐.๕๓		

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .๐๕ และด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามอายุ

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวางแผนกำลัง และการกำหนด ตำแหน่ง ๒. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ๓. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ ๔. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย ๕. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๒๔	๒	.๖๑๒	๑.๔๕๕	.๒๓๖
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๙๙๕	๑๘๓	.๔๒๑		
	รวม	๗๘.๒๑๙	๑๘๕			
	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๐๑	๒	.๘๐๑	๑.๖๐๙	.๒๐๓
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๐๗๕	๑๘๓	.๔๙๘		
	รวม	๙๒.๖๗๖	๑๘๕			
	ระหว่างกลุ่ม	.๘๓๓	๒	.๔๑๗	.๙๒๐	.๔๐๐
	ภายในกลุ่ม	๘๒.๘๗๑	๑๘๓	.๔๕๓		
	รวม	๘๓.๗๐๔	๑๘๕			
	ระหว่างกลุ่ม	.๔๕๒	๒	.๒๒๖	.๒๙๒	.๗๔๗
	ภายในกลุ่ม	๑๔๑.๘๗๑	๑๘๓	.๗๗๕		
	รวม	๑๔๒.๓๒๓	๑๘๕			
	ระหว่างกลุ่ม	.๗๑๐	๒	.๓๕๕	๑.๐๓๖	.๓๕๗
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๗๐๘	๑๘๓	.๓๔๓		
	รวม	๖๓.๔๑๘	๑๘๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๕๓๙	๒	.๒๗๐	.๗๖๔	.๔๖๗
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๖๐๗	๑๘๓	.๓๕๓		
	รวม	๖๕.๑๔๖	๑๘๕			

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการบริหารงานโดยรวมทั้ง
๕ ด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวางแผน กำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๗๗๐ ๗๓.๔๔๙ ๗๘.๒๑๙	๒ ๑๘๓ ๑๘๕	๒.๓๘๕ .๔๐๑	๕.๙๔๒*	.๐๐๓
๒. ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๘.๐๕๕ ๘๔.๖๒๒ ๙๒.๖๗๖	๒ ๑๘๓ ๑๘๕	๔.๐๒๗ .๔๖๒	๘.๗๐๙*	.๐๐๐
๓. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๔.๖๑๙ ๗๙.๐๘๕ ๘๓.๗๐๔	๒ ๑๘๓ ๑๘๕	๒.๓๐๙ .๔๓๒	๕.๓๔๔*	.๐๐๖
๔. ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๘๕๙ ๑๓๕.๔๖๕ ๑๔๒.๓๒๓	๒ ๑๘๓ ๑๘๕	๓.๔๒๙ .๗๔๐	๔.๖๓๓*	.๐๑๑
๕. ด้านการออกจาก ราชการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๗.๗๔๖ ๕๕.๖๗๒ ๖๓.๔๑๘	๒ ๑๘๓ ๑๘๕	๓.๘๗๓ .๓๐๔	๑๒.๗๓๒*	.๐๐๐
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๖.๒๑๔ ๕๕.๖๗๒ ๖๓.๔๑๘	๒ ๑๘๓ ๑๘๕	๓.๑๐๗ .๓๒๒	๙.๖๔๙*	.๐๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาดวิทยาลัยต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชของ
ผู้บริหาร จำแนกตามขนาดวิทยาลัย โดยรวม

อายุ	$\bar{X}$	วิทยาลัยขนาดเล็ก	วิทยาลัยขนาด กลาง	วิทยาลัยขนาด ใหญ่
		๓.๙๑	๓.๗๐	๔.๒๔
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๓.๙๑	-	๐.๒๑	๐.๓๓*
วิทยาลัยขนาดกลาง	๓.๗๐		-	๐.๕๔
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๔.๒๔			-

จากตารางที่ ๔.๑๕ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า การบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาด
วิทยาลัยต่างกันโดยรวม ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดเล็ก

ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลางส่วนคู่อื่นไม่พบความ
แตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชของ
ผู้บริหาร จำแนกตามขนาดวิทยาลัยด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง

อายุ	$\bar{X}$	วิทยาลัยขนาดเล็ก	วิทยาลัยขนาด กลาง	วิทยาลัยขนาด ใหญ่
		๓.๘๖	๓.๗๘	๔.๑๙
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๓.๘๖	-	๐.๐๘	๐.๓๓*
วิทยาลัยขนาดกลาง	๓.๗๘		-	๐.๔๑*
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๔.๑๙			-

จากตารางที่ ๔.๑๖ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าการบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาด
วิทยาลัยต่างกัน ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการ
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดเล็ก

ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลางส่วนคู่อื่นไม่พบความ
แตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๗ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชของ
ผู้บริหาร จำแนกตามขนาดวิทยาลัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

อายุ	$\bar{X}$	วิทยาลัยขนาดเล็ก	วิทยาลัยขนาด กลาง	วิทยาลัยขนาด ใหญ่
		๓.๘๔	๓.๕๙	๔.๒๑
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๓.๘๔	-	๐.๒๕	๐.๓๗*
วิทยาลัยขนาดกลาง	๓.๕๙		-	๐.๖๒
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๔.๒๑			-

จากตารางที่ ๔.๑๗ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าการบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาด
วิทยาลัยต่างกัน ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งตาม ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการ
บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดเล็ก

ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลางส่วนคู่อื่นไม่พบความ
แตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชของ
ผู้บริหาร จำแนกตามวิทยาลัย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ

อายุ	$\bar{X}$	วิทยาลัยขนาดเล็ก	วิทยาลัยขนาด กลาง	วิทยาลัยขนาด ใหญ่
		๓.๘๙	๓.๗๔	๔.๑๙
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๓.๘๙	-	๐.๑๕	๐.๓๐*
วิทยาลัยขนาดกลาง	๓.๗๔		-	๐.๔๕*
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๔.๑๙			-

จากตารางที่ ๔.๑๘ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าการบริหารงาน
บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาด
วิทยาลัยต่างกัน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่า
การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดเล็ก

ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลางส่วนคู่อื่นไม่พบความ
แตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดวิทยาลัย ด้านวินัยและการรักษาวินัย

อายุ	$\bar{X}$	วิทยาลัยขนาดเล็ก	วิทยาลัยขนาดกลาง	วิทยาลัยขนาดใหญ่
		๓.๙๘	๓.๗๓	๔.๓๑
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๓.๙๘	-	๐.๒๕	๐.๓๓*
วิทยาลัยขนาดกลาง	๓.๗๓		-	๐.๕๘
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๔.๓๑			-

จากตารางที่ ๔.๑๙ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาดวิทยาลัยต่างกัน ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดเล็ก

ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลาง

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชของ
 ผู้บริหาร จำแนกตามขนาดวิทยาลัย ด้านการออกจากราชการ

อายุ	$\bar{X}$	วิทยาลัยขนาดเล็ก	วิทยาลัยขนาด กลาง	วิทยาลัยขนาด ใหญ่
		๔.๐๐	๓.๖๘	๔.๓๒
วิทยาลัยขนาดเล็ก	๔.๐๐	-	๐.๓๒	๐.๓๒*
วิทยาลัยขนาดกลาง	๓.๖๘		-	๐.๖๔
วิทยาลัยขนาดใหญ่	๔.๓๒			-

จากตารางที่ ๔.๒๐ เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าการบริหารงาน
 บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาด
 วิทยาลัยต่างกัน ด้านการออกจากราชการ ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตาม
 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัย
 ขนาดเล็ก

ครูวิทยาลัยขนาดใหญ่ เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
 วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลาง

ครูวิทยาลัยขนาดเล็ก เห็นว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
 วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช สูงกว่าครูวิทยาลัยขนาดกลาง

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์ใน
การสอน

การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านการวางแผนกำลัง และการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.๕๔๐	๒	.๒๗๐	.๖๓๖	.๕๓๑
	ภายในกลุ่ม	๗๗.๖๗๙	๑๘๓	.๔๒๔		
	รวม	๗๘.๒๑๙	๑๘๕			
๒. ด้านการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๘	๒	.๐๐๔	.๐๐๘	.๙๙๒
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๖๖๙	๑๘๓	.๕๐๖		
	รวม	๙๒.๖๗๖	๑๘๕			
๓. ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.๔๗๐	๒	.๒๓๕	.๕๑๗	.๕๙๗
	ภายในกลุ่ม	๘๓.๒๓๔	๑๘๓	.๔๕๕		
	รวม	๘๓.๗๐๔	๑๘๕			
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๒	๒	.๐๑๖	.๐๒๐	.๙๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๔๒.๒๙๒	๑๘๓	.๗๗๘		
	รวม	๑๔๒.๓๒๓	๑๘๕			
๕. ด้านการออกจากราชการ	ระหว่างกลุ่ม	.๑๕๐	๒	.๐๗๕	.๒๑๗	.๘๐๕
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๒๖๙	๑๘๓	.๓๔๖		
	รวม	๖๓.๔๑๘	๑๘๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๐๙๘	๒	.๐๔๙	.๑๓๘	.๘๗๑
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๒๖๙	๑๘๓	.๓๕๕		
	รวม	๖๓.๔๑๘	๑๘๕			

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีระดับการบริหารงาน
โดยรวมทั้ง ๕ ด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช
 ตารางที่ ๔.๒๒ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
 วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	ความถี่
๑. ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง	
๑.๑ ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและ ชัดเจน	๒๐
๑.๒ ผู้บริหารมีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนขออัตรากำลังใน อนาคตเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัย	๒๕
๑.๓ ผู้บริหารได้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถ	๑๙
รวม	๖๔
๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	
๒.๑ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึง วิทยาลัยเป็นหลัก	๒๔
๒.๒ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	๑๘
๒.๓ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือก ลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้าง	๑๗
รวม	๕๙
๓. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	
๓.๑ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๙
๓.๒ ผู้บริหารได้จัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง	๒๒
๓.๓ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่ดีในการทำงานและตระหนักในหน้าที่ รับผิดชอบของตนเอง	๒๐
รวม	๖๑

แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช	ความถี่
๔. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๓.๑ ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างเป็นระบบ ๓.๒ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกระทำตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ๓.๓ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาค และธรรม	๑๕ ๒๐ ๒๓
รวม	๖๑
๕. ด้านการออกจากราชการ ๓.๑ ผู้บริหารมีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้ ๓.๒ ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ อย่างเคร่งครัด ๓.๓ ผู้บริหารให้บุคลากรที่มีความเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ออกจากราชการ โดยถูกต้องตามระเบียบ	๒๒ ๓๕ ๒๗
รวม	๖๔

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ครูได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัยด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่งตาม ครูเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๖๔ คนโดยเสนอว่า ควรสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนขออัตราากำลังในอนาคตเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมา การกำหนดนโยบาย ระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ครูเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕๙ คน โดยเสนอว่า ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึงของวิทยาลัยเป็นหลัก รองลงมา เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน และมีการประชาสัมพันธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ครูเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๖๑ คน โดยเสนอว่า ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่ดีในการทำงานและตระหนักใน

หน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านวินัยและการรักษาวินัยครูเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารวิทยาลัย จำนวน ๕๘ คน โดยเสนอว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อ เกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาคและธรรมมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรกระทำตาม ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการผู้บริหารมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างเป็นระบบ

ด้านการออกจากราชการครูเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๖๔ คน โดยเสนอว่า ผู้บริหารให้ บุคลากรที่มีความเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ออกจากราชการโดยถูกต้องตามระเบียบมากที่สุด รองลงมา มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้รับ และพิจารณา อนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด