

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึง จนอาจจะกล่าวได้ว่าการศึกษาคือเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาทั้งมวล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สันติธร ยิ้มละมัย. 2540 : 1) ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะใน โลกยุคใหม่นั้นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคลากรที่มีความรู้” ประเทศที่มีพลเมืองได้รับการศึกษาคือเปรียบในการแข่งขันเสมอ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน การเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม ดังนั้นแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) จึงได้วางจุดเน้นในเรื่องการพัฒนาคนหรือยึดคนเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา โดยมีความเชื่อว่าหากคนได้รับการพัฒนา ได้รับการศึกษาคือที่สุด “คน” จะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้าน (ฮาร์จัน จันทวานิช. 2545 : 2)

การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การเพราะเป็นปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญ ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ผลขององค์การมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ หลักการบริหารสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากยิ่งขึ้น แม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับในสังคมปัจจุบัน แต่ด้านการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพก็จะทำให้การพัฒนาองค์การของแต่ละองค์การ ตลอดจนไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางเอาไว้ (สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : บทนำ) จัดการศึกษาจะสำเร็จลงได้ต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหนึ่ง คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : 6) ได้สรุปแนวความคิดการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้ บรรดาปัจจัยทางการบริหารทั้งหลายที่สำคัญ คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การบริหารบุคลากรจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหาร การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถมีส่วนทำให้บุคลากร เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและ จะเป็นผลทำให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้ บุคลากรเกิดการพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุง ประสิทธิภาพของงาน และการพิจารณาความดีความชอบต้องตระหนักถึงความเป็นธรรม

สำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หรือหลักการปฏิบัติงานตามระบบธรรมาภิบาลขึ้น หลักสำคัญของธรรมาภิบาล ดังกล่าว มี 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าระเบียบ ดังกล่าวนี้กำหนดให้หน่วยราชการทุกหน่วย ใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 หลัก เหล่านี้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : บทนำ) ซึ่งธรรมาภิบาลถือได้ว่าเป็นภาระงานอันสำคัญที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) จึงได้กำหนดพันธกิจของชาติที่จะพัฒนาร่วมกันทั้งประเทศ คือ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม เน้นให้เกิดกลไกการบริหารจัดการที่ดีใน ภาคการเมือง ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบพร้อมกับการตรวจสอบได้เสมอ การบริหารจัดการที่ดี (หรือธรรมาภิบาล) ถือเป็นเป้าหมายหลักประการหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ มีขนาดและโครงสร้างที่เหมาะสมต้องถื่นมีขีดความสามารถที่จะจัดเก็บรายได้สูงขึ้น และมีระบบสนับสนุนการกระจายอำนาจให้โปร่งใส มีระบบการ ตรวจสอบด้วยการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง เพื่อให้ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 19)

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของประเทศในอันที่จะผลักดันให้แนวทางในการบริหารประเทศตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐบาล การจัดกลไกของระบบราชการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม แนวทางที่สำคัญคือ ต้องมีการปรับปรุงระบบราชการทั้งระบบ โดยการปรับอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขึ้นมาใหม่ และปรับปรุง การบริหารงาน โดยการจัดส่วนราชการที่ปฏิบัติงานสัมพันธ์กันรวมไว้เป็นกลุ่มงาน

เดียวกัน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปรับระบบการทำงานในรูปกลุ่มภารกิจ เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ และเกิดประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในยุคปัจจุบันทำให้ระบบราชการไทยขาดความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเหตุนำไปสู่ปัญหาทำให้เกิดกระแสความต้องการการบริหารจัดการที่ดี มาตรการหนึ่งที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งมีความเร่งด่วนในการดำเนินการเพื่อจัดระบบบริหารประเทศไทย คือ ระเบียบวาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี รัฐบาลได้ผลักดันให้มีการออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ในระเบียบดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมและผลักดัน โดยให้ความสำคัญทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ครอบคลุมถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมร่วมกันอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความสุขความปลอดภัยแก่ประชาชน และทำให้การเมือง เศรษฐกิจ สังคมมีเสถียรภาพเอื้อต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2544 : บทนำ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานบริหารบุคคล มาตั้งแต่มีการตั้งเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ซึ่งต้องทำหน้าที่จัดการศึกษารองรับพื้นที่บริการใน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอนาโพธิ์ อำเภอบรบือ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูน และอำเภอขามศรีสุข ต้องรับผิดชอบดูแล กำกับติดตามสถานศึกษา 319 แห่ง แต่เนื่องจากมีบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากว่า 75 คน ในขณะที่กรอบอัตรากำลังกำหนดให้มีบุคลากรจำนวน 155 คน และบุคลากรในสำนักงานมาจากหน่วยงานระดับอำเภอ คือ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ซึ่งยังขาดประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีภาระหน้าที่เทียบเท่าระดับกรม สถานศึกษาในสังกัดได้หลอมรวมจากสังกัดเดิมคือกรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งค่านิยม วิธีคิด แนวปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2547 เป็นกฎหมายที่ใช้บริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.ค.ศ.” ต้องออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบข้อบังคับ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการบริหารบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งขณะนี้ได้บัญญัติออกมาบังคับใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น ทำให้เกิดภาวะที่กฎหมายเก่าถูกยกเลิก กฎหมายใหม่ยังไม่บัญญัติออกมาบังคับใช้ จึงมีปัญหาอุปสรรคหลายประการในการบริหารงานบุคคลในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 29 ที่กำหนดให้ดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดถือระบบคุณธรรม ความเสมอภาคระหว่างบุคคล มีหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาบุคคล จึงเห็นสมควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยยึดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

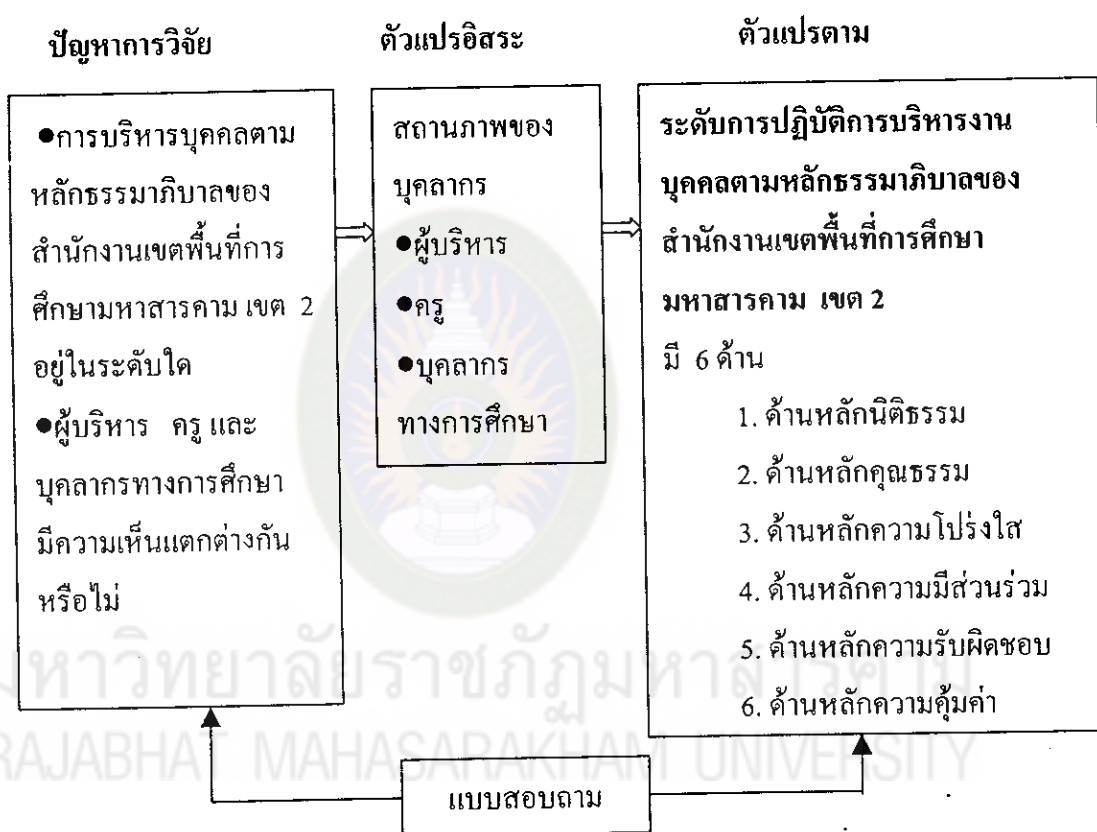
### สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะครอบคลุมการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาล ตามโครงสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2



### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 319 คน ครูจำนวน 3,483 คน และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 75 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 3,877 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นแยกตามสถานภาพได้ผู้บริหารจำนวน 175 คน ครูจำนวน 355 คน และบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 63 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 593 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรแยกเป็น

3.1.1 ผู้บริหาร

3.1.2 ครู

3.1.3 บุคลากรทางการศึกษา

#### 3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม

หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในโครงสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

#### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการอธิบายในงานวิจัยนี้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน ในอันที่จะให้ได้บุคคล มาปฏิบัติงานตามความต้องการ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบายการจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดค่าตอบแทน การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากหน่วยงาน ตามขอบข่ายของงานบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ



1.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากราชการ

1.3 การบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ หมายถึง การบำเหน็จความชอบ การจัดทำทะเบียนประวัติงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การบริการบุคลากร

1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

1.5 งานวินัยและนิติการ หมายถึง งานวินัย การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ งานกฎหมายและการดำเนินการคดีของรัฐ

2. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักยึดในการปฏิบัติงานขององค์การตามหลักของการบริหารจัดการที่ดี มี 6 ด้าน คือ

1. ด้านหลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาดังกล่าวให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม และสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจ หรืออำนาจของบุคคล

2. ด้านหลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร และปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 คือ มีจรรยาบรรณ ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อบุคลากร และสังคม

3. ด้านหลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนมีอิสระในการสื่อสาร สื่อมวลชนสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และมีจริยธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้บุคลากรตรวจสอบความถูกต้องได้ประชาชนรู้ขั้นตอนที่จะติดต่อกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้

4. ด้านหลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และขจัดการผูกขาด ทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันทำงานในเรื่องสำคัญของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน และการใส่ใจในปัญหาสาธารณะรวมทั้ง มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้ กล่าวรับผลจากการกระทำของตน

6. ด้านหลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยบรรจงให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์บริหารงานด้วยความประหยัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐ ซึ่งต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่บุคลากร

3. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่การศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

4. ผู้บริหาร หมายถึง หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

5. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติการสอน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานบริหารบุคคลของสถานศึกษา และงานอื่นๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

6. สำนักเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ประกอบไปด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอนาหว้า อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาเชือก อำเภอนาคู และอำเภอยางสีสุราช



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นข้อมูลและสารสนเทศสำหรับพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสม ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและนักเรียนต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY