

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง*

สรโรธินี โรจนธนากร**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ และแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผู้บริหารและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักการและแนวทางในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยเกิดผลสัมฤทธิ์ มีการประเมินที่เป็นธรรม โปร่งใส ผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบการประเมิน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา และส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ คือ สถานศึกษาบางแห่งไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างจริงจัง ผู้เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการมีรายละเอียดมาก ไม่ชัดเจน และความแตกต่างของทัศนคติและบุคลิกภาพของครูผู้ช่วยที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ประกอบกับระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนานเกินไปเป็นภาระงานของครูผู้ช่วยและคณะกรรมการ โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ จัดฝึกอบรมและประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการปฏิบัติให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แจกชั้นตอนและกระบวนการให้ทราบล่วงหน้าและกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการประเมินตามลำดับขั้น และมีข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ได้มาตรฐาน จัดทำระบบติดตามประเมินผล จัดทำคู่มือมอบให้สถานศึกษาทราบและนำไปปฏิบัติ ตลอดจนผู้มีอำนาจนิติบัญญัติควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการ และควรปรับหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วย

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งได้ระบุว่ายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบจำเป็นของการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้สามารถดำเนินงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายอนาคตของประเทศที่พึงประสงค์ได้ในระยะยาว โดยมีนโยบายความมั่นคงของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายรัฐบาล และแผนบริหารราชการแผ่นดินหรือแผนพัฒนาต่าง ๆ ของกระทรวงและจังหวัดรองรับเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบัน

กรุงเทพมหานครได้จัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) โดยนำกรอบการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนและแผนวิสัยทัศน์ของประชาชนเพื่อการพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี มาบูรณาการร่วมกัน โดยในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2561-2565) กำหนดวิสัยทัศน์การก้าวสู่การเป็น “มหานครแห่งเอเชีย” ในปี พ.ศ. 2575 ด้วยมิติการพัฒนากรุงเทพมหานคร 7 ด้าน ซึ่งมีมิติการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นมาตรการในการขับเคลื่อนให้การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครสัมฤทธิ์ผล สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อกรุงเทพมหานคร ในฐานะเมืองหลวงได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือในปัจจุบันนิยมใช้คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ด้วยเหตุที่ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมายถ้าหากนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง ภายใต้วิสัยทัศน์ “มหานครแห่งเอเชีย” ตามแผนวิสัยทัศน์ของประชาชน กรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดี และคนเก่ง สามารถปฏิบัติงานที่รองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมีอาชีพ ซึ่งตามความหมายทางวิชาการ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนมีจุดมุ่งหมายภายในระยะ 20 ปี ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการทำงาน และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นร้อยละ 90-95 และกรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรม สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ มีจุดมุ่งหมายภายในระยะ 20 ปี ติดอันดับ Top 10 หน่วยงานราชการที่บัณฑิตจบใหม่ต้องการเข้ามาปฏิบัติงานมากที่สุด (Employers of Choice) แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมุ่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนองต่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารราชการกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้วยบริบทสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อการบริหารงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มิติด้านการพัฒนาองค์การและทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและท้าทายต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครในอนาคตเป็นอย่างยิ่ง โดยถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะเอื้อต่อการนำพากรุงเทพมหานครไปสู่ “มหานครแห่งเอเชีย” ดังที่มุ่งหวัง (กรุงเทพมหานคร, สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, ม.ป.ป., หน้า 374-375)

ในปัจจุบันทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และพนักงานกรุงเทพมหานคร อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนากรุงเทพมหานครและการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครตั้งแต่แรกบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้เข้ารับราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น กรุงเทพมหานครจึงขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู สืบเนื่องจากหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน

2548 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามนัยมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งกรุงเทพมหานคร โดยอนุโลม ตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2550 สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการครูกรุงเทพมหานครในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู บรรลุความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู ก.ก. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครได้ปรับเปลี่ยนเนื้อหาบางหัวข้อของหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, กองอัตรากำลัง, ม.ป.ป., หน้า 204)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกรุงเทพมหานครและมีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง จึงมีความสนใจที่จะศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการองค์ความรู้ให้กับองค์กร และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

วิธิตำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คุชชินีพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561ก, หน้า 45) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 7 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เช่น งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน ได้แก่ ผู้อำนวยการเขต จำนวน 1 คน

2.2 เป็นคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา และครูพี่เลี้ยง จำนวน 3 คน

2.3 เป็นผู้รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 75) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

สำหรับการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น ผู้วิจัยได้ปรึกษากับที่ปรึกษาโครงการซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้ว เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่าแนวการสัมภาษณ์ดังกล่าว มีความชัดเจน ตรงประเด็น สอดคล้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และใช้วิธีการทดสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ของ Denzin (สุภางค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 129-130) ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การสอบแหล่งของข้อมูลแหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ทั้งนี้ แหล่งเวลา หมายถึงว่า ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึงว่า ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งบุคคล หมายถึงว่า ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคน จะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไรร

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิดขณะที่มีมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการวารสาร สิ่งพิมพ์

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปและตีความผลการวิจัยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย สภาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ และข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม พบว่า

ปัจจุบันหลักธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากคำว่า การเมืองแล้วคำว่าธรรมาภิบาลก็เป็นอีกคำหนึ่งที่ถูกใช้หรือพูดถึงกันอย่างแพร่หลายแต่ไม่มีคำจำกัดความเดียวที่อธิบายความหมายของคำนั้นอย่างเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป มีการให้ความหมายที่หลากหลายและแปลเป็นภาษาไทยก็มีการใช้หลายคำ เช่น ธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บริษัทภิบาล หลักธรรมรัฐ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ซึ่งมีผู้รู้ได้นิยามความหมายไว้ ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโน (อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 3-4) อธิบายว่า อภิบาล หมายถึง วิธีการใช้อำนาจเพื่อบริหารทรัพยากรขององค์การ ดังนั้นคำว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การ

ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 5) ได้ให้ความเห็นว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหาร การปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติโดยยึดหลักเหตุผล และความเป็นธรรม กล่าวอีกแง่หนึ่งธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด

พรณิดา วาสกุล (2559, หน้า 262) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคเอกชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา

ป้องกัน หรือแก้ไขเสียยากภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญอยู่ด้วยกัน 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

วรชยา ศิริวัฒน์ (2561, หน้า 80-81) ได้ให้ความหมายหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่า การบริหารจัดการที่ดี หมายถึง แนวคิดการบริหารจัดการที่ได้รับการออกแบบสร้างขึ้นเพื่อให้การบริหารงานในวันนี้รองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างลงตัว

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (อ้างอิงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 4) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ เป็นไปตามครรลองคลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

นอกจากที่ผู้รู้ได้ให้ความหมายของหลักธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลายแล้ว ยังมีกรกล่าวถึงองค์ประกอบหรือลักษณะของหลักธรรมาภิบาลไว้หลากหลายเช่นเดียวกัน ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (อ้างอิงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561ก, หน้า 102-103) ได้กล่าวว่า UNESCAP เสนอว่าธรรมาภิบาลประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ

1. การตรวจสอบได้ (Accountable) โดยทั่วไปองค์กรจะได้รับการตรวจสอบจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจหรือการกระทำขององค์กรนั้น การตรวจสอบได้ไม่สามารถนำไปบังคับใช้ได้โดยปราศจากหลักความโปร่งใสและหลักนิติธรรม
2. ความโปร่งใส (Transparent) คือ การตัดสินใจและการบังคับใช้ให้มีการปฏิบัติตาม หลักนิติธรรม และยังหมายถึงว่า ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้น สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวได้โดยอิสระ โดยที่ข้อมูลข่าวสารนั้นจะต้องได้รับการจัดเตรียมให้อยู่ในรูปแบบและสื่อที่เข้าใจได้ง่าย
3. การสนองตอบต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Responsive) ธรรมาภิบาลต้องการสถาบันและกระบวนการซึ่งพยายามจะตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียในระยะเวลาที่สมเหตุสมผล
4. ความเท่าเทียมกันและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Equitable and Inclusive) สังคมที่มีการกินดีอยู่ดีต้องมีหลักประกันว่าสมาชิกทั้งหมดรู้สึกตนว่า ตนเองมีส่วนร่วมในสังคม ไม่ได้แบ่งแยกออกจากสังคมส่วนใหญ่ โดยเฉพาะบุคคลที่ด้อยโอกาสต้องมีโอกาสในการปรับปรุงและรักษาสถานภาพการกินดีอยู่ดี
5. ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient) ธรรมาภิบาล คือ กระบวนการและสถาบันจะผลิตผลที่สามารถบรรลุความต้องการของสังคมได้ ในขณะที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าด้วยประสิทธิภาพในบริบทของธรรมาภิบาลครอบคลุมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและป้องกันสิ่งแวดล้อมด้วย
6. การมีส่วนร่วม (Participatory) การมีส่วนร่วมทั้งผู้หญิงและผู้ชายเป็นหลักที่สำคัญใน ธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมเป็นได้ทั้งทางตรงและผ่านสถาบันที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นตัวแทน การมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีการบอกกล่าวและจัดระบบด้วย
7. นิติธรรม (Follows the Rule of Law) การบริหารจัดการที่ดีต้องการกรอบทางกฎหมายเพื่อที่จะบังคับใช้อย่างเป็นธรรม เป็นการปกป้องด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะคนกลุ่มน้อย นิติธรรมต้องอาศัยความเป็นอิสระขององค์กรศาลและตำรวจที่มีความเป็นธรรมและไม่คอร์รัปชัน
8. ฉันทามติ (Consensus-Oriented) สังคมประกอบด้วยคนหลายกลุ่มซึ่งมีความเห็นแตกต่างกัน หลักการบริหารจัดการที่ดีควรทำให้เกิดหลักฉันทามติในสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่สุด สำหรับชุมชนโดยรวม ซึ่งการที่จะทำเช่นนี้ได้ต้องอาศัยมุมมองสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบยั่งยืน และวิธีการในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว โดยอาศัยความเข้าใจประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและบริบทของสังคมนั้น ๆ

ประธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 8-10) ได้กล่าวว่า UNDP ได้วางองค์ประกอบธรรมาภิบาล ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสติที่มีเสียงในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสามารถเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์
2. นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน
3. ความโปร่งใส (Transparency) ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารโดยบุคคลที่มีความสนใจจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบัน กระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง
4. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบัน กระบวนการดำเนินงาน ต้องพยายามเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่าย
5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่าย ต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะ หรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) สถาบัน กระบวนการต้องสร้าง ผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กร ภาคประชาสังคม ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้เสียในสถาบันของตน
9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำและสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและ เล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือ ความต้องการและความจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททาง ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ยั่งยืนแต่ละประเด็นนั้น

วิโรจน์ ก่อสกุล (2561ก, หน้า 103-105) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาลในประเทศไทยว่า มีระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ พ.ศ. 2542 ใน การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้
 - 1.1 หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและ เป็นธรรม เป็น ที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครอง ภายใต้อำนาจที่มีใช้อำนาจหรืออำนาจของบุคคล
 - 1.2 หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือ หลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยเป็นคนซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
 - 1.3 หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุง กลไกการทำงานทุกองค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่าง ตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชน ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้
 - 1.4 หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

1.5 หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนความเคารพในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

1.6 หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การบริหารบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้

- 2.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- 2.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 2.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 2.4 ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 2.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 2.6 ประชาชนได้รับความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
- 2.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ประยุทธ์ จันทร์โอชา (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธพูน, 2561, หน้า 17-19) ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 โดยระบุว่า การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีหลักธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ดังนี้

1. ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือสับสนกันหรือมีเส้นทางการปฏิบัติที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ แก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาคธุรกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และการรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็น และตามที่กฎหมายเอื้อให้ดำเนินการได้

2. ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก ทั้งวางมาตรการทางกฎหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอน ระยะเวลาดำเนินการที่รวดเร็ว และระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส มีให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต การสูญเสียโอกาสหรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน ในระยะเวลาเฉพาะหน้าจะเน้นปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณสุขในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

3. ยกกระตือรือร้นของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการเชิงรุกทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์จากประชาชนในต่างจังหวัดโดยไม่ต้องเดินทางมายังส่วนกลาง ศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลาย ซึ่งจะจัดตั้งที่ชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางไปติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวก การให้บริการถึงตัวบุคคลผ่านระบบศูนย์บริการร่วม ณ จุดเดียว (One Stop Service) และระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีระบบบูรณาการ

4. เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกัน การแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

5. ใช้มาตรการทางกฎหมาย ปกป้องค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ศรัทธาของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติ และการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ชำช้า และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

6. ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติและเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้านที่จะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งทางด้านวินัยและคดี รวมทั้งให้ผู้รับบริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผลการประเมินต่อประชาชน ทั้งจะนำกรณีศึกษาที่เคยเป็นปัญหา เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การร่วมทุน การใช้จ่ายเงินภาครัฐ การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ การมีผลประโยชน์ขัดแย้งหรือทับซ้อน ซึ่งได้มีคำวินิจฉัยขององค์กรต่าง ๆ เป็นบรรทัดฐานแล้วมาเป็นบทเรียนให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประมวลเป็นกฎระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติราชการ

7. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่อง ฝ้าระวัง ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (อั่งถึงใน วิชา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561, หน้า 16-17) ได้เสนอความคิดเห็นว่า Good Governance หรือ ธรรมาภิบาล จำต้องมีลักษณะและเงื่อนไข ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมสาธารณชน (Public Participation) คือ เป็นกลไกกระบวนการที่ประชาชนมีโอกาสและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็นโอกาสในการเข้าร่วมโดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎร การให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและสาธารณชน ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
2. ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ เป็นกลไกที่มีความสุจริตและโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการมีระบบบทติกา และการดำเนินงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้
3. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ เป็นกลไกที่มีความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กร หรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม อย่างเป็นธรรม ในความหมายนี้ รวมถึงการที่มี Bureaucracy Accountability และ Political Accountability ซึ่งจะมีความหมายถึงพันธะ ความสำเร็จที่รับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมที่สามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ
4. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ เป็นกลไกที่มีองค์ประกอบของ ผู้ที่เป็นรัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวม ไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง แต่จะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่า มีความสุจริต มีความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้
5. กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ มีกรอบของกฎหมายที่ยุติธรรมและเป็นธรรมสำหรับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งคนในสังคมทุกส่วนเข้าใจสามารถคาดหวังและรู้ว่าเกิดผลอย่างไรหรือไม่ เมื่อดำเนินการตามกฎเกณฑ์ของสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นการประกันความมั่นคง ศรัทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน
6. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม มีการดำเนินการและการให้บริการสาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจและกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (การเมือง สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ)

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้ยึดหลักธรรมาภิบาลมาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นหลัก และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) กำหนด เพื่อให้การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยเกิดประสิทธิภาพ มีการประเมินผลที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ครูผู้ช่วยผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา และส่งผลให้การบริหารงานบุคคลหรือในปัจจุบันนิยมใช้คำว่าบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งทางด้านประสิทธิภาพและด้านประสิทธิผล ตามกรอบแนวคิดของหลักธรรมาภิบาล

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่าง ๆ เรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดงมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม โดยการยึดถือปฏิบัติตามมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งกรุงเทพมหานครนำมาใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานครโดยอนุโลม ตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามมติ ก.ก. ครั้งที่ 8/2550 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2550 มีการแบ่งแยกอำนาจเพื่อให้สามารถควบคุมและตรวจสอบซึ่งกันและกัน มีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของครูผู้ช่วยให้เสมอภาคในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประกอบการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อาศัยหลักความผูกพันต่อกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ คือ มีการชี้แจงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายผู้มีอำนาจในการประเมินผลมีอิสระในการตัดสินใจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ

2. หลักคุณธรรม โดยผู้บริหารและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ยึดหลักความเป็นกลางในการประเมินผลโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติตนและผลการปฏิบัติงานซึ่งต้องปลอดจากการทุจริต ปลอดจากการกระทำผิดวินัย และปลอดจากการกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา ใจ ต้องแสดงออกอย่างถูกต้องและดีงามจนเกิดเป็นนิสัย ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยยึดหลักคุณธรรมประจำใจ พัฒนานตนเองโดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หลักคุณธรรมนี้เป็นหลักการที่ควรยึดถือมากที่สุด

3. หลักความโปร่งใส โดยการดำเนินงานที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน มีความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน คือ รู้เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่เข้มแข็ง ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมรับรู้ผลการประเมิน มีความโปร่งใสด้านระบบการให้คะแนน คือ มีผลประโยชน์ให้แก่ครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง และมีความโปร่งใสด้านระบบการให้โทษ คือ มีระบบที่มีประสิทธิภาพสำหรับครูผู้ช่วยที่มีผลการปฏิบัติตนและผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ก. กำหนด นอกจากนี้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มยังประกอบด้วยบุคคลภายนอกจำนวน 1 ใน 3 ซึ่งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาอันเป็นประกันว่าการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการมีความเป็นกลางมิได้เอียงเข้าข้างฝ่ายครูด้วยกัน ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจัดทำเป็นคำสั่งมอบหมายถูกต้องชัดเจนตามระเบียบหลักเกณฑ์ จัดทำคะแนนผลการประเมินเป็นเอกสารหลักฐานให้ได้รับทราบร่วมกันอย่างตรงไปตรงมา พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบเป็นหนังสือราชการ

4. หลักการมีส่วนร่วม โดยการบริหารงานบุคคลในกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแบบประชาธิปไตย มีคณะกรรมการที่มาจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายครู และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาโรงเรียน และความสัมพันธ์ชุมชน มีการส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การให้บริการชุมชนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายให้เกิดการสื่อสารในระบบเปิด คือ สื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5. หลักความรับผิดชอบ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำข้อตกลงสองฝ่ายระหว่างหน่วยงานกับครูผู้ช่วย มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยตระหนักในสิทธิและหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อปัญหาของผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณชน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดต้องพร้อมยอมรับผลของการกระทำโดยไม่หลบเลี่ยงหรือโยนความผิดให้บุคคลอื่น

6. หลักความคุ้มค่า โดยการให้คำปรึกษา แนะนำให้ครูผู้ช่วยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดอย่างประหยัด และคุ้มค่า มอบหมายให้ช่วยกันประหยัดพลังงาน และส่งเสริมให้นำวัสดุเหลือใช้มาประดิษฐ์เป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถใช้ได้อย่างหลากหลาย ให้ครอบคลุม 3 ประเด็น คือ 1) การบริหารจัดการใช้ทรัพยากร 2) การประหยัด 3) ความสามารถในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตดินแดง

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย มีดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอย่างจริงจัง คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความกระตือรือร้นในการประเมินผลให้ตรงตามความเป็นจริงเกิดปัญหากระบวนการอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคล ประกอบกับปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีสภาพปัญหา คือ มีรายละเอียดมาก ไม่ชัดเจน เมื่อนำไปปฏิบัติมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาได้ เช่น คณะกรรมการไม่มีการรอบในการใช้ดุลพินิจและไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และครูผู้ช่วยขาดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในระเบียบวิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์มีช่องว่างในการดำเนินการ กระบวนการดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษาไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ทักษะจิตส่วนบุคคลและบุคลิกภาพของครูผู้ช่วยแตกต่างกัน บางคนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาการ และการเรียนรู้เพื่อร่วมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กรด้วยความเต็มใจ และขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม

3. ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนานเกินไปเป็นภาระงานของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้การประเมินเป็นระยะ ๆ สามเดือนต่อครั้งในช่วงเวลาสองปี ทำให้เกิดภาระงานอย่างมากต่อครูผู้ช่วย

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง มีดังต่อไปนี้

1. จัดอบรมและประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวทางการปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และแจ้งขั้นตอนและกระบวนการให้ทราบล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิและความเสมอภาคของครูผู้ช่วยทุกคน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการประเมินตามลำดับขั้นจนถึงผู้อำนวยการเขต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ได้มาตรฐานสามารถวัดได้จริงมีความเที่ยงตรง และกำหนดให้มีการจัดทำหลักฐานเพื่อตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการ สามารถอธิบายหรือประกาศต่อสาธารณชนได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประกอบกับจัดทำระบบติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบภายหลังการแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู และควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มอบให้สถานศึกษาทราบและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน

3. ผู้มีอำนาจนิติบัญญัติควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และควรปรับหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น เพื่อลดภาระงานที่เกินความจำเป็นของคณะกรรมการและครูผู้ช่วย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามแนวคิดทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แสดงความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยผู้บริหารและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย เกิดผลสัมฤทธิ์ มีการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส ครูผู้ช่วยผู้รับการประเมินสามารถตรวจสอบการประเมิน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา และส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมของกรุงเทพมหานครเกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 5) ได้ให้ความเห็นว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติ โดยยึดหลักเหตุผลและความเป็นธรรม กล่าวอีกนัยหนึ่ง ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด และเป็นไปตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาลในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 103-104) มีว่า ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปทุมมา ไชยบุญ (2559) เรื่อง *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลขุนทะเล จังหวัดนครศรีธรรมราช* ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลขุนทะเลดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มณฑิรา มีรส (2558) เรื่อง *รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี* ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีเป็นรูปแบบที่ผู้นำเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มคนต่าง ๆ และการให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรินธร และสำราญ (2558) เรื่อง *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร* ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักในการทำงาน หลักธรรมาภิบาล ด้านคุณธรรมเป็นหลักที่ควรคำนึงมากที่สุด เพราะการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม คือ การทำงานที่ เสมอภาคเท่าเทียม ซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตประพฤติมิชอบ มีสำนึกในการเป็นคนดี

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แสดงความคิดเห็นว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย มีดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มอย่างจริงจัง คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความกระตือรือร้นในการประเมินผลให้ตรงตามความเป็นจริงเกิดปัญหากระบวนการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล ประกอบกับปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีสภาพปัญหา คือ มีรายละเอียดมาก ไม่ชัดเจน เมื่อนำไปปฏิบัติ มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาได้ เช่น คณะกรรมการไม่มีกรอบในการใช้ดุลพินิจ และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และครูผู้ช่วยขาดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในระเบียบวิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์มีช่องว่างในการดำเนินการ กระบวนการดำเนินงานของแต่ละสถานศึกษาไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของ ประยูรธ จันทรโอชา (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2561, หน้า 17-19) ระบุว่า ระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โตมโหฬาร ประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณ และอำนาจตามตัวกฎหมาย ตลอดจนดุลพินิจอันกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถให้โทษให้ความสะดวกหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานมาหากินและการดำรงชีวิตได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปทุมมา ไชยบุญ (2559) เรื่อง *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ* ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การประเมินผลด้านกระบวนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าปัญหา การปฏิบัติ คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุไม่ชัดเจน การไม่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการทำงานตามระเบียบของราชการ

2. ทักษะคนตัวบุคคลและบุคลิกภาพของครูผู้ช่วยแตกต่างกัน บางคนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาทางวิชาการ และการเรียนรู้เพื่อร่วมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กรด้วยความเต็มใจ และขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 18-19) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเนื่องจากสภาพองค์การทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีทางการสังคม มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยมของคนเปลี่ยนแปลงไป และเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของ UNESCAP (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 102-103) เสนอว่าธรรมาภิบาลประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วม (Participatory) การมีส่วนร่วมทั้งชายหญิงเป็นหลักสำคัญในธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมเป็นได้ทั้งทางตรงและผ่านสถาบันที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นตัวแทน การมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีการบอกกล่าวและจัดระบบด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปทุมมา ไชยบุญ (2559) เรื่อง *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลขุนทะเล จังหวัดนครศรีธรรมราช* ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การประเมินผลด้านกระบวนการงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่ามีปัญหาการปฏิบัติ คือ ให้ความสำคัญกับระดับการมีส่วนร่วมไม่เท่ากัน

3. ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนานเกินไปเป็นภาระงานของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้การประเมินเป็นระยะ ๆ สามเดือนต่อครั้งในช่วงเวลาสองปี ทำให้เกิดภาระงานอย่างมากต่อครูผู้ช่วย เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของ ประยูรธ จันทรโอชา (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2561, 17-19) โดยระบุว่า ระบบราชการและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในสังคมตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะติดขัดที่กฎระเบียบนานาประการ ซึ่งมีมาแต่อดีตและยังไม่ได้แก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกในการแข่งขันกับนานาประเทศ เช่น เสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก ใช้ระบบตรวจสอบจนเป็นภาระแก่ประชาชน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหและอุปสรรคนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แสดงความคิดเห็นว่า แนวทางในแก้ไขปัญหและอุปสรรคนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังต่อไปนี้

1. จัดฝึกอบรมและประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการ แนวทางการปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และแจ้งขั้นตอนและกระบวนการให้ทราบล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิและความเสมอภาคของครูผู้ช่วยทุกคนมีความ โปร่งใสตรวจสอบได้ และกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการประเมินตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการเขต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของวิมา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) อธิบายว่าการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ ทั้งยังเป็นการเตรียมผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปทุมมา ไชยบุญ (2559) เรื่อง *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลขุนทะเล จังหวัดนครศรีธรรมราช* ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรศึกษากฎหมาย ระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุให้เข้าใจและชัดเจน ควรจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน

2. ควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ได้มาตรฐานสามารถวัดได้จริงมีความเที่ยงตรง และกำหนดให้มีการจัดทำหลักฐานเพื่อตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการ สามารถอธิบายหรือประกาศต่อสาธารณชนได้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ จัดทำระบบติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบภายหลังการแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู และจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มอบให้สถานศึกษาทราบและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของวิมา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) ได้อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบประเมินผลตัวบุคคล อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติ หรือโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงานตามที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้าว่าจะได้ผลเพียงใด รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลด้วย

3. ผู้มีอำนาจนิติบัญญัติควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และควรปรับหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น เพื่อลดภาระงานที่เกินความจำเป็นของคณะกรรมการและครูผู้ช่วย เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ของประยุทธ์ จันทร์โอชา (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหนู, 2561, หน้า 17-19) ระบุว่า ใช้มาตรการทางกฎหมาย ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควรหรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้มาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตดินแดง มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ได้มาตรฐานสามารถวัดได้จริงมีความเที่ยงตรง และกำหนดให้มีการจัดทำหลักฐานเพื่อตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการ สามารถอธิบายหรือประกาศต่อสาธารณชนได้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
2. ควรจัดทำระบบติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบภายหลังการแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู
3. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มอบให้สถานศึกษาทราบและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้มีอำนาจนิติบัญญัติควรแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และควรปรับหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารราชการของกรุงเทพมหานครยิ่งขึ้น เพื่อลดภาระงานที่เกินความจำเป็นของคณะกรรมการและครูผู้ช่วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาผลของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของตำแหน่งครูผู้ช่วยในโรงเรียนต่างสังกัด

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร, สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2556). *แผนวิสัยทัศน์ของประชาชนเพื่อการพัฒนา กรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี.* (2556). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐ วิมลพิรพัฒนา. (2556). *แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานองค์กร กระบวนการยุติธรรม : ศึกษากรณีกรมสอบสวนคดีพิเศษ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม), มหาวิทยาลัยมหิดล, บัณฑิตวิทยาลัย.*
- ธนภรณ์ บัวคำภา. (2555). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี เทศบาลตำบลคู้งตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปทุมมา ไชยบุญ. (2559). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลขุนทะเล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาสังคม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล (พิมพ์ครั้งที่ 1).* กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า
- พรรณนิดา วาสกุล. (2559). *สอบเป็น “สิงห์” รัฐศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 1).* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีซีพีเมียร์.
- มณฑิรา มีรส. (2558). *รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการบริการสังคม), มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.*
- วรินทร์ และสำราญ. (2558). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วรัชยา ศิริวัฒน์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิขาองค์กรและนวัตกรรมในองค์กร.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สิทธิพันธ์ พุททูน. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 24).* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.