

**การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1**
**Good governance principles management affecting to personnel management of
school administrators under Chachoengsao Primary Education Area Office 1**

ทวีวิทย์ ศรีธรรม^{1*}, ธิตทิพัฒน์ หิรัญนิธิธำรง², สมชัย พุทธา³

Thawiwit Sirtham^{1*}, Thitiphat Hirannithithamrong², Somchai Phuttha³

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

^{2,3}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

¹Master of Education Program in Educational Administration, Krirk University

^{2,3}Educational Administration Program, Faculty of Liberal Arts, Krirk University

Corresponding author's e-mail: bentaxi11853@gmail.com^{1}, thitipta.muek@gmail.com², Somchi41@gmail.com³

Received: October 6, 2024

Revised: November 8, 2024

Accepted: November 17, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารหัวหน้าฝ่ายและครูในสถานศึกษา รวมจำนวนทั้งสิ้น 412 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน และทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคตัวแปรด้านบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เท่ากับ .97 และตัวแปรด้านการบริหารงานบุคคล เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านหลักนิติธรรมด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 สามารถทำนายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาน ด้ร้อยละ 54.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of good governance of school administrators, 2) study the level of personnel management of school administrators and 3) study the principles of good governance affecting personnel management of school administrators under Chachoengsao Primary Educational Area Office 1..The sample group consisted of 412 school administrators, department heads and teachers by opening the ready-made table of Krejci and Morgan, and using simple random sampling. The research instrument is a questionnaire with five levels of estimation. The reliability of the coefficient The Cronbach's alpha of the variable of good governance management was .97. The variable of personnel management was .93. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis using ready-made programs. The research results found that: 1) The administration, according to the principles of good governance of the school administrators, is at the highest level overall, 2) Personnel administration in educational institutions under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level overall and 3) The administration according to the principles of good governance of educational institution administrators that affect the personnel administration of educational institution administrators found that the principles of the rule of law, the principles of morality, the principles of transparency, the principles of participation, the principles of responsibility and the principles of value under Chachoengsao Primary Educational Area Office 1, predicted the personnel administration of educational institution administrators by 54.30 percent, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: good governance principle, human resource management, educational institution administrator

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ธนาคารโลกได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาล ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัดว่าประเทศนั้น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง และพบว่าในช่วงแรกของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ (สถานักกึ่งกลางจังหวัดตราด กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2558) แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่อย่างมาก ในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยปี 2540 ก่อนที่จะลุกลามไปสู่ประเทศต่าง ๆ สอดคล้องกับที่ปกร จิริฐิตกุลชัย (2560) กล่าวว่าการศึกษาในประเทศบราซิลจะสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับนโยบาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาไทยได้ เนื่องจากเป็นการปฏิรูปโดยสร้างกลไกและเครื่องมือ เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีธรรมาภิบาลสำหรับการศึกษาของประเทศบราซิล ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้สูงที่สุดแห่งหนึ่งของโลกซึ่งส่งผลต่อแวดวงการศึกษาไทย

การบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (good governance) เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาข้าราชการไทย ซึ่งในอดีตทุกคนคิดว่าภาครัฐเท่านั้นที่ดูแลกิจการบ้านเมือง แต่ในยุคปัจจุบันแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองได้เปลี่ยนไป ซึ่งภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยมีการลดขนาดลงและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองมากขึ้น นัสรีน อับดุลเลาะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนในการกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และ ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ในการบริหารจัดการงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แนวทางพัฒนาและจุดประสงค์ของหน่วยงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยการบริหารงานที่มีอยู่ ในบรรดาปัจจัยทางบริหาร “4Ms” อันได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) บุคลากร เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด

งานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551 ในมาตรา 26 สถานศึกษาจำเป็นต้องนำหลักการบริหารงานตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารให้เกิดการยอมรับจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสถานศึกษาที่มีการบริหารสถานศึกษาที่ไม่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในสถานศึกษาดังที่ ศิริวรณนันทวัฒน์กรมย์ (2547) เรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน พบว่า สถานศึกษา ยังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการรับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน จึงมีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาร่วมกันกับหลักบริหารอื่นๆ และยัง สอดคล้องกับสุวิทย์ ทองสันทัด (2550) ที่ค้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนั้นสรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเขต 1

2. ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงตราเขต 1

3. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคะเชิงตราเขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (พ.ศ. 2542) ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็น แนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุม ถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริม ความ เข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยา ภาวะวิกฤต ภัยอันตรายที่หากจะมีมาใน อนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของคดียุติธรรม ความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับปาริชาติ สติภา (2558) ให้ความหมายไว้ว่า หลัก ธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 6 ประการดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ หลักสำคัญที่ถือเป็นกฎกติกาในสังคม ดังนั้นการตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม และ กระบวนการยุติธรรมต้องมีความเป็นธรรมและชัดเจน
2. หลักคุณธรรม คือ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นการบริหารที่ให้ความ สำคัญกับประสิทธิภาพและยึดถือระบบคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและเปิดเผยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ เข้า มาตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลเพื่อให้การทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการลดลง
4. หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ การดำเนินโครงการ รวมถึงการการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างรัฐกับประชาชน
5. หลักความคุ้มค่า คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุด คำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพโดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด
6. หลักความสำนึกรับผิดชอบ คือ ความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแผน สำรองในการดำเนินงาน มีการติดตามประเมินผล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้น ๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะเดียวกัน ก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานของ องค์กรนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยกำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กำหนดไว้ 20 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา 3) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

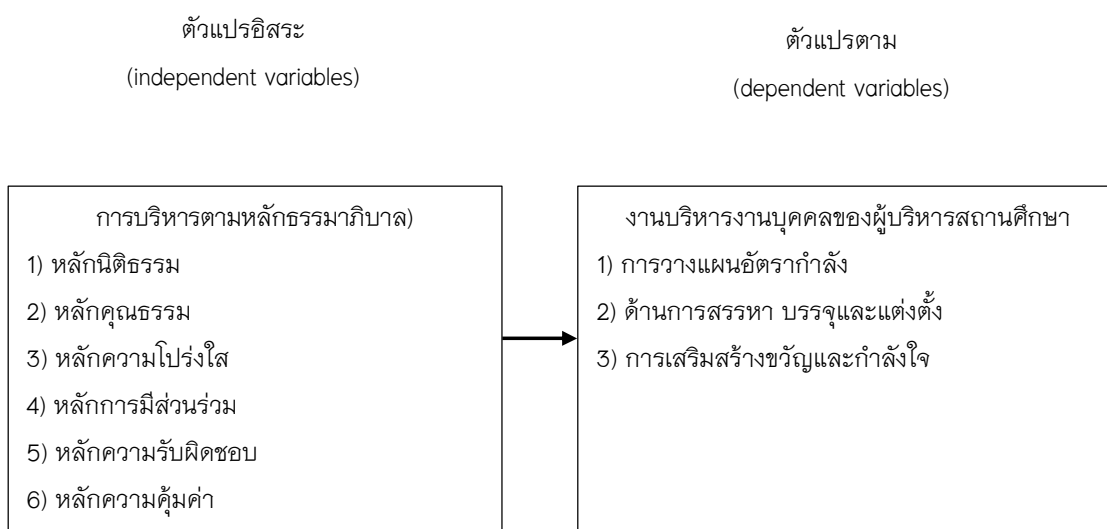
8) การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่องานบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทราเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นว่าด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า และศึกษาตัวแปรตาม การบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550) รุจิรา แจ่มแสงทอง (2559) และปาริชาติ สติภา (2558) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง และ 3) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก 57 ขนาดกลาง 76 และขนาดใหญ่ 3 ขนาดใหญ่พิเศษ 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 138 แห่ง ตามบัญชีรายชื่อสถานศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ได้มาจากการตารางของเครจซี่และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (simple randomize sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง และผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สถานศึกษาละ 4 คน เท่า ๆ กัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้าฝ่าย 2 คนและครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 412 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ที่กำหนดคำตอบไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (x_1) หลักคุณธรรม (x_2) หลักความโปร่งใส (x_3) หลักการมีส่วนร่วม (x_4) หลักความรับผิดชอบ (x_5) หลักความคุ้มค่า (x_6)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 1) การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) 2) ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง (Y_2) 3) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Y_3) เป็นมาตราส่วนการประมาณค่า (rating Scale) 5 ระดับตามวิธีการของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale) (Likert, 1967) โดยคุณภาพของเครื่องมือการตัดสินใจตัดสินดัชนีความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .66 – 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อคำถามคณะผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบ (try out) จำนวน 30 ชุด และนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพ โดยวิธีการวัดค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสถิติ Cronbach's alpha (Cronbach, 1951) โดยตัวแปรอิสระ คือ ด้านบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 และตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 412 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.3 ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 409 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.27 และนำกลับมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุญชม ศรีสะอาด (2554) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation

Coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553) และการทดสอบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ (Enter method of Multiple Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังนี้

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1) หลักนิติธรรม (X_1)	4.52	.61	มากที่สุด	4
2) หลักคุณธรรม (X_2)	4.56	.60	มากที่สุด	1
3) หลักความโปร่งใส (X_3)	4.49	.49	มาก	6
4) หลักการมีส่วนร่วม (X_4)	4.51	.47	มากที่สุด	5
5) หลักความรับผิดชอบ (X_5)	4.56	.53	มากที่สุด	2
6) หลักความคุ้มค่า (X_6)	4.53	.49	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.53	.60	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ หลักความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .53) อันดับ 2 คือ หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .60) อันดับ 3 คือ หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .49) อันดับ 4 คือ หลักนิติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .61) อันดับ 5 คือ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .47) และอันดับสุดท้ายคือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .49) ตามลำดับ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1) การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	4.53	.58	มากที่สุด	2
2) ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง (Y_2)	4.53	.54	มากที่สุด	3
3) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (Y_3)	4.57	.57	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.53	.58	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = .57) อันดับ 2 คือ ด้านการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .54) และอันดับสุดท้ายคือ การวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .58) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) แสดงตาราง 3

ตาราง 3 ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระ และผลการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกด้านกับผลรวมของตัวแปรตาม

ตัวแปร	X ₍₁₎	X ₍₂₎	X ₍₃₎	X ₍₄₎	X ₍₅₎	X ₍₆₎	Y _(tot)	Collinearity	Statistics
								Tolerance	VIF
X ₁	–						.706**	.284	3.526
X ₂	.779**	–					.587**	.272	3.678
X ₃	.764**	.784**	–				.580**	.295	3.395
X ₄	.763**	.773**	.740**	–			.645**	.270	3.709
X ₅	.588**	.587**	.551**	.620**	–		.536**	.547	1.827
X ₆	.745**	.712**	.737**	.781**	.626**	–	.635**	.301	3.324
X _(tot)	.757**	.888**	.877**	.897**	.773**	.884**	.707**	–	–

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ของตัวแปรอิสระ ผลการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .707$) ซึ่ง น้อยกว่า .80 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม (X₁) หลักการมีส่วนร่วม (X₄) หลักความคุ้มค่า (X₆) หลักความโปร่งใส (X₃) หลักคุณธรรม (X₂) และด้านหลักความรับผิดชอบ (X₅) แสดงว่า ความสัมพันธ์ในทางบวกสูงมาก ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณในตัวแปรต้น จากการทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระ (Tolerance) ซึ่งมีค่า มากกว่า .19 ส่วน Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ในระดับที่เชื่อถือได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ค่า VIF ต้องไม่เกิน 5.3 ทุกด้าน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2547) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระเหล่านี้ใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในขั้นตอนต่อไป

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการคือ หลักนิติธรรม (X₁) หลักคุณธรรม (X₂) หลักความโปร่งใส (X₃) หลักการมีส่วนร่วม (X₄) หลักความรับผิดชอบ (X₅) หลักความคุ้มค่า (X₆) โดยเลือกวิธี (Enter) เป็นวิธีเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยแสดงตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	55.216	6	9.203	79.656**	.000
Residual	46.496	402	.116	–	–
Total	101.712	408	–	–	–

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.737
ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.543
ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.536
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.34009

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.627	.183	–	3.424	.001
หลักนิติธรรม (X ₁)	.525	.071	.467	7.372	.000
หลักคุณธรรม (X ₂)	.057	.068	.054	.834	.405
หลักความโปร่งใส (X ₃)	.029	.063	.029	.460	.645
หลักการมีส่วนร่วม (X ₄)	.178	.068	.170	2.615	.009
หลักความรับผิดชอบ (X ₅)	.105	.042	.113	2.479	.014
หลักความคุ้มค่า (X ₆)	.145	.062	.114	2.340	.020

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ คือ หลักนิติธรรม (X₁) หลักคุณธรรม (X₂) หลักความโปร่งใส (X₃) หลักการมีส่วนร่วม (X₄) หลักความรับผิดชอบ (X₅) หลักความคุ้มค่า (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .737 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .543 หมายความว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม (X₁) หลักคุณธรรม (X₂) หลักความโปร่งใส (X₃) หลักการมีส่วนร่วม (X₄) หลักความรับผิดชอบ (X₅) หลักความคุ้มค่า (X₆) สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ได้อยู่ละ 54.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .536 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .34009 ในลักษณะนี้ แสดงให้เห็นว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = .627 + .525 (X_1) + .057 (X_2) + .029 (X_3) + .178 (X_4) + .105 (X_5) + 145 (X_6)$$

ผลการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 คือ หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือ หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 3 คือ หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 4 คือ หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 5 คือ หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ตามอันดับ

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับ 1 คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 2 คือ การวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ทั้ง 6 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.30 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลร่วมกัน อย่างมีความยุติธรรมการบริหารจัดการกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะที่ดี บุญพบ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับเพลงไพไล ลิ้นถนันทชัย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมด้วยความรับผิดชอบและยุติธรรม คุ้มค่า ชื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ และยังสอดคล้องกับกับแนวคิดของอังคณา พิมพ์ดี (2559) ระบุว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้วยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองครูส่งเสริมในการทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จสอดคล้องกับภรทิพย์ นิมพาสี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับปฐมภรณ์ คำภาพล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของสันติ จันทจำปา (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรและการจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อทำงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1979) ระบุว่า ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า ทั้ง 6 ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า สามารถทำนายความแปรปรวนของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ความแปรปรวนของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 54.30 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจน ตระหนักถึงจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสอดคล้องกับวาทิตยาราชภักดี (2561) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทุกด้าน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลร่วมกันอย่างมีความยุติธรรมการบริหารจัดการกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้วยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ความเป็นธรรม และปกป้องคุ้มครองครูส่งเสริมในการทำงานล้วนส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ทุกด้านล้วนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ในฐานะที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดให้มีการอบรม ให้ข้อมูลการศึกษาระเบียบ วิธีการและเกณฑ์ ของการบริหารงานบุคคลโดยเน้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินงานของสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล มีประสิทธิภาพและ

ตอบสนองนโยบายสูงสุด ทั้งอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อปริมาณนักเรียนและคุณภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรบริหารตามหลักธรรมาภิบาลหลักความโปร่งใสไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสุดท้าย ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรมีวิธีการและเกณฑ์การทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถก่อนรับเข้าทำงานในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลงานวิจัยครั้งนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้แนวทางในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อทำนายคุณภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการงานบริหารบุคคลของสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ของตัวแปรที่จะศึกษาด้วย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเพื่อทำให้ทราบถึงระเบียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์ในเชิงลึกและการประชุมสนทนากลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ทีปกร จิริฐิตกุลชัย. (2560). *แนวคิดและประสบการณ์จากต่างประเทศในการปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้น 5 มกราคม 2567 จาก <https://theepakornblog.wordpress.com/2017/02/02/first-blog-post/>.

- นัสรีน อับดุลเลาะ. (2558). การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมภรณ์ คำภาพล. (2565). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เพลงไพลิน ลินธันชัย. (2566). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรทิพย์ นิมพาลี. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุจิรา แจ่มแสงทอง. (2559). การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ลักษณะาวดี บุญพบ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุกมาศ อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. (2547). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอ เมืองลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถานกักขังกลางจังหวัดตราด กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2558) หลักธรรมาภิบาล. สืบค้น 10 ม.ก.ร. 2567 จาก <http://www.correct.go.th/inctrad/Good%20governance.htm>.

- สันติ จันจำปา. (2562). การศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวิทย์ ทองสันต์. (2550). พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังคณา พิมพ์ดี. (2559). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Likert, R. (1967). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – Hill.