

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Personnel Administration According to Good Governance Disciplinary School Under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1

ยุทธาน อิศรางกูร ณ อยุธยา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Email: yuttana2505@Gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาประชากร คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,642 คนและใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบ t-test , F-test และเปรียบเทียบรายคู่วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.26$) รองลงมาด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x}= 4.23$) และด้านหลักการมีส่วนร่วมกับด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x}= 4.13$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ข้าราชการครูที่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล/หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research aims to investigate and compare the personnel administration that adheres to the principles of good governance in educational institutions classified by experiences and sizes of institutions. The populations are 1,642 civil service teachers under the Pathumthani Primary Educational Service Area. The sample size of 322 was calculated by using stratified random sampling. The tool used to collect data was questionnaire about the personnel administration according to Good governance. The statistical data analysis included mean of average (\bar{x}), standard deviation (S.D.), t-test, F-test, and Scheffe method of paired comparison (Scheffe's).

The findings of this research were as follows: 1) The overall opinions of teachers towards personnel administration according to good governance was found at the high level. When considering into each principle, the rule of law had the highest mean ($\bar{x}=4.26$), followed by the principle of ethics ($\bar{x}= 4.23$), where as the mean of the principle of participation and accountability ($\bar{x}= 4.13$) was the lowest. 2) A comparison of teachers' opinions towards personal administration according to good governance in schools under Pathumthani Primary Educational Service Area office 1 with respect to experience and size of the schools indicated that: 2.1) There was statistically significant difference of the overall opinions of teachers with different experiences towards personal administration according to good governance in schools. That is, the moral principle, the principle of transparency, participation, accountability, and the principle of cost-effective found statistically significant difference at the 0.05 level. 2.2) Regarding the opinions of teachers from different sizes of schools, there were no significant differences of the overall opinions towards personal administration according to good governance and the opinions on each aspect.

Keywords: Personnel administration / Good governance

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ผลจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทย จึงมีความจำเป็นที่ระบบการจัดการศึกษาจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ให้สามารถพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศให้แข่งขันได้ในสังคมโลก โดยยังคงดำรงรักษาความเป็นไทยซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีเจตนารมณ์ให้ทุกคนนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้เป็นแนวทางบริหารงานในด้านต่างๆ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามมาตรา 27 เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆมีหน้าที่บริหารและบังคับบัญชา ควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณภาพ เพราะกลุ่มคนเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรสืบเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่ง

ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยดำเนินการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

3. สมมุติฐานของการวิจัย

3.1 ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาแตกต่างกัน

3.2 **ข้าราชการครู** ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ขอบเขตในการวิจัย

4.1 **ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้** เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่มีรายละเอียดปรากฏอยู่ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 [1-2]

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,642 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาจำนวน 322 คนสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1993: 887) [3]

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ประสบการณ์ทำงาน

- 1) ต่ำกว่า 21 ปี
- 2) 21 - 40 ปี

- ขนาดสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่

4.3.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้หลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ประกอบด้วย

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม

- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม
- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) หลักความคุ้มค่า

5. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย เครื่องมือดังต่อไปนี้

5.1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

5.2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาตามแนวทางการดำเนินงานที่ปรากฏอยู่ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546 จำนวน 60 ข้อ [1,2]

5.3 การหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item Objective Congruence) เป็นรายข้อ ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคินพนธ์ นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1.ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) [4]

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ t-test , F-test (ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) [5]

7. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

7.1 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =4.26) รองลงมาด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} =4.23) และด้านหลักความมีส่วนร่วมด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x} =4.13)

7.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่า

7.2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน และพบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ

และด้านหลักความคุ้มค่า ส่วน ด้านหลักนิติธรรม ไม่แตกต่างกัน

7.2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครู ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อภิปรายจากผลวิจัยได้ดังนี้

8.1 ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู มีความคิดเห็นเรื่องของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่ามีความสำคัญมากทุกด้าน การบริหารงานบุคคลเรื่องของการบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจน ตามระเบียบของกฎหมาย การกำหนดตำแหน่งและการวางแผนอัตรากำลังคนยึดหลักความถูกต้องของวิชาชีพ โดยมีคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือ และตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและของส่วนรวม รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงกระบวนการพิจารณาบทลงโทษทางวินัยของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของ กคศ.และกำหนดตำแหน่ง แผนอัตรากำลังคนคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด มาวงค์ [6] ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา พุทธรักษา [7] ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ รักษาภิกษุ [8] ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลต่อคณะผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าส่วนใหญ่คิดว่ามีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ ป้อมพระเดช [9] ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประสม ชุมเพชร [10] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่ให้ความสำคัญสูงสุดเรื่องของการบรรจุแต่งตั้งมีความชัดเจนตามระเบียบของกฎหมาย หลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติในการย้าย โอน ออกจากราชการ ชัดเจน ตามระเบียบที่ กคศ. กำหนด มีการยึดหลักกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของ กคศ. ในกระบวนการสรรหาบุคคลตามตำแหน่งงาน รวมถึงมีการกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนการวางแผน อัตรากำลังและเป็นไปตามข้อบังคับของ กคศ. ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย โนนิง [11] ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่าสภาพการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ หลักนิติธรรม รองลงมาด้านหลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งและการวางแผน

อัตรากำลังคนยึดหลักความถูกต้องของวิชาชีพ การพิจารณาการย้าย โอน ออกจากราชการเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับของ กคศ. และเป็นธรรม มีความชัดเจนในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ รวมถึงมีระบบกระบวนการสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งงานเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ คำนึง ถึงความยุติธรรมและเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูริย์ บังชิต [12] ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านคุณธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วมกับด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นเรื่องของการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดฝึกอบรมการรักษาวินัยให้บุคลากรและบุคลากร มีความรับผิดชอบต่อกวินัยในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นควรมีการเสริมสร้างให้บุคคลมองเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการรักษาวินัย ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม และสังคม เพื่อสร้างพื้นฐานที่ดีในการดำรงชีพต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย โนนิง [11] ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 หลักความรับผิดชอบ น้อยที่สุด

8.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่า

8.2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่า ข้าราชการครู ที่มีประเภทการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความเห็นในการบริหารงานบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันไป จะเห็นได้จากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 21 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21-40 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 21 ปี จะมีแนวคิด ทักษะคติ แตกต่างกันไปตามกระแสโลกาภิวัตน์วิวัฒนาการ เป็นต้น เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 21 ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย โนนทิง [11] ได้ศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเหมือนกันในเรื่องของด้านหลักนิติธรรม ในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผนงานบริหารบุคคลมีความชัดเจนและกำกับการใช้แผนอย่างสม่ำเสมอ

8.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครู ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่สังกัดสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพคเกตต์ (Padgett, 1991: 24) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจการบริหารบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูริย์ บังชิต [12] ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ป้อมพระเดช [9] ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

9.1 จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้ทั้ง 6 ด้าน

ด้านหลักนิติธรรม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในเรื่องของเกณฑ์ประเมินผลงานที่ชัดเจนบุคลากรได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องความชัดเจนในเกณฑ์ผลการประเมินในการชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบผลการ

ปฏิบัติงานทุกครั้งมีการดำเนินการตามหลักนิติธรรมอย่างชัดเจน

ด้านหลักคุณธรรม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในเรื่องของการเลื่อนขั้นตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการพิจารณาในการเลื่อนขั้นตามความสามารถให้เหมาะสมตามคุณวุฒิกับงานรวมถึงการพิจารณาในการเลื่อนขั้นดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา

ด้านหลักความโปร่งใส ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในเรื่องของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรพิจารณาในเรื่องของกระบวนการยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงและมีกระบวนการในการดำเนินพิจารณาทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน

ด้านหลักการมีส่วนร่วม ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในเรื่องของการจัดฝึกอบรมการรักษาวินัยให้บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการชี้แนะให้มีความสำคัญในเรื่องของการอบรมให้กับข้าราชการครูทราบได้ประโยชน์การมีส่วนร่วมในการอบรมและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการได้รับการอบรมต่างๆ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านหลักความรับผิดชอบ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความคิดเห็นในเรื่องของบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อวินัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการให้ข้อคิด เสนอแนะในเรื่องของระเบียบ วินัย ความรับผิดชอบ ในหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการบริหารจัดการที่ดีต่อองค์กร

ด้านหลักความคุ้มค่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นในเรื่องของบุคลากรได้รับการบริการอย่างรวดเร็วและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีแนวทางในการจัดระบบ กระบวนการบริหารจัดการ การลดขั้นตอนในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

9.2 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 21 ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตาม

หลัก ธรรมาภิบาลมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 21-40 ปี ดังนั้นสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน รวมถึงให้ความสำคัญต่อข้าราชการครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันไปให้ความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

9.3 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อองค์กร รวมถึงการวางหลักในการบริหารงานทุกขนาดสถานศึกษาเป็นในแนวทางเดียวกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป

10. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

10.1 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

10.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงสำรวจถึงการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรหน่วยงานและ/หรือ ภูมิภาคต่างๆอย่างกว้างขวางเพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้น

10.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

11. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักนายกรัฐมนตรี, “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี”, กรุงเทพฯ : สำนักฯ, 2542.
- [2] สำนักนายกรัฐมนตรี, “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี”, กรุงเทพฯ :สำนักฯ, 2546.

- [3] Yamane, Taro, "Statistic and Introduction Analysis," 3 rded.New York : Harper and Row, 1973.
- [4] Cronbach, L.J, "Essentials of Psychological Testing (5th ed.)", New York : Harper Collins, 1990.
- [5] Scheffé, H, "The Analysis of Variance", Wiley, New York, 1995.
- [6] สมคิด มาวงค์, "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- [7] ปัทมา พุทธแสน, "สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2551.
- [8] ยงยุทธ รักษาภิกษุ, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลต่อคณะผู้บริหารเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น", มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- [9] ขวัญใจ ป้อมพระเดช, "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย", มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2551.
- [10] ประสม ชุมเพชร, "แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น", มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2554.
- [11] วิชัยโนนทิง, "สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- [12] ไพฑูรย์ บังชิต, "การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม", บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.