

การใช้หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
GOOD GOVERNANCE USAGE WITH PERSONNEL MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATOR UNDER THE JURISDICTION
OF PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2*

ธนพลอยสิริ สิริบรรสพ, ปรียาพร วงศ์อนุตรวิโรจน์และ อติพงษ์ เพชรสุทธิ

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Thanaploysiri Siribunsobh, Preeyaporn Wongsanutarawiroj and Atipong Phetsute

Pathumthani University

E-mail: Pipisit888@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 328 คน กลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสถานภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.210$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.210$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้หลักธรรมาภิบาลพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (Y_1) ($r = 0.227$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลบุคลากร (Y_2) ($r = 0.147$) ส่วนด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล; บริหารงานบุคคล; ผู้บริหาร; สถานศึกษา

Abstract

This research of objectives were to study and find the relationship between good governance usage of educational institution administrator with personnel management of school administrators under Pathumthani primary educational service area office 2 by the

* ได้รับบทความ: 25 มิถุนายน 2564; แก้ไขบทความ: 1 สิงหาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 31 สิงหาคม 2565

opinion of 328 teachers and the sample determined by Krejcie & Morgan with stratified random sampling with statues. The data were collected by questionnaires. The reliability was equaled .88 and collected the data by the statistical chance. The data analyzed were presented in frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation. The result study revealed that; good governance usage of educational institution administrators with personnel management, the overall had the positive relationship at the low level ($r=0.210$) by statistically significant difference at 0.05. When considering each factor found that economy factor (X6), the overall had the positive relationship at the low level ($r=0.210$) by statistically significant with the same direction. Rule of law factor), virtue factor), participation factor and accountability factor) and the positive relationship at the low level by no statistically significant with the same direction. Transparency factor was the negative relationship with no statistically significant. The relationship between personnel administrative of school administrators with good governance implementation found that recruitment planning factor (y1) ($r=0.227$) and enhance efficiency and personnel maintenance factors (y2) ($r=0.147$) had the positive relationship with the same direction by statistically significant difference at 0.05. The other factor had the relationship at the low level by no statistically significant difference and the same direction.

Keywords: Good Governance; Personnel Management; Administrator; Educational Institution

บทนำ

การพัฒนากระบวนการศึกษาเพื่อสร้างคนในชาติ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และพลวัตของโลก การศึกษาในอนาคตที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญทั้งกับหลักการ และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้ง เป็นการศึกษาที่มุ่งการสร้างอาชีพ เป็นการผลิต “กำลังคนชั้นสูง” ตอบโจทย์ความต้องการ ด้านเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่มากขึ้น ถือเป็นก้าวสำคัญของ “การปฏิรูปการศึกษา” (ผู้จัดการออนไลน์, 2565) ประเทศใดที่มีการเตรียมความพร้อมย่อมสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที ดังนั้นจึงพบว่าในเวลานี้และในอนาคตข้างหน้าประเทศต่างๆ กำลังให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศชาติของตน ในอันที่จะสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกได้ทันสถานการณ์ (วิภาส ทองสุทธิ, 2551) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามมาตรา 78(4) ระบุว่า พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณภาพละจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 มีการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิง

โครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐโดยระบุถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์เป็นการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพลโลก จึงทำให้เกิดทุจริตผิดจรรยาบรรณได้ง่าย และขาดความโปร่งใสในการบริหารและประชาชนเข้าไม่ถึงข้อมูลในที่สุดการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายตามมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 4 - 18) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการด้านต่างๆ ของคนในชาติผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในทุกด้านเช่นด้านวิชาการและด้านคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับอาภรณ์กล่าวได้ว่า การบริหารงานที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงาน และเป็นดวงประทีปของปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์กรให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติงานในการบริหารจัดการของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลหลักการดังกล่าว ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า (ดุจดาว จิตใส, 2554: 1)

ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นอาจารย์ผู้สอนนักศึกษาครูในมหาวิทยาลัยปทุมธานีในเขตดังกล่าวจึงสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนว่ามีการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นอย่างไร การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นอย่างไรและได้ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตกลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครู ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 2,009 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 328 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถานภาพ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ศึกษาข้อมูลเอกสารระเบียบกฎหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และนำข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามให้ครอบคลุมภารกิจ วัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 และนำข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามให้ครอบคลุมภารกิจวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ทั้งสองสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 39 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 33 ข้อ

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ พร้อมปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC: Index of Item objective Congruence) เกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ตามต้องการมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) วิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.80 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.82 รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 สุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลโดยทำการชี้แจงถึงจุดประสงค์และเหตุผลในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาไปแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มเป้าหมายมาให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ย 5 ระดับ และแปลผลแบ่งระดับการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการใช้หลักธรรมมาภิบาลอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ย 5 ระดับ และแปลผลแบ่งระดับการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการบริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติ คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้นำมาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

มากกว่า 0.90 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูงมาก

มากกว่า 0.70 ถึง 0.90 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง

มากกว่า 0.30 ถึง 0.70 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ ปานกลาง

มากกว่า 0.00 ถึง 0.30 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ ต่ำ

0.00 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความร่วมมือร่วม ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้น รองลงมาคือ มีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหาร และกฎระเบียบ และข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้นมีความเป็นธรรม ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ

1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้ มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรม รองลงมา คือ มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย โรงเรียนมีความมั่นคงในการจัดการศึกษาและผู้บริหาร ครู บุคลากร อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และมีการเสริมสร้างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในโรงเรียนตามลำดับ

1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ รองลงมา คือ การทำกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ($\bar{X} = 3.58$) และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

1.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน รองลงมา คือ บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพรียง และบุคลากรมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ตามลำดับ

1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนทันทีที่ทราบและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ตามลำดับ

1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการให้บริการด้านแหล่งการเรียนรู้ อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์แก่บุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ปานกลาง 7 ข้อ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน รองลงมาคือ ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โดยยิทธิวิชาเอกและความถนัด และผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมตามหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

2.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนครู ตามกฎ กติกา และระเบียบที่กำหนด รองลงมา คือ วิทยาลัยมีการวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน และมีการนิเทศภายใน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ปานกลาง 7 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น รองลงมา คือ เสริมสร้างและพัฒนาให้ครูบุคลากรในโรงเรียนให้มีวินัยในตนเอง และผู้บริหารสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ตามลำดับ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม โปร่งใส และแจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนทราบอย่างเปิดเผย ตามลำดับ โดยภาพรวม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาระเบียบวินัย ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.210$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.210$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านหลักนิติธรรม (X_1) ($r = 0.098$) ด้านหลักคุณธรรม (X_2) (r

= 0.101) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) ($r = 0.092$) และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ($r = 0.080$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส (X_3) ($r = -0.017$)

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (Y_1) ($r = 0.227$) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร (Y_2) ($r = 0.147$) ส่วนด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ในตำแหน่งปัจจุบัน) พบว่า ครูผู้สอนของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างสูงกว่า 11 - 20 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศากร ช่างสุวรรณ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” จำแนกตามเพศ อายุสถานภาพและ ปัจจัยการปฏิบัติงานได้แก่ประเภทบุคลากร กลุ่มตำแหน่ง คณะ/หน่วยงานสังกัดวิทยาเขต อัตราเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ งานวิจัยของ สุพจน์ เจริญชา (2554: 104) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำทะเมนชัยบุรี จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามเพศ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ 1. บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น 2. มีการนำพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆมาใช้ในการบริหาร 3. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้นมีความเป็นธรรม ถูกต้องทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ 4. มีการประชุมคณะกรรมการโรงเรียนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อใช้ภายในโรงเรียน 5. ผู้บริหารปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับโรงเรียน กำหนดขึ้น 6. บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับที่นำมาใช้ในโรงเรียน และ 7. มีการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใช้ภายในโรงเรียน

2.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. มีการปฏิบัติงานด้วยความ

ข้อสำคัญ สัจจัตถิยาพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรม 2. มีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3. โรงเรียนมีความมั่นคงในการจัดการศึกษาและผู้บริหาร ครู บุคลากร อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข 4. มีการเสริมสร้างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนาให้แก่บุคลากรในโรงเรียน 5. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยบุคลากรในโรงเรียนได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน 6. เมื่อมีปัญหา /อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูสามารถใช้ความอดทนปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และ 7. ผู้บริหารประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่บุคลากร

2.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ 2. การทำกิจกรรมต่างๆ ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี 3. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ 4. ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการบริหารงาน และสามารถตรวจสอบได้ 5. มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่โรงเรียนได้รับให้บุคลากรในโรงเรียนทราบเป็นระยะๆ และ 6. มีการตรวจสอบการดำเนินงานโรงเรียนด้วยคณะกรรมการตรวจสอบภายในของโรงเรียน

2.4 ด้านหลักความมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน 2. บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพรียง 3. บุคลากรมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน 4. บุคลากรมีโอกาสดำเนินแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนด้วยความร่วมมือกัน 5. บุคลากรมีโอกาสดำเนินแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และได้ประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ และ 6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สภาพการณ์ และปัญหาของโรงเรียน

2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. ผู้บริหารการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนทันทีที่ทราบ และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 3. ผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน 4. ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน 5. ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อโรงเรียนและสังคมและ 6. ผู้บริหารใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. บุคลากรในโรงเรียนได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง 2. บุคลากรในโรงเรียนได้รับการนิเทศ การ

ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3. มีการให้บริการด้านแหล่ง การเรียนรู้ อาคาร สถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากร ภายในและภายนอกโรงเรียน 4. มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน 5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการดำเนินงานของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี 6. มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ 7. มีการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์ จากวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของโรงเรียน อย่างประหยัดและคุ้มค่า

โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1.ด้านหลักคุณธรรม 2. ด้าน หลักนิติธรรม 3. ด้านหลักความมีส่วนร่วม 4. ด้านหลักความรับผิดชอบ 5. ด้านหลักความคุ้มค่า และ 6. ด้าน หลักความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระยuthนา ชุตทองม้วน (2550: 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่” ผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาในด้านหลักความรับผิดชอบแล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการ ตรวจสอบผลการพัฒนาการศึกษาตามภารกิจที่รับผิดชอบของหน่วยงานอธิบายชี้แจงระบบการทำงานโดย สร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกฝ่ายสำนึกเห็นในผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเน้นให้บุคลากรทำงานด้วยความ รับผิดชอบสูงสุดความสามารถกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการบริหารในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระยuthนา ชุตทองม้วน (2550: 98) พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนโปลิเทคนิคล้านนาเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากทุกด้าน งานวิจัยของ นิกร นวโชติรส (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นตามนโยบายคณะ ผู้บริหารเทศบาลนครขอนแก่นพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจตรงกันว่าทุกโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครขอนแก่นได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในทุกๆ องค์ประกอบ งานวิจัยของอรทัย แสงทอง (2551: 99) พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุดและครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.1 ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ปานกลาง 7 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1. มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานแก่ครู และบุคลากรภายในโรงเรียน 2. ครู และบุคลากร ภายในโรงเรียนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถโดยยึดวิชาเอกและความถนัด 3. มีผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครู จัดกิจกรรมตามหลักสูตรสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น 4. มีการประเมินผลและมอบหมายงานแก่พนักงานครูใหม่ 5. ครู และบุคลากรและบุคลากรภายในโรงเรียนเข้าปฏิบัติงานตามขอบข่ายภาระงานที่รับผิดชอบ 6. ครู และ บุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ตามประสบการณ์ทำงาน 7. มีการนำแผนกำลัง บุคลากรของสถานศึกษามาสู่การปฏิบัติ และ 8. มีการกำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียน

3.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนครู ตามกฎ กติกา และระเบียบที่กำหนด 2. วิทยาลัยมีการวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน 3. มีการนิเทศภายใน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 4. มีการจัดศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน 5. มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน 6. มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน 7. มีการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองครู และบุคลากรในโรงเรียน และ 8. มีการส่งเสริมครู และบุคลากรในโรงเรียนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา ดานคุณธรรม จริยธรรม

3.3 ด้านการรักษาระเบียบวินัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ปานกลาง 7 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ในกรณีมีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น 2. เสริมสร้างและพัฒนาให้ครู บุคลากรในโรงเรียนให้มีวินัยในตนเอง 3. ผู้บริหารสนใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่จะป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำซากการกระทำผิดวินัย 4. เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการรักษา วินัยและการป้องกันมิให้เกิดซ้ำซากการกระทำผิดวินัย 5. มีการควบคุมครู และบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย 6. มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย 7. ส่งเสริมและสนับสนุนครู และบุคลากรในโรงเรียนในการรักษา วินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และ 8. ดำเนินการตามขั้นตอนด้านระเบียบวินัยถูกต้องเป็นธรรม

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม โปร่งใส 3. แจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนทราบอย่างเปิดเผย 4. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นเกณฑ์พิจารณาความดี ความชอบ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน 6. มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามเกณฑ์ และเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ 8. มีการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ ครู และบุคลากรในโรงเรียนทราบ และ 9. เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากร 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ด้านการรักษาระเบียบวินัย และ 4. ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้า

ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552: บทคัดย่อ) พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของนิศากร ช่างสุวรรณ (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีทัศนะต่อการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 1 ด้าน คือ ด้านหลักความโปร่งใส ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอยู่ในระดับต่ำ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลบุคลากรส่วนด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ เจริญหา (2554: 104) พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันอายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน งานวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานจำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันส่วนจำแนกตามอายุราชการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ควรมีการแจ้งให้ทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ ครู และบุคลากรในโรงเรียนทราบล่วงหน้า

1.3 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามเกณฑ์ และเวลาที่กำหนดอย่าง

1.4 ควรจัดให้มีการดำเนินการตามขั้นตอนด้านระเบียบวินัยถูกต้องเป็นธรรม ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนครู และบุคลากรในโรงเรียนในการรักษาวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

1.5 จัดโครงการให้มีการให้ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย ให้มีการควบคุมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบวินัย และ เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการรักษาวินัยและการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่างๆ เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ดวงดาว จิตโส. (2554). “การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2(1) : 124-132
- นิกร นวโชติรส. (2550). การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒ . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ผู้จัดการออนไลน์ (2565) ข่าวการเมือง"บิ๊กตู่"ให้ความสำคัญการศึกษา เร่งผลักดันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันโลก. สืบค้นจาก <https://mgronline.com/politics/detail/9650000011994>
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระยุพธนา ชุตทองม้วน. (2550). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียนโปธิเทคนิคลานนา เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เล่มที่ 124 ตอนที่ 4ก (24 สิงหาคม 2550): 22.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). การบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อิตาเลีย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา:ระเบียบวาระ แห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุพจน์ เจริญชา. (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำทะเมนชัยบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Journal of Buddhist Education and Research : JBER

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2565

[211]

Vol.8 No.2 May-August 2022

Krejcie, Robert B; & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). “Determining Sample Size For Research Activity,” in *Journal of Education and Psychological Measurement*. Vol. 30 (No.3): P. 608