

การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา
อุบลราชธานีอำนาจเจริญ
A STUDIES OF THE GOOD GOVERNANCE IN PERSONAL
ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE UBON RATCHATHANI,
AMNAT CHAROEN

¹ณัฐพัชร มัณชิมาบุระ และ ²สุวิมล โพธิ์กลิ่น
¹Natthapat Muchchimabura and ²Suwimon Phoglin.

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

¹std.62951920217@ubru.ac.th

Received :March 10, 2022; Revised :March 25, 2022; Accepted :April 3, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และค่า F และวิเคราะห์หาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ผลการวิจัย พบว่า 1)

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรเน้นการมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรเน้นหลักการมีส่วนร่วมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกระบวนการคัดเลือก พิจารณาหรือแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรเน้นหลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรเน้นหลักความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและดูแลป้องกันการกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากร และด้านการออกจากราชการ ควรเน้นหลักความรับผิดชอบ จัดการอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล; การบริหารงานบุคคล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of the research were to study, compare and recommend about the process of the good governance in the good personnel administration in the schools under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen as classified by position, work experience and school size. The samples in the study were school directors and teachers numbering 341 derived by a multi-stage sampling and the sample was selected using percentage criteria. The research instrument used was a five-rating scale questionnaire with a confidence value equivalent to 0.98. Data were collected and analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffé's method. The research findings were follows. 1) Application the good governance in the personnel administration in the school under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen study was applied at a high level. 2) A comparison of the application of the good governance in the personnel

administration in the school under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen under study as classified by position was overall showed no difference. A comparison of the application of the good governance in the personnel administration in the school under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen under study as classified by work experience was overall significantly different at the statistical level of .01. A comparison of the application of the good governance in the personnel administration in the school under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen under study as classified by school size was overall significantly different at the statistical level of .01. and 3) The recommendations concern the application of the good governance in the personnel administration in the school under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen in the study were as follows. Personnel planning and positioning should be focus on participation and give a chance for everyone to take part in personnel planning and positioning and exigency for the school. Personnel selection and recruitment should be focus on participation by authorize teachers and confederates to participate in the procedure of personnel consider and recruitment. Efficiency reinforcement should be focus on virtues about advancement salarial should base on impartiality. Discipline and disciplinary maintenance should be focus on accountability, the director could be good role model for the teachers and attend about discipline for them. Personnel termination should be focus on accountability too, the teachers and educational personnel should be trained about personnel termination in different cases for performing duties properly.

Keywords : The Good Governance,

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวเพื่อที่จะรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น จึงมีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงาน

คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 18) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 นำไปสู่ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ ที่ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 65) จากยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ นำไปสู่กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 การบริหารงานบุคคลถือเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการบริหารงานบุคคลโดยต้องยึดหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2552: 2)

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้น ได้มีผู้ศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารยังไม่มีความยุติธรรมในการให้ขึ้นเงินเดือน ผู้บริหารไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติทางวินัยอย่างชัดเจน ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำลายขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและอาจส่งผลต่อสถานศึกษา หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารจัดการ ทำให้เกิดการจัดระบบการบริหาร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลมีกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นธรรม ทำให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดความเป็นธรรมความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบในการบริหารงานบริหารงานได้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพ (ทวิวัฒน์ อินทรประเสริฐ, 2559: 37) สถานศึกษาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของคนในสังคม จนมีคำกล่าวว่า คนมีคุณภาพมาจากการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาต้องนำแนวทางของหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู รวมทั้งนักเรียนให้เป็นคุณลักษณะประจำตัวตลอดไป (กัญญกร เอี่ยมพญา, 2556: 97)

จากความเป็นมาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยึดธรรมาภิบาลโดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคล ก็จะส่งผลให้การบริหารงานมีความเป็นธรรมและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญโดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2563 จากสถานศึกษา 81 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,700 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,781 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญปีการศึกษา 2563 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 45) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง

และกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 68 ข้อ

3.2 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบคำถามโดยการหาค่าความถี่ หาร์้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ รายงานและภาพรวมโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบ t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.4 สรุปข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีและอำนาจเจริญ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.96	0.60	มาก
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.08	0.54	มาก
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.73	0.58	มาก
วิจัยและการรักษาวินัย	4.24	0.43	มาก
การออกจากราชการ	4.38	0.45	มาก
รวม	4.08	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44) และด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ที่ ($\bar{x}$ =4.44, S.D. = 0.42) และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ที่ ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.42)

ตาราง 2 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	P
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.46	0.48	3.90	0.58	5.12	0.47
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.44	0.48	4.04	3.95	3.95	0.78
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	0.42	3.67	7.63	7.63	0.04*
วิจัยและการรักษาวินัย	4.44	0.48	4.22	2.82	2.82	0.15
การออกจากราชการ	4.57	0.53	4.35	2.52	2.52	0.08
รวม	4.44	0.42	4.04	5.09	5.09	0.96

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	P
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	3.87	0.67	4.09	0.56	3.88	0.53	4.92**	.01
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.60	4.20	0.50	4.03	0.48	4.85**	.01
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	3.67	0.57	3.89	0.56	3.61	0.57	8.21**	.00
วิจัยและการรักษากวีนัย	4.16	0.44	4.35	0.45	4.21	0.36	6.20**	.00
การออกจากราชการ	4.30	0.52	4.43	0.45	4.38	0.43	2.40	.09
รวม	4.00	0.46	4.19	0.44	4.02	0.37	7.06**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 : ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	P
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.43	0.57	3.65	0.64	4.00	0.42	42.78**	.00
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.51	0.55	3.84	0.55	4.09	0.40	36.70**	.00
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.34	0.54	3.43	0.58	3.72	0.38	67.39**	.00
4. วิจัยและการรักษาวินัย	4.53	0.48	4.02	0.40	4.30	0.33	37.33**	.00
5. การออกจากราชการ	4.53	0.45	4.28	0.52	4.39	0.37	6.63**	.09
รวม	4.47	0.47	4.84	0.43	4.10	0.28	53.51**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สามารถสรุปได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ควรเน้นการมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ควรเน้นหลักการมีส่วนร่วมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกระบวนการคัดเลือก พิจารณา หรือแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ควรเน้นหลัก คุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรเน้นหลัก ความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและดูแลป้องกันการกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากร และด้านการออกจากราชการ ควรเน้นหลักความรับผิดชอบ จัดการอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่างๆ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. สภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล เพราะจะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ดีและทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร อุ่นดีบ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี อินทราชา (2554: 95) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน ต่างก็เห็นความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลและยึดถือเอาหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ผลของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของก่อเดช หล้าจะนำ (2555: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการออกจากราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญที่ต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงการให้หลักธรรมาภิบาลในระดับที่ไม่เท่ากันของแต่ละขนาดของสถานศึกษา ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันได้เห็นบริบทการทำงานของผู้บริหารที่หลากหลาย วัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างหลากหลาย จึงทำให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ พลศักดิ์ (2559: บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศรีธรรมโชติปัญญา (สุวรรณแสง) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานีผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าที่เป็นเช่นนี้เพราะในแต่ละขนาดของสถานศึกษาย่อมมีบริบทในการทำงานที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของจำนวนของครูและบุคลากร สภาพแวดล้อม รวมทั้งการบริหารของผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน ดิยะบุตร (2556: 66) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม พบว่า เมื่อเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกตุพงษ์ (2555: 76-78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด นามวงศ์ (2554: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี สรุปได้ดังนี้ คือ หลักนิติธรรม ควรยึดหลักกฎหมาย ดำเนินการไปตามขั้นตอน กระบวนการตามระเบียบ กฎเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หลักคุณธรรมควรคำนึงถึง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพบนพื้นฐานของคามยุติธรรมและความเท่าเทียม หลักความโปร่งใส การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลควรยึดความสุจริตเที่ยงธรรม ดำเนินการโดยคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรจากหลายฝ่ายร่วมกันดำเนินการอย่างถูกต้องตามขั้นตอน และมีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้ หลักการมีส่วนร่วม ควรให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน หลักความรับผิดชอบ ควรมีการให้ความรู้และสร้างความตระหนักกับครูและบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและหลักความคุ้มค่า ควรสร้างแนวทางหรือมาตรการที่จะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล สุริยะ (2556: 77) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งให้ข้อเสนอแนะทั่วไปว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม โรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเกิดธรรมาภิบาลใน

สถานศึกษาอย่างแท้จริง ส่วนด้านหลักนิติธรรม สถานศึกษาควรกำหนดให้มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของการขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาไปยังทิศทางหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ให้เกิดประประสิทธิภาพมากที่สุด โดยจำเป็นต้องมีการอาศัยหลักการที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง เทียบธรรมมีความโปร่งใส นั่นคือหลักธรรมาภิบาล สิ่งที่เป็นองค์ความรู้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือการใช้หลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ซึ่งถือเป็นบรรทัดฐานของการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะช่วยลดปัญหาในการบริหารงานบุคคลรวมทั้งสามารถพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวมได้ หากผู้บริหารมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปยึดถือปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ซึ่งจะเป็นผลดีต่อขวัญ กำลังใจของครูผู้สอนและผู้ปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ก่อเดช หล้าจะนำ. (2555), การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุงเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- กัญญกร เอี่ยมพญา. (2556), *ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา*. ฉะเชิงเทรา: บริษัท เอ็มเอ็น
 คอมพิวเตอร์ ออฟเซ็ท จำกัด.
- กาญจนา เกตุพงษ์. (2555), *การศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
 ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พิษณุโลก เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555.
- ดวงเดือน ตียะบุตร.(2556), *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ
 ครูในอำเภอบ้านแพ้วจังหวัดนครพนม*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ดุจดาว จิตใส. (2554) การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559), การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543), การวิจัยทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษกร อุ่นดีบ. (2555), การบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,
- พระศรีธรรม โชติปัญญา (สุวรรณแสง). (2556), การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดอุบลราชธานี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด นามวงศ์. (2554), การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2559), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ..
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552), *Good governance* กับการพัฒนาข้าราชการ. กรุงเทพฯ: ไอเดียสแควร์.
- สุภาวดี อินทราชาติ. (2555), การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมัธยมเขต 5. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุวิมล สุริยะ. (2556), การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำนวย พลศักดิ์. (2559), หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

