การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

Personnel Administration Based on the Good Governance of School Administrators under the Office of Learning Promotion, Roi Et Province

สัญญา จันทรา
Sanya Jantra
พระครูชัยรัตนากร
Phrakruchairattanakorn
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus
Email: sanyachantra111@gmail.com

Received: 9 April 2026; Revised: 22 April 2026; Accepted: 21 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและรักษาวินัย ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ควรดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพัฒนาต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ ผลการบรรจุและแต่งตั้งต้องประกาศอย่างเป็นทางการ ควบคู่กับการติดตาม ประเมินผล และมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ พร้อมส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านวินัยควรดำเนินการอย่างรอบคอบและให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

คำสำคัญ การบริหารงานบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) study the personnel administration based on the principles of good governance of school administrators under the Office of Non-Formal and Informal Education, Roi Et Province; 2) compare the levels of personnel administration based on the principles of good governance of school administrators classified by position, educational background, and work experience; and 3) collect recommendations for improving personnel administration based on the principles of good governance of school administrators. The samples consisted of 210 participants, including school administrators and teachers. The research instruments used for data collection were a five-point Likert scale questionnaire and an interview form. The questionnaire had content validity values ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .91.

The results showed that: 1) The overall level of personnel administration based on the principles of good governance of school administrators was at a high level. Considering each aspect from highest to lowest mean score, they were: enhancing work efficiency, planning and position determination, discipline and maintaining discipline, and teacher and educational personnel development, while the lowest mean score was found in the aspect of recruitment and appointment. 2) The comparison of opinions on personnel administration based on the principles of good governance classified by position, educational background,

and work experience showed no statistically significant differences. 3) The recommendations suggested that personnel administration based on good governance principles should be conducted with transparency, accountability, and continuous improvement. Clear position planning should be implemented, recruitment and appointment results should be officially announced, and monitoring, evaluation, and reward systems should be established to motivate personnel. Continuous development of teachers and educational personnel should be encouraged. In terms of discipline, administrators should act with prudence and provide counseling to prevent repeated offenses. These practices will help enhance the quality of personnel administration in accordance with the true principles of good governance.

Keywords: Personnel Administration, Good Governance, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนั้น มีองค์ประกอบสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคนให้มีศักยภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการควบคุม ดูแล และพัฒนาการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557) ที่ระบุว่าคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาหมายถึงความพร้อมในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตามจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มุ่งพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมด้านวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี

และนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมทั้งให้คำปรึกษาเส้นทางการเรียนรู้และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) ประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ คือ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และความเสมอภาค (Equity) 3) ประชารัฐ (Participatory State) ได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และการมีส่วนร่วม (Participation/Consensus Oriented) และ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรม (Morality/Ethics) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และจุดเน้นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีทักษะทางวิชาชีพขั้นสูง และเป็นมืออาชีพ ผ่านการอบรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู และการพัฒนาตามมาตรฐานวิทยฐานะ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565) อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สถานภาพการศึกษา (SWOT) พบว่า สถานศึกษายังประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรบางส่วน ยังขาดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ มีจำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ส่งผลให้ภาระงานกระจุกตัวอยู่กับบุคลากรบางกลุ่ม และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การขาดสมรรถนะและอัตรากำลังที่เหมาะสม ยังทำให้บุคลากร ไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบริบทการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ยังไม่สมบูรณ์และไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566–2570)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 439 คน รวมทั้งสิ้น 460 คน (ข้อมูล วันที่ 15 มกราคม 2568)

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 189 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาตามขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และ 5) ด้านวินัยและรักษาวินัย ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย (1) หลักประสิทธิภาพ (2) หลักประสิทธิผล และ (3) หลักการตอบสนอง 2) ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย (1) หลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (2) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (3) หลักนิติธรรม และ (4) หลักความเสมอภาค 3) ประชารัฐ ประกอบด้วย (1) หลักการกระจายอำนาจ และ (2) หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร ประกอบด้วย (1) หลักคุณธรรม/จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.1) แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open end)

4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกรอบแนวคิด และประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้นำมาปรับปรุงแก้ไข 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล ครูอาสาสมัครฯ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิจัยต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

5.2) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

5.3) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่าน QR Code ในโปรแกรม Google Form โดยจะทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม ให้ทราบวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

5.4) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

6.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

6.3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามตำแหน่ง การศึกษา โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

6.4) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

6.5) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลในการวิเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นภาพรวมแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.56	2	มาก
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.22	0.64	5	มาก
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.35	0.48	1	มาก
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	4.26	0.61	4	มาก
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.29	0.44	3	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.42	-	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.48) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.56) ด้านวินัยและรักษาวินัย ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.44) ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.64)

2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	4.28	0.56	4.31	0.56	-.243	.808
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.16	0.67	4.22	0.64	-.453	.651
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.29	0.56	4.36	0.47	-.583	.561

4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.69	4.27	0.60	-.711	.478
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.23	0.49	4.29	0.44	-.646	.519
รวม	4.23	0.49	4.29	0.41	-.686	.493

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	**ระดับการศึกษา**				**t**	**Sig**
	ปริญญาตรี		**สูงกว่าปริญญาตรี**			
	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**		
1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.54	4.31	0.59	.037	.970
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.21	0.65	4.23	0.63	-.147	.883
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.37	0.46	4.30	0.52	1.047	.296
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	4.27	0.59	4.25	0.65	.205	.838
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	4.29	0.44	4.28	0.45	.205	.838
รวม	4.29	0.41	4.27	0.42	.310	.757

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**

1. ด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.023	.075	.928
	ภายในกลุ่ม	64.606	207	.312		
	รวม	64.653	209			
2. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.125	2	.062	.150	.861
	ภายในกลุ่ม	86.400	207	.417		
	รวม	86.525	209			
3. ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.076	2	.038	.164	.849
	ภายในกลุ่ม	48.208	207	.233		
	รวม	48.285	209			
4. ด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.018	2	.009	.023	.977
	ภายในกลุ่ม	77.940	207	.377		
	รวม	77.958	209			
5. ด้านวินัยและรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.057	.944
	ภายในกลุ่ม	40.665	207	.196		
	รวม	40.688	209			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	.012	2	.006	.034	.967
	ภายในกลุ่ม	36.102	207	.174		
	รวม	36.114	209			

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการทำงานและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี แสดงให้เห็นถึงการจัดการที่เน้นประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ศรีประเสริฐ และคณะ (2562) ที่ชี้ว่าการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและการ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง รองลงมาคือด้านการวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารและสถานศึกษามีการประชุมหารือ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้เสนอแนะหรืออุทธรณ์ได้ แสดงถึงหลักการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่พบคือการติดตามและประเมินผลการวางแผนยังไม่ต่อเนื่องเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อมรพรรณ จันทรวิจิตร (2563) ที่พบว่าการขาดการประเมินผลและปรับปรุงแผนจะทำให้การบริหารขาดความยั่งยืน ด้านวินัยและรักษาวินัยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีจุดแข็งที่การบันทึกข้อมูลและการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถชี้แจงได้ สะท้อนถึงการยึดหลักนิติธรรมและความโปร่งใส แต่สิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนคือการให้คำปรึกษาและแนะแนวเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำยังไม่เพียงพอ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีการจัดอบรมสัมมนาตามความต้องการและวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่พัฒนาตนเองยังไม่ชัดเจนพอ ซึ่งอาจลดแรงจูงใจของบุคลากรบางส่วน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานของ นุชนารถ วัฒนชัย (2561) ที่ระบุว่าการเสริมแรงทางบวกและการยกย่องผลงานมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ส่วนด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การบรรจุและแต่งตั้ง แม้จะมีการดำเนินการโดยยึดหลักเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ แต่สิ่งที่ยังเป็นข้อจำกัดคือผู้บริหารสถานศึกษายังไม่แสดงความพร้อมในการรับผิดชอบหากเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งสะท้อนถึงการที่หลักความรับผิดชอบยังไม่ถูกเน้นมากนักในกระบวนการนี้ อันสอดคล้องกับงานของ ศิริลักษณ์ เพ็งสุข (2564) ที่ชี้ว่าการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในหลายองค์กรยังมีปัญหาเรื่องความโปร่งใสและความชัดเจนในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

2) การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่พบความแตกต่างทางสถิติ และไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกกลุ่มมีการรับรู้และประเมินการบริหารงานบุคคลในทิศทางใกล้เคียงกัน โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หรือจำนวนปีประสบการณ์การทำงาน การที่ตำแหน่งหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่าง อาจมาจากการที่หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลถูกกำหนดและใช้บังคับอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสถานศึกษา จึงทำให้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรสายสนับสนุน ต่างก็รับรู้ถึงการบริหารที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานของ สุกัญญา แสงจันทร์ (2562) ที่ชี้ว่าในองค์กรการศึกษา หากมีการวางระบบบริหารที่ชัดเจนและยึดหลักธรรมาภิบาล จะทำให้บุคลากรทุกกลุ่มรับรู้แนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ในด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติจริงในองค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานของ ธีรเดช พงศ์พิทักษ์ และคณะ (2563) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ จะทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษามีการรับรู้ใกล้เคียงกัน สำหรับประสบการณ์ทำงานก็ไม่พบความแตกต่าง อาจเนื่องจากการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมีการบังคับใช้อย่างต่อเนื่องและยึด

หลักเดียวกันในทุกช่วงเวลา จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยและมากมีทัศนะไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานของ พิมพ์ชนก สุขเจริญ (2564) ที่พบว่าประสบการณ์ทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการกำหนดการรับรู้ต่อธรรมาภิบาลในองค์กร หากองค์กรนั้นมีระบบการจัดการที่เป็นมาตรฐานและโปร่งใส

3) ข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ควรเน้นการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการวางแผนและกำหนดตำแหน่งที่มีความชัดเจน ควบคู่กับการจัดให้มีกระบวนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลอย่างเปิดเผยเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเกิดความเชื่อมั่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรพรรณ จันทรวิจิตร (2563) ที่พบว่าการมีระบบวางแผนและประเมินผลอย่างโปร่งใสช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้บริหารควรแสดงความรับผิดชอบอย่างชัดเจนต่อความถูกต้องของกระบวนการ พร้อมทั้งประกาศผลอย่างเป็นทางการเพื่อให้ตรวจสอบได้ อันจะช่วยสร้างความเสมอภาคและลดความคลางแคลงใจในองค์กร สอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ เพ็งสุข (2564) ที่ระบุว่าการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความไว้วางใจต่อผู้บริหาร ขณะเดียวกันควรส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานด้วยการกำกับติดตาม ให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวก ทั้งนี้ตรงกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ ศรีประเสริฐ และคณะ (2562) ที่ชี้ว่าการให้การยกย่องและเสริมแรงเชิงบวกสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มศักยภาพและพัฒนาผลงานได้อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการนำผลจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงและยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีผลงานโดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นุชนารถ วัฒนชัย (2561) ที่เน้นว่าการยกย่องและการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพบุคลากรในระยะยาว สุดท้ายในด้านวินัย ผู้บริหารควรดำเนินการอย่างรอบคอบ โปร่งใส และคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร พร้อมทั้งจัดให้มีการให้คำปรึกษาและแนะแนวอย่างเหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงของการกระทำผิดซ้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แสงจันทร์ (2562) ที่ชี้ว่าการบังคับใช้ระเบียบวินัยที่โปร่งใสและมีระบบการให้คำปรึกษาจะช่วยสร้างความเป็นธรรมและลดปัญหาการทำผิดซ้ำในสถานศึกษา โดยภาพรวม การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ทั้งในมิติของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค และการพัฒนาที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด คือ กรอบความเข้าใจเชิงระบบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ต้องเน้นประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มากกว่า

การมุ่งเน้นขั้นตอนทางธุรการเพียงอย่างเดียว ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน

1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน

1.3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพร้อมรับผิดชอบหากมีข้อผิดพลาดในการบรรจุและแต่งตั้ง

2) ข้อเสนอแนะนำไปใช้

2.1) สถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

2.2) สถานศึกษาควรมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนหรือปัญหาในการทำงานอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้

2.3) สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลางร่วมตัดสินใจในการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อลดอคติส่วนบุคคล

2.4) สถานศึกษาควรประกาศตำแหน่งว่างและคุณสมบัติที่ชัดเจนให้บุคลากรรับทราบ

3) ข้อเสนอแนะนำในการวิจัยต่อเนื่อง

3.1) ควรมีการวิจัยเพิ่ม การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อื่นเพิ่มเติมเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ

3.2) ควรมีการขยายกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มเติมว่ามีการแตกต่างกันหรือไม่

3.3) ควรมีการทำเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

นุชนารถ วัฒนชัย. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา. 14(2), 45-59.

ธีรเดช พงศ์พิทักษ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา. 15(1), 89-104.

พิมพ์ชนก สุขเจริญ. (2564). ประสบการณ์ทำงานกับการรับรู้หลักธรรมาภิบาลในองค์กรการศึกษา. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา. 13(2), 121-136.

วราภรณ์ ศรีประเสริฐ และคณะ. (2562). การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา. วารสารวิจัยการศึกษา. 12(1), 101-115.

ศิริลักษณ์ เพ็งสุข. (2564). ปัญหาและแนวทางการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 18(2), 77-92.

สุกัญญา แสงจันทร์. (2562). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารครุศาสตร์. 17(2), 55-70.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). คู่มือการเสริมสร้างระบบคุณธรรมในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก.

อมรพรรณ จันทรวิจิตร. (2563). การวางแผนและการติดตามประเมินผลในการบริหารการศึกษา. วารสารครุศาสตร์. 20(3), 87-98.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.