

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1  
USE OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES FOR PERSONNEL  
ADMINISTRATION IN BASIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS  
UNDER THE JURISDICTION OF NAKHON PATHOM  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สันทนา ศรีไพรวัว/SANTANA SREEPAIBUA<sup>1</sup>  
พิชญาภา ยืนยาว/PITCHAYAPA YUENYAW<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 310 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับข้อมูลคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและวุฒิการศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย และการมอบหมายงานต้องมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

**คำสำคัญ:** หลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the use of good governance principles for personnel administration in basic educational institutions; 2) compare the use of good governance principles for personnel administration as classified by personal characteristics; and 3) study guidelines on the use of good governance for personnel administration in basic educational institutions. The research samples consisted of basic educational institutions' personnel under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, totaling 310 respondents derived by multi-stage sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance. The content analysis was used to analyze the data from open-ended question.

The findings of this research were as follows:

1. Overall, the use of good governance principles for personnel administration in basic educational institutions under the jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level.

2. Regarding the comparison of the use of good governance principles as classified by gender and educational background, overall and in specific aspects, there was no difference. As classified by position and work experience, there was no difference in overall aspect. When considering in each aspect; however, there was significant difference at the .05 level.

3. According to guidelines on the use of good governance for personnel administration, all divisions should participate in work implementation in accordance with democratic principles. Moreover, job assignment should be done in writing.

**Keywords:** good governance, personnel administration, basic educational institution

## บทนำ

การบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (good governance) เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาข้าราชการไทย ซึ่งในอดีตทุกคนคิดว่าภาครัฐเท่านั้นที่ดูแลกิจการบ้านเมือง แต่ในยุคปัจจุบันแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองได้เปลี่ยนไป ซึ่งภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยมีการลดขนาดลงและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลกิจการบ้านเมืองมากขึ้น ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนในภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 13)

การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับคือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่เป็นของตนเองการบริหารจัดการในทุกระดับในปัจจุบันต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการหรือแนวทางของธรรมาภิบาล จึงจะถือว่าเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงาน และเป็นหลักประกันในความสำเร็จในการบริหารจัดการอีกด้วย (ธีระ ฤกษ์เจริญ, 2550: 91-92)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551 ในมาตรา 26 สถานศึกษาจำเป็นต้องนำหลักการบริหารงานตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารให้เกิดการยอมรับจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสถานศึกษาที่มีการบริหารสถานศึกษาที่ไม่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในสถานศึกษาดังที่ ศิรินารถ นันทวัฒน์ภรณ์ (2546: 50) ค้นพบว่า สถานศึกษายังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการรับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน จึงมีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษา

ร่วมกันกับหลักบริหารอื่นด้วย และยังสอดคล้องกับสุวิทย์ ทองสันทัด (2550: 63) ที่ค้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนั้นสรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อให้ทราบระดับและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ที่จะสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสืบไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

## วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมุ่งศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 772 คน อำเภอกำแพงแสน จำนวน 620 คน อำเภอดอนตูม 201 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,593 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ

เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกาพันธ์, 2551: 179) ได้จำนวนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอำเภอเมืองนครปฐม จำนวน 150 คน อำเภอกำแพงแสน จำนวน 121 คน อำเภอดอนตูม 39 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 310 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม 3) การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส 4) การบริหารงานบุคคลตามหลักการมีส่วนร่วม 5) การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ และ 6) การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการนำส่งและเก็บคืนแบบสอบถามด้วยผู้วิจัยเองได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 254 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.94

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบระหว่างคู่ด้วยวิธีของแอลเอสดี

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอแบบพรรณนาความ

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นที่มีต่อระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	n = 254			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	ลำดับ
1. การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม	4.48	0.50	มาก	4
2. การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม	4.50	0.52	มากที่สุด	3
3. การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส	4.54	0.50	มากที่สุด	1
4. การบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม	4.43	0.52	มาก	5
5. การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ	4.52	0.50	มากที่สุด	2
6. การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า	4.48	0.51	มาก	4
รวม	4.50	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.50) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลัก ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.50) และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม

( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. =0.50) ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. =0.51) และด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.52 )

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	n = 254					
	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม	ชาย	62	4.50	0.42	0.25	.79
	หญิง	192	4.48	0.52		
การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม	ชาย	62	4.60	0.41	1.68	.93
	หญิง	192	4.48	0.55		
การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส	ชาย	62	4.58	0.53	0.61	.55
	หญิง	192	4.53	0.50		
การบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม	ชาย	62	4.45	0.46	0.26	.80
	หญิง	192	4.43	0.55		
การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ	ชาย	62	4.58	0.44	1.05	.30
	หญิง	192	4.51	0.52		
การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า	ชาย	62	4.52	0.43	0.58	.57
	หญิง	192	4.48	0.54		
<b>รวม</b>	<b>ชาย</b>	<b>62</b>	<b>4.54</b>	<b>0.39</b>	<b>0.82</b>	<b>.42</b>
	<b>หญิง</b>	<b>192</b>	<b>4.48</b>	<b>0.49</b>		

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคล	วุฒิ	n = 254				
		n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม	ปริญญาตรี	198	4.46	0.51	-	.22
	ปริญญาโท	56	4.55	0.48	1.19	
การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม	ปริญญาตรี	198	4.47	0.53	-	.02
	ปริญญาโท	56	4.64	0.47	2.38	
การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส	ปริญญาตรี	198	4.52	0.52	-	.15
	ปริญญาโท	56	4.62	0.44	1.45	
การบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	198	4.43	0.52	-	.69
	ปริญญาโท	56	4.46	0.56	0.42	
การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ	ปริญญาตรี	198	4.50	0.51	-	.19
	ปริญญาโท	56	4.59	0.50	1.32	
การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า	ปริญญาตรี	198	4.46	0.52	-	.07
	ปริญญาโท	56	4.58	0.51	1.79	
<b>รวม</b>	<b>ปริญญาตรี</b>	<b>198</b>	<b>4.47</b>	<b>0.47</b>	<b>-</b>	<b>.11</b>
	<b>ปริญญาโท</b>	<b>56</b>	<b>4.57</b>	<b>0.45</b>	<b>1.56</b>	

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลใน  
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
านครปฐม เขต 1 ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา  
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน  
ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 4** ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามความ  
คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	n = 254				
		df	SS	MS	F	sig
การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	1.51	.22
	ภายในกลุ่ม	251	63.78	0.25		
	รวม	253	64.55			
การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.48	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	251	68.98	0.28		
	รวม	253	69.93			
การบริหารงานบุคคลตามหลักความ โปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	1.65	.85
	ภายในกลุ่ม	251	67.43	0.27		
	รวม	253	67.52			
การบริหารงานบุคคลตามหลักความมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	1.65	.19
	ภายในกลุ่ม	251	69.75	0.28		
	รวม	253	70.67			
การบริหารงานบุคคลตามความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.27	.76
	ภายในกลุ่ม	251	65.95	0.26		
	รวม	253	66.09			
การบริหารงานบุคคลตามหลักความ คุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.73	.64
	ภายในกลุ่ม	251	67.79	0.27		
	รวม	253	68.03			
<b>รวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>2</b>	<b>0.19</b>	<b>0.10</b>	<b>0.43</b>	<b>.65</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>251</b>	<b>55.90</b>	<b>0.22</b>		
	<b>รวม</b>	<b>253</b>	<b>56.09</b>			

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครปฐม เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร  
งานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1  
ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 5** ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตาม  
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	n = 254				
		df	SS	MS	F	sig
การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.10	1.05	4.22	.02
	ภายในกลุ่ม	251	62.45	0.25		
	รวม	253	64.55			
การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	1.22	.30
	ภายในกลุ่ม	251	69.26	0.28		
	รวม	253	69.93			
การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	0.92	.40
	ภายในกลุ่ม	251	67.03	0.27		
	รวม	253	67.52			
การบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.14	0.49	.62
	ภายในกลุ่ม	251	74.40	0.28		
	รวม	253	70.67			
การบริหารงานบุคคลตามความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	1.23	.29
	ภายในกลุ่ม	251	65.45	0.26		
	รวม	253	66.09			
การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.09	0.32	.73
	ภายในกลุ่ม	251	67.86	0.27		
	รวม	253	68.03			
<b>รวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>2</b>	<b>0.45</b>	<b>0.23</b>	<b>1.02</b>	<b>.32</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>251</b>	<b>55.64</b>	<b>0.22</b>		
	<b>รวม</b>	<b>253</b>	<b>56.10</b>			

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม ซึ่งพบว่า แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของแอลเอสดี (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ การทำงาน	n = 254			
		ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		$\bar{X}$	4.29	4.37	4.53
การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม	ไม่เกิน 10 ปี	4.37	-	0.08	-0.16*
	11-15 ปี	4.29		-	-0.24*
	15 ปีขึ้นไป	4.53			-

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์เกิน 15 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์เกิน 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยมีข้อเสนอแนะ 24 ประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามหลักการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล พบว่ามีข้อเสนอแนะเรียงลำดับตามความถี่คือ ลำดับที่ 1 ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 14.57 ลำดับที่ 2 ควรใช้หลักการประชาธิปไตย ฟังความคิดเห็นของส่วนรวมเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 13.78 ลำดับที่ 3 การมอบหมายงานต้องให้ตรงกับความรู้ความสามารถคิดเป็นร้อยละ 13.39

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้พบประเด็นจากผลการศึกษาคำกรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรม การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส การบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ และการบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551 ในมาตรา 26 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่บริหารและบังคับบัญชา ควบคุม กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีขอบเขตการใช้อำนาจอย่างชัดเจน การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรมีความผูกพันกับกฎหมาย การมอบหมายสั่งการมีความเป็นธรรม ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำกับดูแล และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549: 92) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคลากรตามหลักนิติธรรมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณา เหลืองทวิผล (2551: 111) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรม พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ ยึดหลัก ความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกล้ายืนหยัดในความ

ถูกต้องมีความเสมอภาค ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการเสียสละ อุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และมีใจเป็นกลางยอมรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมและยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ทองคำ (2544: 113) ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากเกือบทุกหลัก ยกเว้นหลักคุณธรรมที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับสุวิทย์ ทองสันทัด (2550: 63) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

การบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใส พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการตรวจสอบข้อมูล มีกระบวนการในการพิจารณาอย่างเปิดเผย และมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยพรหมเมศร์ คำผาบ (2549: 58) พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในการบริหารด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 2 เช่นเดียวกับพระมหาล้าพิง ธีรปัญญา (2545: 93) พบว่าการบริหารตามหลักความโปร่งใสนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อย ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด ความโปร่งใสเป็นบันไดก้าวแรกสู่การร่วมมือในการทำงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้อค้นพบของอัครพงษ์ เทพิน (2548: 156) ก็สนับสนุนว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

การบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วม พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า สถานศึกษามีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณา เหลืองทวีผล (2551: 114) พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับมณีรัตน์ ภิญญาภพสกุล (2549: 103) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักความมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

การบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามประเมินผลนิเทศ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ตั้งสมบุญ (2548: 87) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากลำดับที่ 1 คือ หลักความรับผิดชอบ สอดคล้องกับพีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์ (2549: 97) ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ อรทัย แสงทอง (2552: 99) พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลต้องบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อให้ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่า พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มุ่งเน้นคุณภาพและผลงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมเมศวร์ คำผาบ (2549: 61) พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศักรินทร์ และลำเลิศ (2553: 142) ได้ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของไพศาล ตั้งสมบุญ (2548: 87) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความร่วมมือและหลักความโปร่งใส

การเปรียบเทียบความคิดเห็นการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้รับความนโยบายและแนวปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจนและทั่วถึงกัน ทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสุวิทย์ ทองสันทัด (2550: 63) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการให้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

บุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติอย่างทั่วถึงดังนั้นจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศักกรินทร์ และล้ำเลิศ (2553: 129) ที่ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของรินทร์ดี พิทักษ์ (2553: 44) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อันเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคลร่วมกัน จึงทำให้มีการรับรู้นโยบายแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคกัน ประกอบกับนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการนำรูปแบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้กำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลทั้งโครงสร้างของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งได้รับทราบนโยบายการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมทั้งบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนรับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2545: 83) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในตำแหน่งใดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ต่างต้องรับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างทั่วถึงและต้องยึดถือปฏิบัติกันทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2545: 83) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล 1 ไม่แตกต่างกัน นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นนโยบายที่ทุกคนต้องถือปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา (2545: 83)

ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน นวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอัศวพงษ์ เทพิน (2548: 156) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลในการบริหารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุวิทย์ ทองสันทัด (2550: 76) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด มาวงศ์ (2554: 72) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยองจันทบุรีและตราด จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทางในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลที่ผู้วิจัยได้ค้นพบและจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักนิติธรรมผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานตามกฎหมายปฏิบัติตามขั้นตอนกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและมีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด
2. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุก ๆ ด้าน ดำเนินการทุกอย่างด้วยความถูกต้อง และมีการกำหนดอัตรากำลังตามสภาพปัญหาและความต้องการ
3. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามความโปร่งใสผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ควรใช้หลักการประชาธิปไตย ฟังความคิดเห็นของส่วนรวมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีความยุติธรรมในการบริหารงาน



4. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามความมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นและส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง

5. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามความรับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดถึงส่วนรวมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและยอมรับผลจากการตัดสินใจ และเคารพการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน

6. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลตามหลักความคุ้มค่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและแก้ปัญหาในสถานศึกษา โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมและดำเนินงานต่าง ๆ การนำทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษามาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพของ การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาทุกระดับ

### สรุป

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่ามีความเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- พรหมเมศวร คำผาบ. (2549). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระมหาลาพิง ธีรปัญญา. (2545). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์. (2549). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ไพศาล ตั้งสมบุญ. (2548). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณีรัตน์ ภิญญาภาพสกุล. (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รินทร์รดี พิทักษ์. (2553). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ศักดิ์กรินทร์ และลำเลิศ. (2553). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล  
อำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมคิด มาวงศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน  
ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และ  
ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร  
และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา  
ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและ  
การจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- สุวรรณ ทองคำ. (2544). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
ประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิทย์ ทองสันต์. (2550). พฤติกรรมผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์:แนวทางสู่การปฏิบัติ  
(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรทัย แสงทอง. (2552). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร :  
กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัศวพงษ์ เทพิน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล  
การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.