

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

Administrators Based on Good Governance Affecting the Personnel Management in Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์² ดร.รัชฎาพร ทยภูธร³

Plengpailin Sintananchai¹ Assoc. Prof. Dr.Sikan Pienthunyakorn² Dr.Rutchadapohn Ngoiphuthorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และ หาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลและการหาแนวทางพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน ครูผู้สอน จำนวน 196 คน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำนวน 45 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

¹รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Master of Education Program in Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1

³Senior Professional Level Teachers Anubantaongi School under the office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: เพลงไพลิน สิ้นธนนชัย, plengpailin8699@gmail.com

รับเมื่อ 7 มีนาคม 2566 แก้ไข 19 เมษายน 2566 ตอปรับ 21 เมษายน 2566

4. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.919$)

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับร้อยละ 84.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26480

7. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลัก 4 ด้าน ธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนครไว้ด้วย

ABSTRACT

The purpose of this research was to study, compare, find the relationship, and find the predictive power of Administrators based on good governance affecting the personnel management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon according to the opinions of school administrators, teachers and teachers responsible for personnel administration. Classified by position, school size and experience in different operations. The sample group used in this research consisted of 339 people, divided into 98 school administrators, 196 teachers and 45 teachers responsible for personnel administration. The size of the sample was determined using the table of Krejcie and Morgan and selected the sample group by stratified random sampling. Every school was selected as a random sampling unit. The instrument used for data collection was a questionnaire on 5-level estimation scale consisting of a questionnaire on management according to the principles of good governance of executives. There was a confidence value of 0.976 and personnel management in school. There was a reliability of 0.970. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression analysis.

The results showed that

1. Management according to the principles of good governance of executives Overall, it was at a high level.
2. Personnel management in schools Overall, it was at a high level.
3. Management according to the principles of good governance of executives Classified by the status of holding the position overall, there was a significant difference at the .01 level, but classified by the size of the school and according to the experience in working overall, there was no difference
4. Personnel management in schools Classified by position Overall and each aspect is different. There was a statistical significance at the .01 level but classified by school size and the experience in working overall, there was no difference
5. Administrators based on good governance with personnel management in schools have a positive relationship highest level, It was statistically significant at the .01 level with a correlation coefficient of 0.919.

6. Management according to the principles of good governance of executives that can predict personnel management in schools with statistical significance at the .01 level in four aspects: morality The main aspect of participation and the main responsibility was 84.60% and there was a standard error of forecast equal to \pm 0.26480.

7. This research proposes management development guidelines based on 4 principles. Administrators' governance that affects personnel administration in schools Under the Office of the Secondary Education Service Area Sakon Nakhon.

Keywords: Administrators Based On Good Governance, The Personnel Management In Schools

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงด้านการศึกษา ปัจจุบันการศึกษาของไทยเป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ตั้งแต่เกิดถึงสุดท้ายของชีวิต การศึกษาเสริมสร้างให้คน ดำรงชีวิตร่วมกันอย่างสงบสุขสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และทัศนคติ ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการนำนโยบายหลักของชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลย่อมเป็นแบบอย่างที่ดีเสริมสร้างเยาวชนในชาติพัฒนาทุกช่วงวัยอย่างเหมาะสม เยาวชน เก่ง ดี มีคุณธรรมร่วมพัฒนาประเทศชาติให้เจริญทัดเทียมประชาคมโลก

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 (2565, หน้า 136 – 137) ได้ปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูล ผ่านเทคโนโลยี ต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ มีการบูรณาการการบริหารจัดการ ของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการจัด การศึกษาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนครได้กำหนดแนวทางในการบริหารบุคคล ในแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ระยะ 5 ปี (2561 – 2565) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลคือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เริ่มจากวิเคราะห์ภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำหลัก ธรรมาภิบาล หลักความสุจริตและโปร่งใส รวมทั้งนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้แก่ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ เป็นแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, หน้า 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปได้ 6 ด้าน ตามกรอบแนวคิด คือ 1) ด้านหลัก

คุณธรรม 2) ด้านหลักนิติธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักความมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบและ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงานบุคลากร 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 4) การดำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษา 5) การประเมินผล การปฏิบัติงานผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางการพัฒนา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

คำถามการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล อยู่ในระดับใด
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ในการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

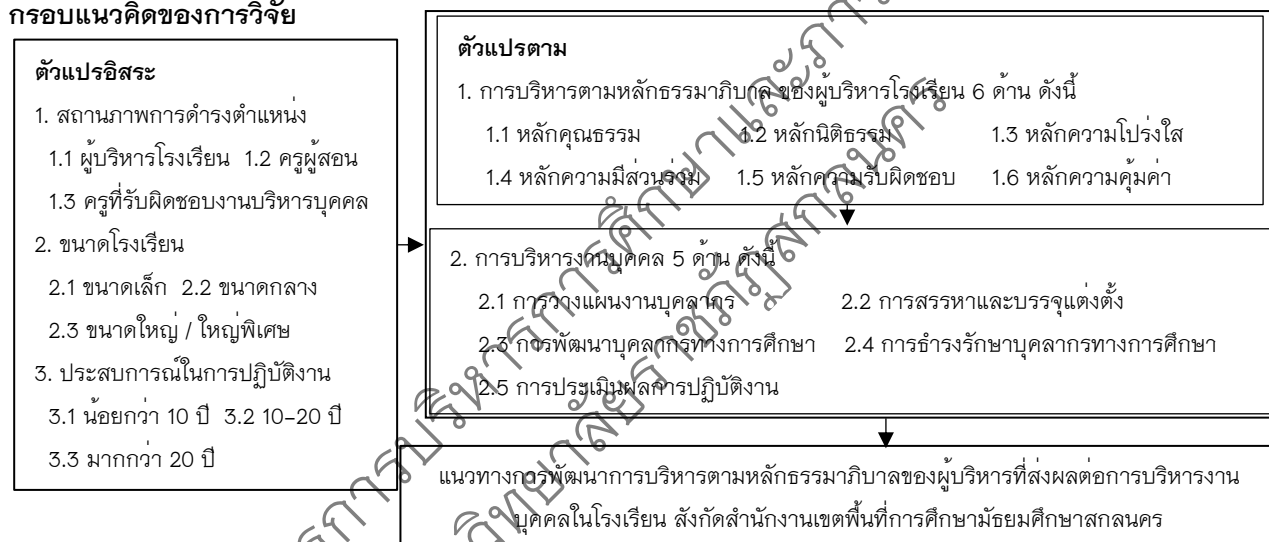
4. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล

6. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่มีอำนาจพยากรณ์ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,310 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 131 คน ครูผู้สอน 2,134 คน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำนวน 45 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 98 คน ครูผู้สอน จำนวน 196 คน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำนวน 45 คน จาก 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักคุณธรรม 2) ด้านหลักนิติธรรม 3) ด้านหลักความโปร่งใส 4) ด้านหลักความมีส่วนร่วม 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคลากร 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 4) การธำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษา และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบออนไลน์ จำนวน 339 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 11 – 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566 ปรากฏว่าได้แบบสอบถามคืนจำนวน 276 ฉบับ และเหลือแบบสอบถามที่ต้องติดตามด้วยตนเอง จำนวน 63 ฉบับ ผู้วิจัยจึงดำเนินการติดตามแบบสอบถามที่เหลือระหว่างวันที่ 20 – 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 จนได้คืนครบจำนวน 63 ฉบับ
3. รวมแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมดจำนวน 399 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.919$)

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักคุณธรรม (X_1) ด้านหลักความร่วมมือ (X_4) และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.293 รองลงมาคือ ด้านหลักความร่วมมือ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 ด้านหลักคุณธรรม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 และด้านหลักความรับผิดชอบ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 84.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26480

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 0.319 + 0.282 X_6 + 0.217 X_1 + 0.218 X_4 + 0.206 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{yt} = 0.293 Z_6 + 0.221 Z_1 + 0.238 Z_4 + 0.221 Z_5$$

7. แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

7.1 ด้านหลักความคุ้มค่าของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องมีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7.2 ด้านหลักความร่วมมือ โดยผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชนในการบริหารงานของโรงเรียน

7.3 ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยผู้บริหารที่ดีควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเสียสละ ทุ่เม เพื่อผลสำเร็จของงาน และผลประโยชน์ของส่วนรวม และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าผลจากการปฏิบัตินั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตามเป้าหมายก็ตาม

7.4 ด้านหลักคุณธรรม โดยผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความร่วมมือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักในการบริหารประเทศ การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษาถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นให้เป็นคุณสมบัติประจำตัวเพื่อมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบแบบแผน ใช้หลักความคุ้มค่า และเป็นธรรม จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อูซาร์ตัน ดาวลอย (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 4 สระบุรี พบว่า การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี มีการใช้หลักธรรมาภิบาลทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำรงรักษาบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนงานบุคลากร และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ โดยกำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งยังรู้และเข้าใจสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร วางแผนงานบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ของครูของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความแตกต่างในหน้าที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบตามบริบทที่มีความแตกต่าง ทั้งในตำแหน่ง หน้าที่ปฏิบัติ และภาระงานรับผิดชอบที่มีความต่างกันโดยสิ้นเชิง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมากกว่า ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารงานโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลแบบเดียวกัน เป็นการเปลี่ยนวิธีการบริหารการศึกษา กระจายอำนาจสู่โรงเรียนมากขึ้น การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน จะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายด้าน อันจะส่งผลต่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใดก็ตาม ต้องทำงานร่วมกันภายใต้หลักการสำคัญดังกล่าว จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบงานบุคคลในโรงเรียน ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาของ ภูวิรินทร์ รักษ์พงศ์ (2559,

บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาศงนครเขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3.3 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสามารถยกระดับและสร้างความน่าเชื่อถือของหน่วยงานได้ในระดับสูง รวมถึงช่วยเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของ สมเกียรติ สุวรรณไตร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอกาบเชิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สุรินทร์พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารงานที่แตกต่างกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงมีมุมมองเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ผู้บริหารบางคนอาจเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประชุมมีนัย การประสานงานและการชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบไม่ทั่วถึงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ทำการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่น ผลการวิจัยของ ธนาพันธ์ ตาซัน (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะเป็โรงเรียนแต่ละขนาด ต่างเข้าใจและมีมุมมองในการทำงานที่เหมาะสมกับงาน และเข้าใจกระบวนการทำงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ทำในโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่น งานวิจัยของ อลงกรณ์ งามกุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนครู

ที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลไม่ว่าจะครูที่มีประสบการณ์ต่างกันหรือไม่ก็ตาม ต่างตระหนักได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ที่ต้องร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันน่าจะมองไปในทางเดียวกันว่าการบริหารงานบุคคลต้องกระทำในลักษณะที่เป็นรูปแบบเดียวกันไม่ควรใช้รูปแบบที่ต่างกัน มุมมองจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย เช่น งานวิจัยของ ภัทรวดี ตริโอบุส (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.919$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ภายใต้การดำเนินงานด้วยคุณธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน และมุ่งจัดสรรทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า จึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพสูงตามธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลกรวิจัยของ วชิรเสวีพงษ์เฉลียง (2564, หน้า 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) ด้านหลักคุณธรรม (X_1) ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) และด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.293 รองลงมาคือ ด้านหลักความมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.238 ด้านหลักคุณธรรม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 และด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.221 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถรวมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 84.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26480 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ชัดเจน ตระหนักถึงจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และนำหลักคุณธรรมไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ทำให้เกิดความ สัมพันธ์ที่ดีในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และ หลักประสิทธิผล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 81.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต้องหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ

1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครควรหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงและการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยและพัฒนา เพื่อยกระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมาเป็นรูปแบบการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

เอกสารอ้างอิง

- ธนาพันธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์ (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรศ วงษ์เฉลียง. (2564). ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2565). การดำเนินการตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักอำนาจการ.
- อลงกรณ์ งามกุศล. (2559). การดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุษารัตน์ ดาวลอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.