

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
Administration Based on the Good Governance Affecting to
Effectiveness of Personnel in Schools under Nakhon Si Thammarat
Primary Educational Service Area Office 3

Received : 2024-07-04

Revised : 2024-08-29

Accepted : 2025-01-14

ผู้วิจัย เตชินท์ โชคนอมจิตต์¹

Techin Choktanomjit

kgj05515@gmail.com

พระครูสุเมธปริยัติคุณ²

Phrakrusumethpariyatikul

กษมา ศรีสุวรรณ³

Kasama Srisuwan

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และ 3) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 6 ด้านร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 98.70 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Z} = 0.944 + -0.083 (X_1) + 0.126 (X_2) + 0.129 (X_3) + 0.003 (X_4) + 0.186 (X_5) + 0.420 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{YZ} = 0.094 (Y_1) + 0.143 (Y_2) + 0.147 (Y_3) + 0.003 (Y_4) + 0.191 (Y_5) + 0.191 (Y_6)$$

คำสำคัญ การบริหารงาน, หลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิผลของงานบุคคลของสถานศึกษา

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Master's degree student Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Assistant Professor Dr. Program in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

DrProgram in Buddhist Educational Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

Abstract

This research aimed to: 1) study the personnel management according to the principles of good governance of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area 3, Nakhon Si Thammarat; 2) study the effectiveness of personnel management of educational institutions, and 3) study the administration according to the principles of good governance that affect the effectiveness of personnel management of educational institutions. This research was a quantitative research using a survey research format. Data was collected through a questionnaire with a sample of 331 people. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using multiple regression analysis.

The research results found that: 1) The results of the study on personnel governance management of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Si Thammarat Area 3 were overall at a high level ($\bar{X} = 4.50$); 2) The effectiveness of personnel management of educational institutions was overall at a high level ($\bar{X} = 4.46$), and 3) The results of the study found that The six predictive variables jointly predicted the good governance management that affected the effectiveness of personnel management with a predictive power of 98.70 percent. Prediction equation in raw score form

$$\hat{Z} = 0.944 + -0.083 (X_1) + 0.126 (X_2) + 0.129 (X_3) + 0.003 (X_4) + 0.186 (X_5) + 0.420 (X_6)$$

Prediction equation in standard score form

$$\hat{YZ} = 0.094 (Y_1) + 0.143 (Y_2) + 0.147 (Y_3) + 0.003 (Y_4) + 0.191 (Y_5) + 0.191 (Y_6)$$

Keywords: Administration, Good Governance, Effectiveness of personnel work in educational institutions

บทนำ

ระบบการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่มองการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน การจัดการศึกษาในปัจจุบันถูกปรับปรุงให้ทันสมัยมากขึ้นโดยมีนโยบายด้านการศึกษาและการจัดการที่เน้นไปที่คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถผลิตบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล อีกทั้งยังต้องสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้เยาวชนไทยมีความสมดุลทั้งในด้านความรู้และคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) นอกจากนี้ การบริหารจัดการศึกษายังเน้นไปที่การสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา การลดช่องว่างทางการเรียนรู้ระหว่างเด็กในเขตเมืองและชนบท และการส่งเสริมการศึกษาเพื่อความเป็นประชาธิปไตยซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) การจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ในส่วนของการบริหารงานราชการไทย หลักธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาที่ต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ หลักธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบหลักหลายประการ เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ หลักการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบการบริหารงานที่มีความน่าเชื่อถือและลดปัญหาการทุจริตในระบบราชการไทย (สุภาจิต ศรีสำอางค์, 2565) การบริหารงานราชการที่โปร่งใสและยุติธรรมช่วยให้เกิดการกระจายทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและเชื่อว่าบุตรหลานของตนจะได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือชนบทที่มีงบประมาณและทรัพยากรที่จำกัด การใช้หลักธรรมาภิบาลยังเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครองในการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาและการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

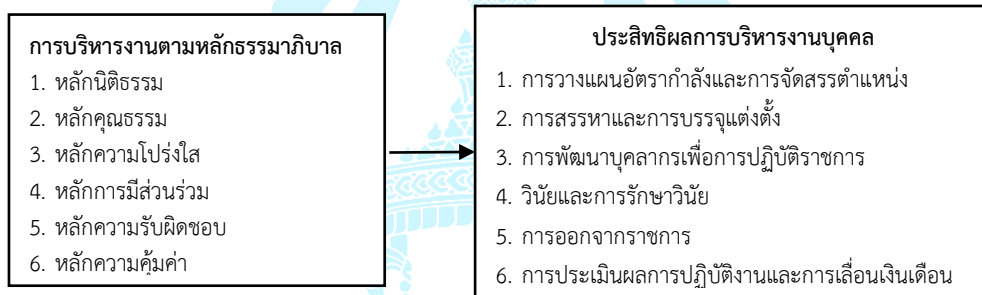
นอกจากนี้ หลักธรรมาภิบาลยังเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติการภายในสถานศึกษา แนวคิดหลักของการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นการปกครองที่ดีและมีคุณธรรมนั้นสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ประกอบไปด้วยความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบในการบริหารงาน การบริหารที่โปร่งใสช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมั่นใจในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ซึ่งการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างสำหรับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง (Mukhopadhyay, 2020) นอกจากนี้ หลักธรรมาภิบาลยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นมิตร ความร่วมมือ และการตรวจสอบได้ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการสร้างสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในระยะยาว งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษาไม่เพียงช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร แต่ยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความภักดีในองค์กรอีกด้วย.

บทบาทของฝ่ายบุคคลในโรงเรียนและสถานศึกษามีความสำคัญมากในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่สำคัญในการคัดเลือกและจัดการทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว การทำงานของฝ่ายบุคคลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้โรงเรียนสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมาทำงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของฝ่ายบุคคลในโรงเรียนมักประสบปัญหาหลายประการ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ การขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และการบริหารงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป (สมจิตร รอดเจริญ, 2566) การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารฝ่ายบุคคลสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ เช่น การสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใส การมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม และการจัดทำระบบการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ การมีระบบการจัดการฝ่ายบุคคลที่โปร่งใสและยุติธรรมยังช่วยส่งเสริมความเป็นธรรมในการทำงานและลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน (Jones & Johnson, 2021)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าเพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันและความต้องการของบุคลากรอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การใช้หลักธรรมาภิบาลของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 จำแนกได้ 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า และกำหนดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **รูปแบบที่ใช้ในการวิจัย** งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นแบบเชิงปริมาณ
2. **ประชากร และการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง**
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,317 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ที่ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สูตรของเครซี่

และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงในบุญชุม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นทำการหาบัญญัติไตรยางศ์ในการจำแนกความถี่ของการเก็บข้อมูลตามลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่แยกตามอำเภอ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เริ่มดำเนินการโดยการศึกษาแหล่งข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์สำหรับการออกแบบเครื่องมือซึ่งต้องผ่านการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย โดยออกแบบเป็นลักษณะของแบบสอบถามที่มีตอนต่าง ๆ ที่ชัดเจนอยู่ 3 ตอนหลัก ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลงานบุคคลของสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำหรับตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามรูปแบบของลิเกต (Likert, 1970 อ้างถึงในไพศาล วรคำ, 2564) เมื่อออกแบบเสร็จแล้วจึงให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นดำเนินการปรับแก้ไขตามผลการตรวจสอบ และขอแนะนำของของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเครื่องมือไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1974, อ้างถึงในบุญชุม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.834 หลังจากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 รูป/คน ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Google Form

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองดังต่อไปนี้

4.1 ขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

4.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมมือแจกแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้

4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เพื่อวัดระดับและประเมินผลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ เบส (Best, อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3” สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อค้นพบดังนี้
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.51	0.56	มากที่สุด
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.46	0.57	มาก
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.49	0.57	มาก
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.51	0.58	มากที่สุด
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.51	0.51	มากที่สุด
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.53	0.56	มากที่สุด
รวม	4.50	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.49$) อยู่ในระดับมาก และด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.46$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีข้อค้นพบดังนี้
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง	4.48	0.51	มาก
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.50	0.53	มาก
3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหาร	4.43	0.54	มาก
4. วินัยและการรักษาวินัย	4.44	0.57	มาก
5. การออกจากราชการ	4.47	0.54	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน	4.45	0.56	มาก
รวม	4.46	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.48$) อยู่ในระดับมาก การออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.47$) อยู่ในระดับมาก การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ($\bar{X} = 4.45$) อยู่ในระดับมาก วินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.44$) อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.43$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีข้อค้นพบดังนี้

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ข้อมูลทางสถิติดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Enter	.803	.654	.638	.30023

Predictors: (Constant), FFF, BBB, AAA, DDD, EEE, CCC

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.803 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.654 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 7 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 64.50 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ มีค่า 0.30023

ตารางที่ 4 ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

Source of Variation	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	52.987	6	8.831	97.974	.000
Residual	29.205	304	.090		
Total	82.192	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง สามารถนำไปสร้างสมการต่อไปได้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี Enter เพื่อค้นหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.944	.151		6.259	.000
ด้านหลักนิติธรรม (AAA)	-.083	.069	-.094	-1.205	.229
ด้านหลักคุณธรรม (BBB)	.126	.088	.143	1.430	.154
ด้านหลักความโปร่งใส (CCC)	.129	.092	.147	1.401	.162
ด้านหลักการมีส่วนร่วม (DDD)	.003	.087	.003	.033*	.974
ด้านหลักความรับผิดชอบ (EEE)	.186	.086	.191	2.159	.032
ด้านหลักความคุ้มค่า (FFF)	.420	.059	.472	7.175	.000

R² = .987 Adjusted R Square = .986

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การสร้างสมการพยากรณ์ ในการค้นหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม (DDD) ด้านหลักความรับผิดชอบ (EEE) และด้านหลักความคุ้มค่า (FFF) ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักนิติธรรม (AAA) ด้านหลักคุณธรรม (BBB) ด้านหลักความโปร่งใส (CCC) และด้านหลักการมีส่วนร่วม (DDD) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 6 ด้านร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของ รวมได้ร้อยละ 98.70 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .30023 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.944 \text{ (Constant)} + -0.083 \text{ (ด้านหลักนิติธรรม)} + 0.126 \text{ (ด้านหลักคุณธรรม)} + 0.129 \text{ (ด้านหลักความโปร่งใส)} + 0.003 \text{ (ด้านหลักการมีส่วนร่วม)} + 0.186 \text{ (ด้านหลักความรับผิดชอบ)} + 0.420 \text{ (ด้านหลักความคุ้มค่า)}$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Y} = 0.094 \text{ (ด้านหลักนิติธรรม)} + 0.143 \text{ (ด้านหลักคุณธรรม)} + 0.147 \text{ (ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนด)} + 0.003 \text{ (ด้านหลักความโปร่งใส)} + 0.191 \text{ (ด้านหลักการมีส่วนร่วม)} + 0.191 \text{ (ด้านหลักความคุ้มค่า)}$

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3” ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้ผลการวิเคราะห์ว่า การศึกษการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยมีสมมติฐานว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารดำเนินงานบริหารจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม การจัดระบบบริหารบ้านเมืองและสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยใช้หลักการ 6 หลัก ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักบริหารหลักธรรมาภิบาล จึงทำให้ผลบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับจุฑาทาญจน์ เก่งกลกิจ (2564) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ที่ได้ผลการวิจัยว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ดังนี้หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเสมอภาค หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักการรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นพัฒนาผลผลิตหลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง และหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ และในขณะเดียวกันก็มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี โลเชียงสาย และคณะ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 โดยมีผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ความรับผิดชอบ คุณธรรม ความคุ้มค่า ความมีส่วนร่วม และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ความโปร่งใส และนิติธรรม

2. ผลการศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้ผลการวิเคราะห์ว่า การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยมีสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารดำเนินงาน บริหาร จัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม การจัดระบบบริหารบ้านเมืองและสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยใช้หลักการ 6 หลัก ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักบริหาร หลักธรรมาภิบาล จึงทำให้ผลบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสงกรานต์ ตะโคตร (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัดโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่งานวิจัยนี้ยังมีความสอดคล้องกับ Chukwuemeka & Charity (2022) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เทคนิคการจัดการบุคลากรของผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในอัคคาเซาท์ แอลจีเอ ที่มีผลการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรและแรงจูงใจของผู้อำนวยการโรงเรียนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่แอลจีเอของอัคคาเซาท์ในรัฐอานัมบราจากผลการศึกษาดังกล่าว จึงแนะนำว่าผู้อำนวยการโรงเรียนควรปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเขตพื้นที่แอลจีเอของอัคคาเซาท์

3. ผลการศึกษการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ได้ผลการวิเคราะห์ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และมีสมมติฐานว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในทิศทางบวก และผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับรัศมี แสนเสน และคณะ (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลของสำนักงานพระพุทธศาสนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และประสิทธิผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ประสิทธิภาพการบริหารงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านนิกาย และด้านพรรษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลักส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โดยหลักความคุ้มค่ามีค่าสัมประสิทธิ์ปรับมาตรฐานสูงที่สุด ($Beta = 0.223$) รองลงมา คือหลักนิติธรรม ($Beta = 0.205$) และหลักความรับผิดชอบ ($Beta = 0.196$) ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงาน ได้ร้อยละ 57.70 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdelaziz (2022) ที่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลและการปรับปรุงประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่า ธรรมาภิบาลส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาโดยนำไปสู่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และมีส่วนสนับสนุนการจัดการทรัพยากรที่ดีขึ้น ขอแนะนำให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของตนก่อนที่จะนำแนวทางปฏิบัติธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิผลมาใช้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือบุคลากรเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้องได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ควรสนับสนุนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารสถานศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการการบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม การจัดระบบบริหารบ้านเมืองและสังคมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านหลักคุณธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการทำงานทุกด้าน เพราะการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรดำเนินการให้เป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมของสถานศึกษาต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3.2 ควรทำการศึกษารูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- ไพศาล วรคำ. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จุฬากาญจน์ เก่งกลิจ. (2564). *การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- รัศมี แสนเสน และคณะ (2564). “อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสกลนคร”, *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 18(80), 105.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สมจิตร รอดเจริญ. (2566). *การจัดการทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน: ความท้าทายและแนวทางแก้ไข*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การพัฒนาระบบการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาจิต ศรีสำอางค์. (2565). *หลักธรรมาภิบาลและการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นครศรีธรรมราช: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- อัญชลี โละเชียงสาย และคณะ. (2565). “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3”, *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 5(1), 16.
- Abdelaziz, S. (2022). “The Relation between Good Governance and Improving Performance in the Higher Education -HE- Institutions”, *Business and Management Studies*. 8(2), 24.
- Chukwuemeka, A. J. & Charity, A. (2022). “ Principals’ Personnel Management Techniques For Enhancement Of Staff Performance In Secondary Schools In Awka South Lga”. *Journal of Educational Research and Development*. 5(1), 120.
- Jones, P., & Johnson, S. (2021). “Governance in Educational Institutions: The Role of Transparency and Accountability”, *International Journal of Educational Administration*. 45(2), 123-135.
- Mukhopadhyay, M. (2020). “ The Integration of Good Governance in Educational Administration: A Global Perspective”, *Educational Review*. 72(4), 451-469.