

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Personnel Management with Good Governance Principles of the School
Administrators in Group 6 Under the Secondary Educational
Service Area Office Bangkok 1

ไกรรัตน์ เมืองจันทร์

Grairut Muengjun

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ประกอบด้วยข้าราชการครูสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 753 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยข้าราชการครูจำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า (1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล หลักธรรมาภิบาล

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) To study the opinions of the government teachers on personnel management with good governance principles of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1; and (2) To compare the opinions of the government teachers on personnel management with good governance principles of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, classified by education level and work experience.

Research methodology was a survey research. The population included 753 government teachers of the schools in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. Samples, totaling 254 teachers, obtained via stratified random sampling technique, comprised of the teachers of the schools in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The instrument used for collecting the data was a 5-level rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way analysis of variance.

The Results of this research found that: (1) The government teachers' opinions on personnel management with good governance principles of the school administrators in group 6 under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 were at high in overall; and (2) the government teachers with different education levels and work experiences had no different opinions on personnel management with good governance principles of the school administrators in overall.

Keywords: Personnel management, Good governance principles

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 มาตรา 44 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นผลให้ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลปรับเปลี่ยนไปให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจ ให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณและการดำเนินการทางงบประมาณของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมถึงหลักการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษามีอำนาจทำนิติกรรมสัญญาในวงเงิน งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ หลักเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และดำเนินการทางวินัยกับครูและ บุคลากรทางการศึกษาโดยสัมพันธ์กับแนวทางที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนด การบริหารงานบุคคลตามแนวการบริหารสถานศึกษา มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพนักเรียน และชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2562)

การใช้ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติงาน ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ

สามารถอยู่ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่องค์กรและประเทศเพื่อป้องกัน แก่ไขภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับกระแสโลกที่เข้าสู่ยุคเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่างๆ ซึ่งทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารประเทศ ในทุกภูมิภาคของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนและสร้างความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงานอย่างไร ในมุมมองแนวคิดของผู้บริหาร ครูผู้สอน รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาส่งเสริม ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคล และการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 753 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 254 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ
 - 3.1.2 ระดับการศึกษาจำแนกเป็น

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงานจำแนกเป็น

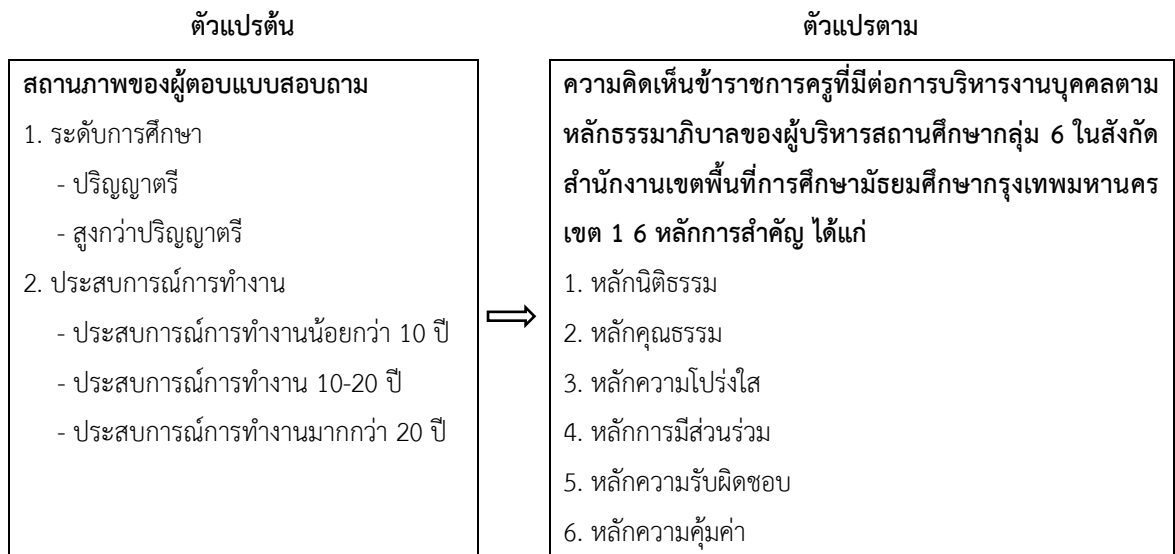
- 1) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี
- 2) ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี
- 3) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย 6 หลัก คือ

- 3.2.1 หลักนิติธรรม
- 3.2.2 หลักคุณธรรม
- 3.2.3 หลักความโปร่งใส
- 3.2.4 หลักการมีส่วนร่วม
- 3.2.5 หลักความรับผิดชอบ
- 3.2.6 หลักความคุ้มค่า

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประกอบด้วย หลักสำคัญ 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามตัวแปรระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

1.1 ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1.1 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลัก นิติธรรม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.60$) และสำหรับข้อที่เหลือมีการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตนด้านความซื่อสัตย์ และความสุจริต ($\bar{X} = 3.47$) สำหรับข้อที่เหลือมีการบริหารโดยใช้หลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการบริหารโดยใช้หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.47$) สำหรับข้อที่เหลือมีการบริหารโดยใช้หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการบริหารโดยใช้หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมตัดสินใจ ในปัญหาสำคัญของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคณะกรรมการในการกำหนดอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.54$)

1.1.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการบริหารโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.48$) สำหรับข้อที่เหลือมีการบริหารโดยใช้หลักความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมาก

1.1.6 ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

กรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการบริหารโดยใช้หลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันประหยัดพลังงาน ($\bar{X} = 3.94$) สำหรับข้อที่เหลือมีการบริหารโดยใช้หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ของสังคมใหม่ในความพยายามสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Government) โดยเน้นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภาครัฐมากขึ้น ภาครัฐมีการบริหาร การปกครองที่โปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ และรัฐบาลได้เห็นความสำคัญในการสร้างระบบการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ คณะรัฐมนตรีได้ออกมติให้ความเห็นชอบ ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการถือปฏิบัติ จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทักษิณา เหลืองทวีผล (2551, น.117) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์ (2551, น.59) เรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีเขต 1 โดยพบว่าการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชินันท์ หลุยใจบุญ (2551,น.86) เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางอัตรากำลังอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่ำสุดและมีการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความคุ้มค่า เมื่อจำแนกในส่วนของรายละเอียดแต่ละด้านสามารถนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักนิติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรมยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องด้วยมีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆในการกำหนดอัตรากำลังครู การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้มีครูและบุคลากรในการ กำหนด ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ และอีกอย่างการสร้างกฎระเบียบนั้นส่วนใหญ่จะยึดระเบียบทางราชการเป็นหลักทำให้การปรับปรุงกฎให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนจึงทำได้ยาก สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสุวรรณ ทองคำ (2545)ได้ทำ การศึกษาวิจัยสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายหลัก ส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง สำหรับงานวิจัยนี้มีผลอยู่ในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะว่าคณะบริหารบางส่วนยังขาดภาวะผู้นำปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณชนอย่างสม่ำเสมอและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (2554, หน้า 110) ได้ทำการศึกษากาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลจากการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แสดงให้เห็นว่า ในการออกกฎบัญญัติ โดยไม่คำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของประชาชน และไม่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วถึง ไม่จัดให้มีการทำ ประชาพิจารณ์ในการออกข้อบัญญัติเทศบาลที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน กับทั้งไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน และการบริหารงานของเทศบาลไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ประชาชนเห็นว่า เทศบาลดำเนินการได้ไม่มากเท่าที่ควร

2. ด้านหลักคุณธรรม การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักคุณธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ต้องดีงาม สำนวญสถานศึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอย่างขยัน อดทน ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์ และความสุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของชาญ สีหราช (2542) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกาปฏิบัติกา ปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติกา ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการครองตน ครองคน และครองงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสามารถ อินตามูล (2548, น.110) ได้ทำการศึกษาการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5 โดยพบว่าการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารตามหลักคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ วาจาสุภาพเหมาะสมและให้เกียรติบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี เจ๊ะหมัด (2558, น.27) เรื่องพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนในด้านหลักคุณธรรมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

3. ด้านหลักความโปร่งใส การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักความโปร่งใส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ในรูปของคณะกรรมการ และพร้อมเปิดเผย การแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการดำเนินงาน และการวางแผนอัตรากำลังของโรงเรียน ประกอบด้วยผู้แทนของทุกฝ่าย การจัดกิจกรรมเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยไม่เลือกปฏิบัติ การรายงานผลการปฏิบัติงานและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ที่เป็นประโยชน์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตรวจสอบหลักฐานการปฏิบัติราชการของตนเองให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขชิน เรื่องบุญส่ง (2551) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษาของสุจิตรา มีจรัส (2550, น.54) พบว่า ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์สุจริตทำงานด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครอง ครูและ ชุมชน เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำร่วมวางแผน ตลอดจนแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบการทำงานอย่างชัดเจน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของโรงเรียนแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับ การศึกษาของ นิกร นวโชติรส (2550) พบว่าสำหรับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ผู้บริหารและครูต่างพอใจที่จะปฏิบัติมากที่สุดคือให้โรงเรียนมี กระบวนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคณะกรรมการในการกำหนดอัตรากำลัง มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการรับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการในการวิเคราะห์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมตัดสินใจ ในปัญหาสำคัญของสถานศึกษา และมีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการประเมินผลการดำเนินงานบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.1) ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลว่าต้องมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การวางแผนมีส่วนร่วมให้ผู้บริหารมีทิศทางในการบริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการบริหาร เช่นเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด

แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส นาคปฐม (2559, น78) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการบริหารงานสถานศึกษานี้ผู้บริหารได้ดำเนินการตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของคณะครู ผู้ปกครอง และชุมชนต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้มีโอกาสร่วมวางแผน กำหนดนโยบาย การดำเนินงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นการช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งจะนำ ให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือมีอุปสรรคในการทำงานน้อยลง

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความรับผิดชอบในการวางแผนอัตรากำลัง การแต่งตั้งคณะกรรมการการทำงานต่างๆ การให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การให้ความสำคัญในการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร อ่อนวัง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านนาป่าคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนบ้านนาป่าคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินทร์รดี พิทักษ์ (2553, น.40) เรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการเข้าใจปัญหา ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากรในสถานศึกษาและแสดงความรับผิดชอบเมื่อเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น

6. ด้านหลักความคุ้มค่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านหลักความคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการวางแผนการเกลี้ยอัตรากำลังในแต่ละรายวิชาตามความจำเป็นและความเหมาะสม การระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากร การมอบหมายภาระงานให้ครูและบุคลากร การสนับสนุนให้ครูและบุคลากร นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงานฝ่ายบุคคลเพื่อความสะดวกและรวดเร็ว การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันประหยัดพลังงานได้ไม่เท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต) (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยพบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ การใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและชุมชน มีการรณรงค์ให้ประชาชนประหยัดทรัพยากรธรรมชาติ การจัดอาคารสถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดได้มีความเหมาะสมสง่างามมีความทันสมัย การใช้

งบประมาณอย่างคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ชุมชนได้รับและการใช้จ่ายทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 อีกทั้งผู้บริหารภายในโรงเรียนทั้งที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีต่างรับรู้ และยอมรับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลจากการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการศึกษาต่อที่ได้ดำเนินการอย่างทั่วถึง และปัจจุบันมีระเบียบบริหารสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจึงมีการจัดอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ไม่ว่าจะมิวุฒิการศึกษาใดก็ จะได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารจึงต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ดังนั้น วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันจึงไม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินทร์ดี พิทักษ์(2553) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดุจหทัย คุรุเดชะ (2550) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปาริชาติ เทพอารักษ์ (2550) ให้ความเห็นว่าหลักความสำนึกรับผิดชอบ เป็นกระบวนการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของซอหมาด ไบหมาดป็นจ่อ (2553) พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการบริหารงาน และการดูแลเอาใจใส่ รวมถึงการให้ความสำคัญแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานมาเป็นเวลานานมากน้อยเพียงใด และการบริหารงานจะมีการมอบหมายงานให้กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และ

มากกว่า 20 ปี เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี สามารถใช้เทคโนโลยี และยังเป็นการฝึกฝนการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปก็ยังช่วยเหลืองานในด้านอื่นๆ อย่างเต็มความสามารถมีความรับผิดชอบต่องาน ไม่มีการเลือกงานที่จะปฏิบัติ จึงเป็นผลให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันทา รุ่งเนียม (2548 , น.136) เรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในจังหวัดของแก่น พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชอหมาด ไบหมาดปันจอ (2553) พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณนา ม่วงคราม (2550,น.100) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในด้านหลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่องหลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า ให้มากที่สุด ผู้บริหารควรบริหารโรงเรียนโดยการยึดกฎระเบียบ แนวการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และเสมอภาคในทุกเรื่อง และผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติในโรงเรียน พร้อมทั้งการประชุมชี้แจงให้ครูได้เข้าใจตรงกัน ส่วนด้านหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารควรจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้บริหารควรควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

2. จากการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม 6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน เพราะ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของข้าราชการครูไม่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่แล้วครูจะดูที่ผลการกระทำและความประพฤติของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า ในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันของข้าราชการครูจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบปรับปรุง และนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า

บรรณานุกรม

- กวี เจ๊ะหมัด. (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จุฑามาส นาคปฐม. (2559). *การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชลทิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์. (2551). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ). บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชาญ สีหราช. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานและคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชอหมาด ไบหมาดปันจ้อ. (2553). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดสตูล*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดุจหทัย ครุฑเดชะ. (2550). *ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.