

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคล  
ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

The relationship between good governance principles and personnel  
management of the school administrators  
under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

กุสุมา คงเสถียร (Kusuma Khongsathian)<sup>1</sup> เบญจวรรณ ศรีมารุต (Benjawan Srimarut)<sup>2</sup>

Received: May 16, 2024

Revised: June 5, 2024

Accepted: June 12, 2024

**บทคัดย่อ**

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในอำเภอบางใหญ่ จำนวน 140 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย ดังนี้ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักความรับผิดชอบ

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, การบริหารงานบุคคล

**Abstract**

This research aimed to 1) study the principles of good governance of the school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) study the personnel management of school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 3) study the relationship between

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

M.Ed. Student, Phranakhon Rajabhat University

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Advisor, Phranakhon Rajabhat University

good governance and personnel management of the school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, The sample group included 140 civil servant teachers in Bang Yai District, using Krejcie; & Morgan table, and stratified random sampling. The instrument used in the research was a questionnaire. It has a reliability value of .86. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The study revealed that:

1. The school administrators good governance principles were at a high level in every aspect, as follows: the principle of participation, the principle of transparency, the rule of law, and the principle of responsibility, respectively.

2. Personnel management of educational institutions under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in every aspect, as follows: recruitment and appointment, retirement, and position planning, and positioning, discipline and maintaining discipline, and enhancement of efficiency in government operations, respectively.

3. The relationship between good governance principles and personnel management of the school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 had a positive relationship at the .01 level of significance.

**Keywords:** School administrators, Good governance principles, Personnel management

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในปัจจุบันเพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย จำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ระบบการ

จัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ได้ตรัสไว้ว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนดีมีคุณภาพ คือทั้งเก่งทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยประโยชน์ที่พึงประสงค์” (สุทธิวิทย์ วิลัยรติ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหลักสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการปฏิรูปการศึกษา โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไปให้โรงเรียนโดยตรง การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย (ทัศนีย์ วิวัฒน์ชานนท์, 2563) ดังนั้นการนำหลักธรรมาภิบาลบูรณาการเข้ากับการบริหารงานบุคคล โดยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีศระภา ใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า

ในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์, 2563)

กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เนื่องจากปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่เกิดประโยชน์ ไม่คุ้มค่า คุรุบางส่วนขาดทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้านกระบวนการคิด และบุคลากรขาดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อภารกิจของสถานศึกษาได้ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 53)

สภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาค ทั้งในด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ แม้ที่ผ่านมามีการรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดมาตรการและกลไกขึ้นโดยมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมาแล้วหลายฉบับ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศ ในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการและกลไกเพิ่มเติมเพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบบริหารบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น และเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้นั้น ก็คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม แล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา หรือพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาการบริหารงานโดยใช้

หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางนโยบาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับปัญหาและเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

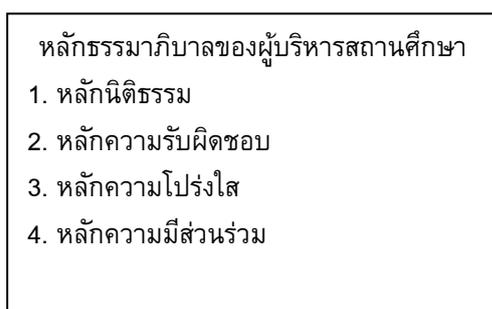
จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานบุคคล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. หลักธรรมาภิบาล ตามแนวคิดและทฤษฎีของสำนักงานกฤษฎีกา (2542), สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ (2552, น. 1-3), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, น. 8-9), คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, น. 82-83), ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2552), คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2009, p. 1-3), ธนาคารพัฒนา

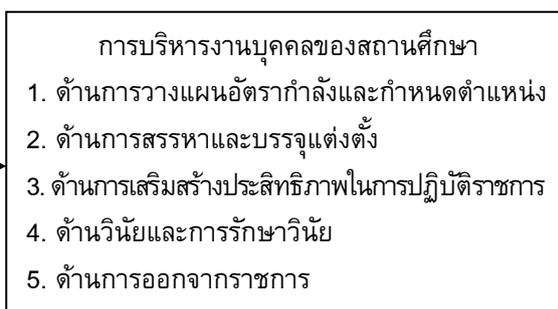
เอเชีย (Asian Development Bank, 2008, p. 14), ณาตยา จันทร์สม (2556, น. 139), บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544, น. 49), การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2553, น. 12) และปัทมมา มาลากุล อยุธา (2553, น. 33) โดยจากการสังเคราะห์ได้ตัวแปร 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักความรับผิดชอบ 3) หลักความโปร่งใส และ 4) หลักความมีส่วนร่วม

2. การบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดและทฤษฎีของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น. 6 - 7), ภาวดี อนันต์นาวิ (2557, น. 297), ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558: 40), โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, น. 17-25), มูณีระเหห์ เจ๊ะมิง (2559, น. 33), ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น. 21), เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560: 60), วาราดา ณ ลานคา (2560, น. 29-42), จันทร์จิรา อินตะเสาร์ (2560, น. 22-23), นภัสภรณ์ มูลสิน (2561, น. 13) และบรรจงศักดิ์ พิณระ (2550, น. 14-15) โดยจากการสังเคราะห์ได้ตัวแปร 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอบางใหญ่ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 214 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในอำเภอบางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยกำหนดขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970, p. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จาก 11 โรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 หลัก ดังนี้ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักความโปร่งใส และ 4) หลักความรับผิดชอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's rating scales) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 99-100)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 99-100)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เพื่อกำหนดกรอบและขอบเขตของเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหาและนิยามศัพท์ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ แล้วนำแบบสอบถามหาค่า IOC (Index of item-objective congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552, น. 175)

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try - out) กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552, น. 175) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนแล้ว มาวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์ประมาณค่าตามระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

3. การวิเคราะห์แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์ประมาณค่าตามระดับความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, น. 125)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ค่าความถี่ 2) ค่าร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย 4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และ 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 1 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักนิติธรรม	4.21	.34	มาก	3
2	หลักความรับผิดชอบ	4.18	.38	มาก	4
3	หลักความโปร่งใส	4.22	.34	มาก	2
4	หลักการมีส่วนร่วม	4.25	.30	มาก	1
รวม		4.21	.19	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = .30) รองลงมาคือ หลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = .34) หลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .34) และหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .38) เมื่อวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตาราง 2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.18	.34	มาก	3
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.27	.29	มาก	1
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.12	.32	มาก	5
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.13	.33	มาก	4
5	ด้านการออกจากราชการ	4.21	.29	มาก	2
	รวม	4.18	.14	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = .29) รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = .29) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .34) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = .33) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = .29)

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา					
	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	ด้านการออกจากราชการ	รวม
หลักนิติธรรม	.329**	.424**	.208**	.242**	.368**	.536**
หลักความรับผิดชอบ	.225**	.232**	.385**	.411**	.452**	.691**
หลักความโปร่งใส	.367**	.319**	.296**	.235**	.313**	.639**
หลักความมีส่วนร่วม	.291**	.333**	.465**	.366**	.203**	.632**
รวม	.562**	.614**	.529**	.542**	.683**	

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของความถูกต้อง ยึดหลักหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างครบถ้วน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาหากล่าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนาจ พละศักดิ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวัดณ์ เจริญสุข (2560, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีการออกข้อบัญญัติ โดยเน้นถึงความเป็นธรรมและคำนึงถึงผลประโยชน์ของความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความ เป็นธรรมและคำนึงถึงผลประโยชน์ของความถูกต้องขององค์กรและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่ถือพวกพ้องหรือ

เลือกที่รักมักที่ชังในการพิจารณาความดีความชอบ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงการพิจารณาความดี ความชอบ มีความเหมาะสมและเป็นไปอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธ งามนก (2561) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันรบ บุญนำ (2561, น. 64-66) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า การสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ และสำนึกในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจ และการกระทำทั้งผลดีและผลเสีย และสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำนั้นได้ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ ใส่ใจต่ออุปสรรค ปัญหา และข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนางานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวัดณ์ เจริญสุข (2560, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า

สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ เลี่ยมใจดี (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการตัดสินใจ และการกระทำของตนเอง แต่งตั้งคณะกรรมการการนิเทศ โดยกำหนดปฏิทินการนิเทศและดำเนินการนิเทศตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้และวิชาชีพ

1.3 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า จัดทำเอกสารหลักฐานข้อมูล ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกส่วน ให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานและดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการทำงานในรูปแบบการทุกชุด โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร และจัดให้มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เปิดเผยข้อมูลสู่ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ด้วยวิธีการต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรมน ชันดี (2561, น. 68) ที่ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ระยะเวลาและตราด พบว่า หลักความโปร่งใส ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานและจัดระบบการตรวจสอบภายในสถานศึกษาให้ชัดเจนและทุกฝ่ายตรวจสอบได้หลักการมีส่วนร่วมควรส่งเสริมสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันรบ บุญญา (2561, น. 64-66) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียน

สหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

1.4 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบประชาธิปไตย และทำงานเป็นทีม โดยสื่อสารแบบกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนการจัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานปรับปรุงกฎ ระเบียบให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสรุปผลการประเมินและกำหนดแนวทางการปรับปรุง พัฒนางานของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธ งามนก (2561) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ เลี่ยมใจดี (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ด้านหลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ จัดประชุมบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเสนอ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา เชิญผู้ปกครอง หรือ ประชาชนชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังเพื่อให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ กับปริมาณงาน มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส สรรหาข้าราชการครู อัตราจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม และ พิจารณาลงโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมาย กำหนด มีความยุติธรรม และโปร่งใส การสั่งให้ บุคลากรออกจากราชการ มีระบบที่โปร่งใส และเป็นไป ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พระเกรียงไกร ธรรมวโร พระครูวิจิตร ปัญญาภรณ์ และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2566) ที่ทำการ วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็ดเวิร์ด (Edward, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนีย ตอนเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร ควรมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์ อักษร การพัฒนาบุคลากรต้องจัดอบรมให้ความรู้ หลักการและวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความ ก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีการพัฒนาระบบการ ทำงานเป็นทีม ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้อง ขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจ ในการใช้ระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยปัญหา ด้านบุคคลอย่างเหมาะสม

2.1 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีการรวบรวมข้อมูล อัตรากำลัง และการตรวจสอบความต้องการเพิ่ม หรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสม และเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรที่

สอดคล้องกับความต้องการ ตลอดจนผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันสำรวจข้อมูลครูและบุคลากร อย่างครบถ้วน รวบรวมข้อมูลอัตรากำลัง และ ความ ต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรเพื่อให้มีความ เหมาะสมและเพียงพอ จัดทำคู่มือการกำหนด คุณสมบัติความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ตรง ตามสายงาน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม จุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษา พร้อมกับรายงานข้อมูล ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชีระวัฒน์ นิมปรังค์ (2563, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ พบว่า การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า การบรรจุครู มีความเหมาะสม ตรงกับสาขาวิชาเอก ที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์รับสมัคร บุคลากร ทั่วถึง เป็นไปตามระเบียบ ตลอดจนผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลตำแหน่ง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลนไปยังหน่วยงาน ต้นสังกัด เพื่อร่วมกันพัฒนาก่อนบรรจุแต่งตั้ง ให้มีความรู้ และมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติ หน้าที่โปร่งใสและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วิไลลักษณ์ สีตา (2562) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า มีการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรหลากหลาย และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรหลากหลาย และต่อเนื่อง วิเคราะห์ ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างรอบด้าน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรได้รับการพัฒนา ทบทวนความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระเกียรติกร ทุมมาโร พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และกฤตยากร ลดาวัลย์ (2566, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า การบริหาร บุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา ร้อยเอ็ด ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิด การยอมรับและปฏิบัติตามตามระเบียบวินัยอย่างเป็น รูปธรรม และจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย เป็นระบบ และโปร่งใส สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระวัฒน์ นิมปรางค์ (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับ การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

2.5 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า การสั่งให้บุคลากรออกจากราชการ มีระบบ ที่โปร่งใส และเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการอุทธรณ์ร้องทุกข์ การสั่งให้ บุคลากรออกจากราชการโปร่งใส และเป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้คำแนะนำแก่บุคลากร ที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ จริงใจและยึดหลักความถูกต้อง และรายงานผลการ ดำเนินการทางวินัยหรือออกจากราชการของบุคลากร ทุกกรณีต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ที่ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการออกจากร าชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ นภัสภรณ์ มูลสิน (2561) ที่ทำการ วิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการเสนอ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ ไว้ว่า ผู้บริหาร สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากร าชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา แล้วแต่กรณี มีการดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจาก สภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด และกรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง มีการพิจารณาลงโทษวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยทำให้สามารถพิจารณาค่าเฉลี่ยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน จึงส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มธุภาณี อิมบุตร และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2565) ที่ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการให้ความรู้บุคลากร เพื่อให้ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ เข้าใจกฎเกณฑ์ต่างๆ และมีส่วนร่วมพิจารณา กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่นำมาใช้ในโรงเรียน

1.2 หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ผู้รับ บริการ และต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.3 หลักความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน ด้วยบุคลากรในโรงเรียน

1.4 หลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นต่อการบริหารงบประมาณและดำเนินโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

1.5 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการกำหนดคุณสมบัติความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ตรงตามสายงานและมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากร มีความชัดเจน ทัวถึง และเป็นไปตามระเบียบ

1.7 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสำรวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

1.8 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาโทษวินัยเป็นไปตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด มีความยุติธรรม และโปร่งใส

1.9 ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการอุทธรณ์ร้องทุกข์

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *แนวทางการบริหารโรงเรียน การปฏิรูปการเรียนรู้*. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- การุณันท์ รัตนแสนวงศ์. (2553). *ประชาธิปไตยกับธรรมาภิบาลการเมืองไทย*. ศรีเดชา.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). *การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล Good Governance*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันทร์จิรา อินตะเสาร์. (2560). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระวัฒน์ เจริญสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณดา จันทร์สม. (2556). ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนรวมไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 7(2), 133-179.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เดือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2552). ทศวรรษ ตัวชีวิตการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.
- ทัศนีย์ วิวัฒน์ชานนท์. (2563). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1), 1-16.
- ธีระวัฒน์ นิ่มปรางค์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นรมน ขันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยะองและตราด. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจงศักดิ์ พิณระ. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. สถาบันพระปกเกล้า.
- ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบัน. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์. (2563). ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพย์ เลี่ยมใจดี. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.

- [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระเกียรติยศ ธรรมวโร พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และ กฤตยากร ลดาวัลย์. (2566, มกราคม – มิถุนายน). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(1), 135-150.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบ การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสนุ ฟองศรี. (2552). วิจัยทางการศึกษา. บริษัท ด่านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.
- มธุภาณี อิมบุตร และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, (11)(2), 86-99.
- มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. [สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนภรณ์ ชินศรี. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูป การศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง ราชกิจจานุเบกษา 3 เมษายน 2560
- วันรบ บุญนา. (2561). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตทับทิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาราดา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. โรงพิมพ์ ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแล องค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). สำนักงานช.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุทธิวิทย์ วิลัยริด. (2564). หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอุบลปรสิทธรรศน*, 6(2), 353-366.

สุทัศน์ สุทธิกุลสมบัติ. (2552). ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร. *จดหมายข่าว*, 1, 1-3.

สุเมธ งามกนก. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนวยการ พละศักดิ์. (2559). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Asian Development Bank. (2008). *Strategy 2020 the Long-Term Strategic Framework of the Asian Development Bank 2008–2020*. Mandaluyong City: Author.

Edward, Scott. (2001). *Northern California School Superintendents, Perceptions Regarding Conflicts with Board Member in the Area of Human Resource Administration*. [Doctoral dissertation in Education]. University of La Verne.

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

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2009). *What is Good Governance?*. <http://www.unescap.org/resources/what-good-governance>.