

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอผลการศึกษา ข้อค้นพบโดยสรุป ตลอดจนการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
3. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า
4. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า
5. ข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 39 โรงเรียน จำนวน 1,479 คน จำแนกเป็นเพศชาย 515 คน และเพศหญิง 964 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 306 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ปีการศึกษา 2553 จำแนกเป็นเพศชาย 107 คน และเพศหญิง 199 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าทำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ส่งไปยังข้าราชการครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ แล้วจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยทางไปรษณีย์ จากนั้นจึงดำเนินการรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จากนั้นนำมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้า ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences) ในการทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและพฤติกรรม การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ได้แก่ การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำนวน 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ หลักนิติธรรม และน้อยที่สุด คือ หลักคุณธรรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดหลักความถูกต้อง ดีงาม และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชนและสังคม และ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน / โครงการ / แผนงาน อย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการ

รายงานผลการปฏิบัติงาน และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์สู่สาธารณชน อย่างตรงไปตรงมา

ด้านหลักการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ด้านหลักความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีในการบริหารสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

ด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูจัดหาหรือผลิตสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาหรือชุมชน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการตามความจำเป็นและเหมาะสม

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และน้อยที่สุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดูแลติดตามผล การปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ที่ขาดแคลน และ การวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ

ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้ร่วมงาน และน้อยที่สุด คือ จัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมคุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่มากที่สุด คือ บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอข้อมูลที่เป็นปัญหา หรืออุปสรรค การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ มีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามผลการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.882$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำประเด็นการอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ หลักคุณธรรม จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง ในด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้นอาจกล่าวได้ว่าจากการที่ พรหมเมศวร์ คำผาบ (2548) ได้ทำการศึกษาคำนำเข้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 และพบว่า ด้านหลักนิติธรรมของผู้บริหารนั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงอาจเป็นผลสืบเนื่องให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในโรงเรียนโดยยึดหลักนิติธรรมเป็นสำคัญ และนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการวางแผนกำหนดกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ อีกทั้งยังประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นแล้ว ผู้บริหารกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ เป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค

จากเหตุผลข้างต้น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐบาล ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขึ้นทุกระดับ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน มีความสงบและความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้เพราะการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์กรสามารถดำเนินภารกิจบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 51) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรินทร์ ทองเกลี้ยง (2543 , หน้า 76 –77 อ้างอิงใน ฉัตรชัย เทพขจร, 2551) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในชายแดน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ในด้านพบว่า ด้านการวางแผนการสรรหาและการใช้บุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เป็นภารกิจของหน่วยงานในอันที่จะให้บุคคลมาปฏิบัติตามต้องการ และเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และวินัยและการรักษาวินัย ก็ยังคงถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในทางที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งนั้น จุดมุ่งหมายก็เพื่อกำหนดให้สอดคล้องกับปริมาณงานของโรงเรียน อีกทั้งการกำหนดคนให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ จะทำให้

งานที่กำหนดไว้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและในด้านของวินัยและการรักษาวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังจะเห็นได้จากการที่สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้ร่วมงาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเสนอข้อมูลที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.882$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้มีการดำเนินงานที่มีความคล่องตัว และอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 51) ซึ่งมีจุดเน้นของการบริหารงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และมีคุณธรรม จริยธรรม ชั้นเป็นกลไกสำคัญในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดแก่สถานศึกษา (ณรงค์ฤทธิ์ เชื้อมาก, 2551)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทุกด้าน จึงมีประเด็นสำคัญในการที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้มีการชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมีการบริหารงานโดยยึดหลักการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถานศึกษา อีกทั้งยังประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้น ผู้บริหารยังมีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ เป็นไปด้วย

ความเป็นธรรม เสมอภาค รวมไปถึงการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามนโยบายกฎเกณฑ์ กรอบอัตรากำลังที่ถูกกำหนดไว้ค่อนข้างชัดเจน มีการจัดระบบแบ่งงาน แบ่งฝ่าย แบ่งคน อย่างชัดเจน ดังนั้นการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการประเมินบุคลากร จึงต้องดำเนินการตามระบบที่กำหนดไว้โดยตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชวัญ ภาคภูมิ (2547, หน้า 83) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

2. ด้านหลักคุณธรรม มีระดับความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก ในการบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม จัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมคุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชวัญ ภาคภูมิ (2547, หน้า 83) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

3. ด้านหลักความโปร่งใส มีระดับความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสามารถชี้แจงทิศทางการดำเนินงาน / โครงการ / แผนงาน สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ อย่างชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใส การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการดำเนินการทางวินัย ที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ คุ่มสมบัติ (2549, หน้า 82) ที่ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า หลักความโปร่งใสของผู้บริหารสถานศึกษาสมุทรสาคร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่างๆ ที่เปิดเผยตรงไปตรงมาในข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของทางโรงเรียน สามารถตรวจสอบได้

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีระดับความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ดังจะเห็นได้จาก การที่ผู้บริหารมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นเสนอข้อมูลที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชวัญ ภาคภูมิ (2547, หน้า 83) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ มีระดับความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีในการบริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ ยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชวัญ ภาคภูมิ (2547, หน้า 83) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริনারด นันทวัฒน์นิรมย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านระดับคุณภาพการมีความตระหนักถึงความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์

6. ด้านหลักความคุ้มค่า มีระดับความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความต้องการอัตรากำลังของสถานศึกษา ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน การวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้

ความสามารถ มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมคุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมเมศวร คำผาบ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักความคุ้มค่า รองลงมา คือหลักความโปร่งใส ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหลักนิติธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้ ถึงแม้ว่าหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับสูง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาค้นคว้ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

- 1.1 ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลด้านต่าง ๆ ไปพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานในสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา