



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
The Relationship between Good Governance and the Effectiveness of
Personnel Administration of School Administrators
under the Secondary Education Service Area Office 2

ภูวดล บุญอ่ำ (Phuwadon Boon-Um)¹ ธารินทร์ รasanนท์ (Tharin Rasanond)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และ ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6 โรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 251 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง (r มีค่าระหว่าง .741 - .899, $p < .001$) และ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และหลักการรับผิดชอบ สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้ ร้อยละ 80.4 น้ำหนักการทำนายเป็น .136, .356, .266 และ .284 ตามลำดับ

คำสำคัญ หลักธรรมาภิบาล ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา phuwadon_pk@yahoo.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา sangtharin05@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were: to study the states and the relationship between Good Governance and the effectiveness of personnel administration and to study the prediction of Good Governance toward the effectiveness of personnel administration of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 2. The samples were 251 teachers selected by stratified sampling from 6 schools under the Secondary Education Service Area Office 2. The instrument for collecting data was Likert's Scale questionnaire which the validity was tested by 3 experts. The reliability was 0.98. The data was analyzed by using mean, standard deviation, simple correlation and multiple regression. The research results found that: 1) the state of Good Governance and the Effectiveness of personnel administration of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 2 were at moderate level; 2) the relationship between Good Governance and the Effectiveness of personnel administration of school administrators was positive relation at high level ($r = .741 - .899$, $p < .001$), and 3) the cost-effectiveness or Economy, the transparency, the decentralization and the accountability could predict the effectiveness of personnel administration of school administrators for 80.4 % , β of the predictors were .136, .356, .266 and .284 respectively.

Keywords: Good governance, Effectiveness, Personnel administration, School administrators



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างพลเมืองของประเทศให้มีคุณภาพ รัฐบาลจึงต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิต สามารถดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ประเทศที่มีประชากรคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคม บนพื้นฐานความรู้ สามารถนำความรู้มาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ หน้าที่ของรัฐบาลก็คือ การจัดการปกครองบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การให้บริการที่มีคุณภาพ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นรัฐบาลไทยได้นำแนวคิดการปกครอง โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มาใช้โดยมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (สถาบันพระปกเกล้า, 2558) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้ส่วนราชการต่างๆ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการไปในแนวทางการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดองค์ประกอบธรรมาภิบาลหลักไว้ 10 ประการ ได้แก่ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า หลักเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตรวจสอบได้/ภาระรับผิดชอบ หลักเปิดเผย/โปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555) ซึ่งโดยทั่วไปสถานศึกษาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ 7 ประการ ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลักภาระรับผิดชอบ

กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา นำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ตามภารกิจ 4 ประการ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามมาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 : Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C., 2004) ซึ่งการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) ในการปฏิบัติงานจริง สถานศึกษาดำเนินการด้านบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ยังมีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลหรือไม่ เพียงใด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล และศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอแนะในการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

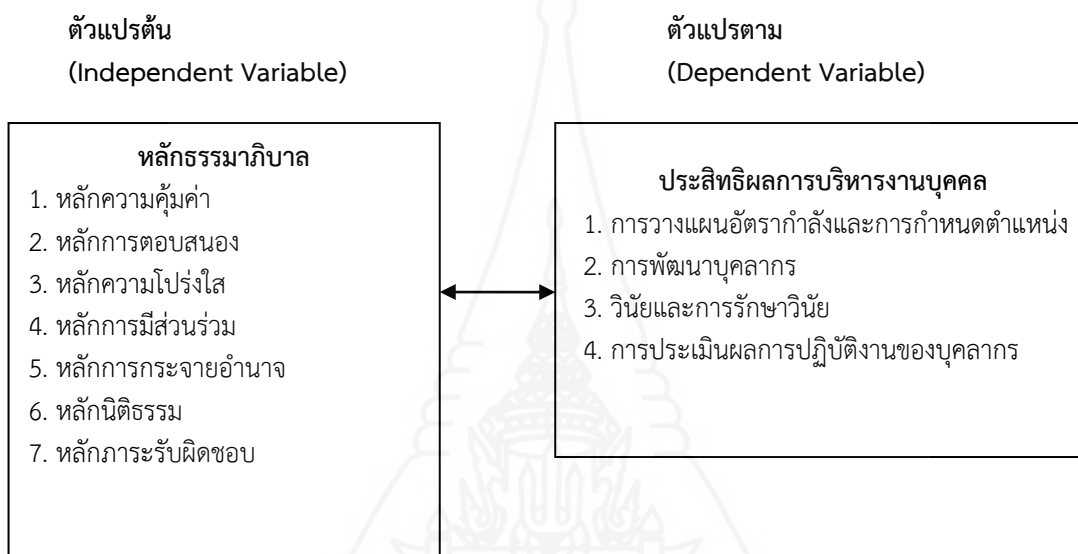
1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
4. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2559 ใน 6 โรงเรียน จำนวน 667 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2, 2559)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 251 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในธำนิฐ์ ศิลป์จารุ, 2548) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย ครูสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 140 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 33 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)
 - ตอนที่ 2 สภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 7 หลัก ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลักการระับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Scale)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจาก วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา แล้วส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน จำนวน 251 ฉบับ โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) วิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับปฏิบัติการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

หลักธรรมาภิบาล	n = 251		ระดับปฏิบัติ
	$\bar{x}$	SD	
1. หลักความคุ้มค่า	3.25	0.80	ปานกลาง
2. หลักการตอบสนอง	3.18	0.82	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส	3.17	0.99	ปานกลาง
4. หลักการมีส่วนร่วม	3.23	0.94	ปานกลาง
5. หลักการกระจายอำนาจ	3.26	0.83	ปานกลาง
6. หลักนิติธรรม	3.33	0.92	ปานกลาง
7. หลักการระับผิดชอบ	3.35	0.85	ปานกลาง
รวม	3.25	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม และ รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ หลักการระับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการกระจายอำนาจ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนอง และหลักความโปร่งใส ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

1.1 หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และมีการจัดบุคลากรในแต่ละงานอย่างเหมาะสม

1.2 หลักการตอบสนอง โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรตอบสนองต่อความต้องการอย่างหลากหลายของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารจัดช่องทางการสื่อสาร และเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เพียงพอและครอบคลุมทุกกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 หลักความโปร่งใส โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยสถานศึกษามีระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสรุปรายงานรายรับรายจ่ายต่างๆ ที่สามารถเปิดเผยต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.4 หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการในกระบวนการพัฒนาแผนงาน และงานด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการใช้กระบวนการตัดสินใจ โดยใช้เสียงส่วนใหญ่ และให้เวลาในการตัดสินใจในเวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประสานสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายในการทำงาน

1.5 หลักการกระจายอำนาจ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรมีการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผลงาน และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการดำเนินงาน การตัดสินใจของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงานส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทุกครั้งก่อนเริ่มปฏิบัติงาน บุคลากรจะทราบถึงดัชนีชี้วัด และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนจากผู้บริหาร

1.6 หลักนิติธรรม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีการใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของสถานศึกษาในการบริหารงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาค ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับปรุง กฎระเบียบ ให้เหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.7 หลักการรับผิชอบ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน และกำหนดภาระงานของหน่วยอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	n = 251		ระดับ
	($\bar{x}$)	SD	
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	3.50	0.82	ปานกลาง
2. การพัฒนาบุคลากร	3.36	0.97	ปานกลาง
3. วินัยและการรักษาวินัย	3.38	0.91	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.22	0.92	ปานกลาง
รวม	3.37	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม และ รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเรียงด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อขอปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารนำแผนอัตรากำลังสู่การปฏิบัติ ในการจัดครูเข้าสอนและจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินความต้องการกำลังคนกับการกิจของโรงเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางโดย ผู้บริหารควรมีการจัดการวางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการระยะสั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นสอดคล้องกับความเป็นที่ค้นพบในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ และแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบ มีแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดมาตรการ และการดำเนินการป้องกันการกระทำ และประพฤติผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากรและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณและคุณภาพ และสอดคล้องกับความเป็นจริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน มีความเหมาะสม เชื่อถือได้ และมีความยุติธรรม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 (r มีค่าระหว่าง .741 - .899) ดังตาราง 3



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล n=251								
	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
ประสิทธิผล (Y)	1.000							
หลักความคุ้มค่า (X1)	.824***							
หลักการตอบสนอง(X2)	.825***	.861***						
หลักความโปร่งใส(X3)	.849***	.863***	.872***					
หลักการมีส่วนร่วม(X4)	.741***	.769***	.799***	.757***				
หลักการกระจายอำนาจ(X5)	.817***	.807***	.843***	.807***	.899***			
หลักนิติธรรม(X6)	.781***	.828***	.862***	.842***	.873***	.813***		
หลักการรับผิดชอบต่อ(X7)	.827***	.812***	.837***	.789***	.760***	.811***	.807***	1.000

จากตารางที่ 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r มีค่าระหว่าง .741 - .899)

4. ผลการศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยมีตัวแปรทำนาย 7 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า(β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. หลักความคุ้มค่า	.136	2.06**	.04
2. หลักการตอบสนอง	.023	.308	.75
3. หลักความโปร่งใส	.356	5.19**	.00
4. หลักการมีส่วนร่วม	-.093	-1.14	.25
5. หลักการกระจายอำนาจ	.266	3.31**	.00
6. หลักนิติธรรม	-.015	-.20	.84
7. หลักการรับผิดชอบต่อ	.284	4.85**	.00
ค่า R = .897, ค่า R-square = .804, p< .001			
ตัวแปรถูกทำนาย : ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล			



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

จากตารางที่ 4 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ได้ร้อยละ 80.4 ($R = 0.897$, $R\text{-square} = .804$) โดยหลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และหลักการรับผิดชอบ สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้ ร้อยละ 80.4 น้ำหนักการทำนายเป็น .136, .356, .266 และ .284 ตามลำดับ

ตัวแปรทำนายที่ดี คือ หลักความคุ้มค่า ($\beta = .136$, $p = .04$) หลักความโปร่งใส ($\beta = .356$, $p = .00$) หลักการกระจายอำนาจ ($\beta = .266$, $p = .00$) และหลักการรับผิดชอบ ($\beta = .284$, $p = .00$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการใช้หลักธรรมาภิบาล และได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในระดับหนึ่งซึ่งยังไม่สูงมาก สอดคล้องกับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) 10 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักความคุ้มค่า หลักเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555) เพื่อประโยชน์สุขของประเทศไทยและประชาชน และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งโดยทั่วไปสถานศึกษาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ 7 ประการ ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลักการรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ทะชาลี (2557) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของในการดำเนินงานของโรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า สภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลของในการดำเนินงานของโรงเรียนผดุงนารี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และงานวิจัยของกิตติพิเชษฐ์ กองชัย, พระอุดม ชมพู และพิรุฬห์ ชมพู (2550) ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลเป็นไปในแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของ ธัญญา ผลอนันต์ (2546) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อบุคลากร องค์การ และสังคมและสอดคล้องกับแนวคิดของ Lunenburg & Ornstein (2004) กล่าวว่า ระบบการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนอัตราากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร วินัยและการรักษาวินัย และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร และผลประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 3 และงานวิจัยของบรรจงศักดิ์ พินิจ (2560) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 7 หลักมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นอย่างมากจึงทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุจดาว จิตใส (2554) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพและจรรยาบรรณบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลที่สามารถทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ และหลักการรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ในด้าน **หลักความคุ้มค่า** อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ สามารถแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการทำงาน หรือ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงานอย่างมีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ **หลักความโปร่งใส** อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน และผู้บริหารมีระบบการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงานที่มีขั้นตอน และวิธีปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ **หลักการกระจายอำนาจ** อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นผลงาน มีการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร มีการมอบอำนาจการตัดสินใจของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน **หลักการรับผิดชอบ** อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดภาระงานของหน่วยอย่างเป็นระบบ และมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา สมักรการ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2 พบว่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระดับปานกลาง ดังนั้นในภาพรวม ผู้บริหารจึงควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น หลักธรรมาภิบาลที่ควรพัฒนา ปรับปรุง ปฏิบัติให้มากขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ **หลักความโปร่งใส** ผู้บริหารควรมีการสุปรายงานรายรับรายจ่ายต่างๆ ที่สามารถเปิดเผยต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และควรมีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ และสามารถชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัย **หลักการตอบสนอง** โดยผู้บริหารควรนำข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการตอบสนองความคาดหวังจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาหรือปรับปรุง ในเรื่องของการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้ชัดเจน และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลบุคลากรที่มีความเหมาะสม เชื่อถือได้ มีความยุติธรรม และสร้างความเข้าใจกับทุกฝ่ายให้เกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือในการประเมิน

3. ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในทางบวก อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าว มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติตนต่อไปด้วย

4. ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการรับผิดชอบ ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรตระหนักในการใช้หลักธรรมาภิบาลดังกล่าว โดยเฉพาะหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความโปร่งใสให้มากขึ้น โดยเฉพาะการเข้มงวดในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กิจพิเชษฐ์ กองชัย, พระอุดม ชมพู และพิรุฬห์ ชมพู. (2550). การใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดมณฑลอยุธยา. บัณฑิตวิทยาลัย. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดวงดาว จิตใส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่5. บัณฑิตวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟ พิกส์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- บรรจงศักดิ์ พินะ. (2550). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประยูร ทวีชาติ. (2557). การใช้หลักธรรมาภิบาลของในการดำเนินงานของโรงเรียนผดุงนารี อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปริญญา สมัครการ. (2551). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต2. บัณฑิตวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต3. บัณฑิตวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2558). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2560, <http://wiki.kpi.ac.th/index>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต2. (2559). สารสนเทศ ปีการศึกษา 2559. กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร). (2555). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2560, จาก https://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=2442.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545. บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstien, Allan C. (2004). *Educational Administration: concepts and practices*. (4th Edition). Thomson & Wadsworth press.