

**การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา  
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน\***

**ณฐา โขษิตภาณุสิริ\*\***

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ จำนวน 140 คน จากประชากรทั้งสิ้น 212 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้ จากการศึกษากระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และผลการวิจัยพบว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ หน่วยงานวางแผนบริหารอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์มีหลายฉบับ ไม่มีความชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่บ่อยครั้ง แผนพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือสายงานของบุคลากรและมีช่วงเวลาที่ไม่มีเหมาะสม หน่วยงานไม่ยึดหลักเกณฑ์ที่แท้จริง ใช้ระบบอาวุโส และแนวปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัยไม่มีความโปร่งใส มีการเลือกปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ หน่วยงานควรวิเคราะห์และวางแผนข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังตามความเป็นจริง ใช้หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมาใช้ในการดำเนินงาน ควรวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บุคลากรเตรียมความพร้อม ในการเข้าร่วม ควรประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละคน

**คำสำคัญ :** หลักธรรมาภิบาล การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

\*\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**บทนำ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาวตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นการรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติโดยการจัดตั้งของรัฐบาลได้กำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ของประเทศไทยว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันในการผลิตและบริการที่หลากหลายบนฐานของเทคโนโลยีสมัยใหม่และนวัตกรรม มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีคุณภาพ มีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยมีารอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 18) ในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ระบุว่า การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านการบริหารงานและบุคลากร ในส่วนการบริหารจัดการภาครัฐต้องมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การในการขับเคลื่อนนโยบาย ภารกิจ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรของภาครัฐต้องปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน แม้ว่าจะมีระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายต่างๆ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ แต่ก็ยังพบว่า มีบุคลากรภาครัฐบางส่วนใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์ให้ตนเอง และพวกพ้อง ดังนั้น การบริหารงานบุคคลภาครัฐต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ โดยเป็นการศึกษาแนวทาง วิธีการ ปัญหาและอุปสรรคของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อหาข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อย่างไร
2. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับใด

3. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีปัญหาและอุปสรรคอะไร

4. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนาปรับปรุงนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการแก้ปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**สมมติฐานของการวิจัย**

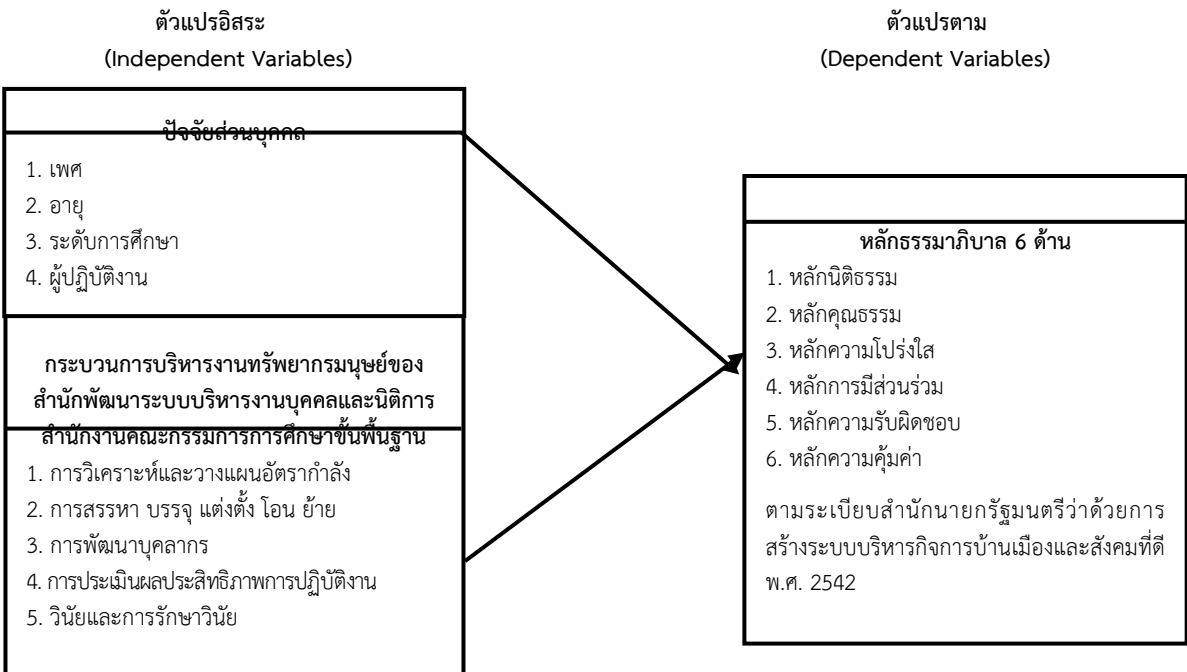
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน จะมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

2. กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



### ค่านิยมตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการที่นำมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งต้องเป็นไปด้วยความชอบธรรมของกฎหมาย มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความรับผิดชอบ รวมถึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดความคุ้มค่า

หลักนิติธรรม หมายถึง กระบวนการบริหารงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่มีความชัดเจนบนพื้นฐานของความเสมอภาค ความถูกต้อง และความยุติธรรม

หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติในการดำเนินการของบุคลากร รวมถึงการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรม

หลักความโปร่งใส หมายถึง หลักความถูกต้องในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีความชัดเจนของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถตรวจสอบได้

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้บริหารและบุคลากรของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความผิดพลาดสามารถชี้แจงถึงสาเหตุและหาทางแนวแก้ไขความผิดพลาดนั้นได้อย่างชัดเจน

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การเลือกใช้วิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นไปอย่างคุ้มค่า เหมาะสม รวดเร็ว และมีคุณภาพ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับคน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านวินัยและการรักษาวินัย

การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์จัดทำหลักเกณฑ์ การวางแผนบริหารอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง และการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานการวิทยฐานะการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์จัดทำหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และดำเนินการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับท้องที่การกลางกำหนดและนโยบายรัฐบาล

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอตามนโยบายรัฐในการบริหารงาน ดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงาน พัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวปฏิบัติการบริหารงาน จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ เงินประจำตำแหน่ง เงินวิทยฐานะ งานทะเบียนประวัติ สวัสดิการและแรงจูงใจ และงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการทางวินัย สืบสวน สอบสวนวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำแผนป้องกันกระทำผิดทางวินัย รวมทั้งจัดทำคู่มือการดำเนินการทางวินัยและมาตรฐานการลงโทษเป็นแนวปฏิบัติ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ด้วยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 212 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ จำนวน 138 คน ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้สูตรการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561, หน้า 65) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 140 คน แทน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การวัดความคิดเห็นในการตอบคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตราวัด 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ Likert 1987 (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2541)

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยในการตอบคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (สมโภชน์ อเนกสุข, 2552, หน้า 5)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการพัฒนาปรับปรุงในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### การทดสอบเครื่องมือ

#### การหาความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเหมาะสม จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

#### การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในหน่วยงาน

ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการครอนบาช (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2533, หน้า 125-126) ได้ความเชื่อมั่น 0.873

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามคืน โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For Social Science) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Independent Samples t test และ f-test (One-Way ANOVA)

#### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากผลการศึกษา การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.933 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.994 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.981 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.999 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.603 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.990 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.995 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.473 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.000 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.916 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.077 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.357 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.900 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.397 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.963 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. **ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง** หน่วยงานวางแผนบริหารอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจงาน ทำให้ภารกิจงานของแต่ละกลุ่มงานมีความซ้ำซ้อนกัน
2. **ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย** กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์มีหลายฉบับ ไม่มีความชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่บ่อยครั้ง กระบวนการแต่ละกระบวนการมีขั้นตอนวิธีการและระยะเวลาที่ยาวนาน
3. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** แผนพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือสายงานของบุคลากรและมีช่วงเวลาที่ไมเหมาะสม
4. **ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หน่วยงานไม่ยึดหลักเกณฑ์ที่แท้จริง ไม่ยึดหลักความสามารถ ใช้ระบบอาวุโส เลือกปฏิบัติ ใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสมกับหน่วยงาน
5. **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** หน่วยงานไม่มีการชี้แจงหรือให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย แนวปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัยไม่มีความโปร่งใส มีการเลือกปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา** สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาปรับปรุงในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสรุปเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. **ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง** หน่วยงานควรวิเคราะห์และวางแผนข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังตามความเป็นจริง รวมทั้งสำรวจความต้องการด้านอัตรากำลังอย่างสม่ำเสมอ
2. **ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย** หน่วยงานควรใช้หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสในการดำเนินงาน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ ควรมีการประชุมชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติทราบ ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงานลง
3. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** หน่วยงานควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วม อีกทั้งต้องจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามตำแหน่งงานหรือสายงานของบุคลากร
4. **ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หน่วยงานควรยึดหลักคุณธรรม มุ่งเน้นการประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละคน
5. **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบและบุคลากร กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัย

### อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แตกต่างกัน จะมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

การวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานและจากการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ **จำแนกตามเพศ**  
การทดสอบ t test

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้	ชาย (n = 41)		หญิง (n = 99)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้	3.458	0.900	3.365	0.763	0.981	0.324
รวม	3.458	0.900	3.365	0.763		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศไม่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศลดลง ไม่ว่าจะเพศใดก็มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเพศเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความทะเยอทะยานของบุคคล และความต้องการด้านต่างๆ เพศหญิงมีความอดทนทำงานที่ใช้ความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ คงเทพ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรีญา บัวเกตุ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ **จำแนกตามอายุ**

**การทดสอบ One-way ANOVA หรือ  $f$  test**

อายุ	อายุมีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้			
	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig.
21-30 ปี	3.712	0.695	6.029	0.001*
31-40 ปี	3.564	0.727		
41-50 ปี	2.916	0.872		
51-60 ปี	3.198	0.794		
	3.339	0.803		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายได้ว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ทั้งนี้บุคคลที่มีอายุต่างกัน แต่ปฏิบัติงานในลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายกัน อาจจะมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน และอายุเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานและมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ คงเทพ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยะวรรณ พิมภา (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการ



บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในภาพรวม และรายด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ *f* test

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษามีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้			
	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.631	0.712	2.270	0.083
ปริญญาตรี	3.439	0.761		
ปริญญาโท	3.258	0.858		
ปริญญาเอก	2.250	1.532		
	3.392	0.803		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะมึระดับการศึกษาอยู่ในระดับใดก็นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติของและงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐ (หาญกุล) (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามผู้ปฏิบัติงาน

การทดสอบ One-way ANOVA หรือ *f* test

ผู้ปฏิบัติงาน	ผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้			
	$\bar{X}$	S.D.	f	Sig.
ข้าราชการ	3.355	0.781	2.257	0.066
พนักงานราชการ	3.500	0.551		
ลูกจ้างประจำ	2.972	1.153		
ลูกจ้างชั่วคราว	3.416	0.690		
จ้างเหมาดำเนินงาน	3.994	0.698		
	3.392	0.803		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน เนื่องจากมีการกำหนดลักษณะงานที่คล้ายกัน จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรีญา บัวเกตุ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า งานที่ครูรับผิดชอบและระดับวิทยฐานะของครูที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานข้อที่ 1 เพศ ระดับการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกันจะมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนอายุของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แตกต่างกัน จะมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2 กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตารางที่ 5 กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน**

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	f	Sig.
ด้านการวิเคราะห์และ การวางแผนอัตราค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	59.057	10	5.906	24.826	0.000*
	ภายในกลุ่ม	30.687	129	0.238		
	รวม	89.745	139			
ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	ระหว่างกลุ่ม	54.147	11	4.922	17.700	0.000*
	ภายในกลุ่ม	35.598	128	0.278		
	รวม	89.745	139			
ด้านการพัฒนา บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	49.854	12	4.155	13.227	0.000*
	ภายในกลุ่ม	39.891	127	0.314		
	รวม	89.745	139			
ด้านการประเมินผล ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	68.158	11	6.196	36.742	0.000*
	ภายในกลุ่ม	321.586	128	0.169		
	รวม	89.745	139			
ด้านวินัยและ การรักษาวินัย	ระหว่างกลุ่ม	63.373	11	5.761	27.963	0.000*
	ภายในกลุ่ม	26.372	128	0.206		
	รวม	89.745	139			

จากตารางพบว่า กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้างส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้างส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้างตามกฎหมาย กฎระเบียบ และยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้าง ด้วยความชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี แสงศรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลด้านการวิเคราะห์และการวางแผน และเป็นไปตามแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) ได้กล่าวสรุปว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการทางสถิติปัญหาที่พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ ดังนั้น การวางแผนกำลังคนในภาครัฐ จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การกลางที่ทำหน้าที่วางแผนกำลังคนของประเทศ

กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการมีระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี แสงศรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเป็นไปตามแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) ได้กล่าวสรุปว่า การสรรหาบุคคล คือ กระบวนการแสวงหา การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกบุคคลเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานสามารถอภิปรายได้ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการมีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องตามกฎหมาย และมีแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับเป้าหมาย งบประมาณ และระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี แสงศรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และเป็นไปตามแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) ได้กล่าวสรุปว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด และทำให้การทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นไปด้วยความพึงพอใจ

กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายได้ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการมีการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความถูกต้องและเป็นประโยชน์กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี แสงศรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) ได้กล่าวสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคล อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีต่างๆ อย่างปราศจากอคติ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการทำงาน รวมทั้งการประเมินคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงาน

กระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าวินัยและการรักษาวินัยส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงานสามารถอภิปรายได้ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการมีการดำเนินการทางวินัยบนพื้นฐานความถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงาน สามารถชี้แจงถึงสาเหตุหรือแนวทางแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัยของหน่วยงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญศรี แสงศรี (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย เป็นไปตามแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 4-7) ได้กล่าวสรุปว่า วินัยเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากที่องค์กรจะต้องมี กฎเกณฑ์ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานในองค์การเป็นหลักเกณฑ์ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงนโยบายขององค์การ

สรุปสมมติฐานข้อที่ 2 ด้านการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สมมติฐานข้อที่ 3 สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
หลักนิติธรรม	3.520	0.995	มาก
หลักคุณธรรม	3.473	1.000	มาก
หลักความโปร่งใส	3.570	0.916	มาก
หลักการมีส่วนร่วม	3.040	1.077	ปานกลาง
หลักความรับผิดชอบ	3.357	0.900	ปานกลาง
หลักความคุ้มค่า	3.397	0.963	ปานกลาง
รวม	3.393	0.975	ปานกลาง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางพบว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.393 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.975 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะบุคลากรในองค์กรยังขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน อีกทั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน ทำให้การได้มาของบุคลากรในบางครั้งไม่ตรงกับงานที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อบุคลากรไม่มีความถนัดในงานก็จะเกิดความไม่รับผิดชอบ เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ทำให้ไม่มีการประสานความร่วมมือระหว่างกันเกิดขึ้น จึงทำให้บุคลากรของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปสมมติฐานข้อที่ 3 สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมมติฐานการวิจัยกำหนดไว้ว่า สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. **ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง** ควรมีการวางแผนและการวิเคราะห์ข้อมูลตามความเป็นจริงเพื่อให้รู้ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขและมีการสำรวจความต้องการด้านอัตรากำลังอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำไปสู่แผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ
2. **ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย** ควรนำหลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมาใช้ในกระบวนการสรรหาอย่างเป็นรูปธรรม ยึดหลักความสามารถเป็นหลักและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
3. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** สร้างความรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากร มีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอในหลักสูตรที่ทันสมัย พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลหลังการอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร
4. **ด้านการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** ควรยึดหลักคุณธรรม มุ่งเน้นการประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละคน มีการปรับปรุงแก้ไขเกณฑ์การประเมินหรือตัวชี้วัดให้มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน และทันสมัย
5. **ด้านวินัยและการรักษาวินัย** ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบวินัย และมีหน่วยงานตรวจสอบควบคุมในองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ระหว่างหน่วยงาน

### เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- บุญศรี แสงศรี. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (2561, ตุลาคม 8). ราชกิจจานุเบกษา, 135 (82 ก), 8-10.
- พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐ (หาญกุล). (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2533). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, เมษายน 6). ราชกิจจานุเบกษา, 134 (40 ก), 1-90.
- วิโรจน์ คงเทพ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2552). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*, จาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422). สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2561.
- สุภัสรีญา บัวเกตุ. (2558). *การรับรู้ของครูต่อการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อริยะวรรณ พิมพ์. (2556). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.