

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ” มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ ขนาดวิทยาลัยและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับกลุ่มตัวอย่างครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเป็นหัวหน้าแผนกและหัวหน้างานสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๑๘๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๙๗วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test ค่า F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) ผลการวิจัยสามารถสรุปอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ” สรุปได้ ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๐ เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ครูที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๐ – ๔๕ ปี มีจำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔ รองลงมาคือ อายุสูงกว่า ๔๕ ปี มีจำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕ ส่วนอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐

เมื่อจำแนกตาม ขนาดของวิทยาลัย พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในวิทยาลัยขนาดเล็กมีจำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๐๐

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การสอนสูงกว่า ๑๐ ปี มีจำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๐

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมทั้ง ๕ ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน ดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน เพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพศชาย พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เพศหญิง พบว่า ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๒) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี อายุ ๓๐ - ๔๕ ปี อายุสูงกว่า ๔๕ ปี อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อายุ ๓๐ - ๔๕ ปี พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อายุสูงกว่า ๔๕ ปี พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านด้านวินัยและการรักษาวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๓) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดวิทยาลัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน วิทยาลัยขนาดเล็ก วิทยาลัยขนาดกลาง วิทยาลัยขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน วิทยาลัยขนาดเล็ก พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ครูที่อยู่ในวิทยาลัยขนาดกลางมีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ครูที่อยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๔) ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ต่ำกว่า ๕ ปี ๕ – ๑๐ ปี และสูงกว่า ๑๐ ปี อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า ๕ ปี พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ๕-๑๐ ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน สูงกว่า ๑๐ ปี มีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๕.๑.๔ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เพศ อายุ ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน

๑) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

๒) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

๓) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามขนาดวิทยาลัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม โดย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะแนวการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง เสนอแนะการกำหนดนโยบายระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและชัดเจน มีการสำรวจอัตราากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และวางแผนขออัตรากำลังในอนาคตเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ

๒) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เสนอแนะผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึงวิทยาลัยเป็นหลัก การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน และการประชาสัมพันธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้าง

๓) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เสนอแนะการจัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การจัด

ให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่ดีในการทำงานและตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๔) ด้านวินัยและการรักษาวินัย เสนอแนะการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรกระทำตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และเปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาคและธรรม

๕) ด้านการออกจากราชการ เสนอแนะให้มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้รับ พิจารณานุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด และ ให้บุคลากรที่มีความเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ออกจากราชการโดยถูกต้องตามระเบียบ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ” ผู้วิจัยนำผลที่พบจากการวิจัยมาอธิบายเชื่อมโยงกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายในประเด็นดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง ๕ ด้าน มาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งมีการบริหารเป็นไปตามระเบียบของทางราชการโดยกำหนดนโยบายระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและชัดเจน มีการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนขออัตรากำลังในอนาคตเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัย มีการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของงานเพื่อให้งานที่เกิดประโยชน์สูงสุด มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามคุณวุฒิและความรู้ความสามารถ มีการพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาวางข้อมูลด้านบุคคลในอนาคตได้อย่างเหมาะสม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้างการกำหนดเงินเดือน ค่าจ้างอย่างโปร่งใสเป็นธรรม จัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยากรและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปฏิบัติตามระเบียบกับผู้ที่กระทำผิดวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้รับ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการอย่าง

เครื่องครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จันทรศิริ ชวงทิพย์**^๑ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอภูพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอภูพานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการออกจากราชการ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อธิบายได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหารได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดูแลสวัสดิการข้าราชการหลังเกษียณอายุราชการตามสิทธิที่พึงได้รับ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน มีกระบวนการสรรหาถูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้าง การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้างอย่างโปร่งใสเป็นธรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วรรณพร ไชยสิทธิ์**^๒ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม การบริหารงานบุคคล มีสภาพการปฏิบัติในปัจจุบันในระดับมาก และมีสภาพการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าที่น้อยที่สุด คือ ๑) ด้านการลาและการออกจากราชการ ๒) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ๓) ด้านการประกันคุณภาพบุคลากร ๔) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ๖) ด้านการลาและการออกจากราชการ และ ๖) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามลำดับ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษามีการอนุญาตให้ข้าราชการครูลาเพื่อศึกษาต่อได้ตามสิทธิของข้าราชการ จัดให้บุคลากรเข้าอบรมวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีการคัดเลือกบุคลากรไปฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานถูกต้องตรงตามภาระงานที่

^๑จันทรศิริ ชวงทิพย์, “การบริหารและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอภูพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗๓.

^๒วรรณพร ไชยสิทธิ์, “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘, หน้า ๑๓๔.

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระศรีพรรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง)** ^๓ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรกระทำตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้บุคลากรชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดข้อพิพาทอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ตลอดจนผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานพร้อมเป็นกำลังใจแก่บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มาลินี เกศนาร** ^๔ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการวางแผนกำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษามีการกำหนดนโยบาย ระเบียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ที่เหมาะสมกับลักษณะของงานมีการประชุมวางแผน สรรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและวางแผนขออัตรากำลังในอนาคต ตลอดจนพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาวางข้อมูลด้านบุคคลในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาขวัญยืน สุธนโต (ฟางทสวัสดิ์)** ^๕ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก

^๓พระศรีพรรณ โชติปัญญา (สุวรรณแสง), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๕.

^๔มาลินี เกศนาร, “การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๔๒”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖). หน้า ๑๒๘.

^๕พระมหาขวัญยืน สุธนโต (ฟางทสวัสดิ์), “การบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ๒๕๕๓), หน้า ๙๖.

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดวิทยาลัย และประสบการณ์ในการสอน ดังนี้

๑) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็อธิบายได้ว่าครูในวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ตอบแบบสอบถามปรากฏว่าหญิงและชายต่างมีความเห็นในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างกันว่า ผู้บริหารแต่ละท่านต่างมีแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของตนเอง มีระบบการบริหารที่แต่ละท่านได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์หรือสถานภาพทางอารมณ์เกี่ยวข้องกับฮอโมน ซึ่งส่งผลให้ชายหญิงเกิดความรอบคอบที่แตกต่างกัน ก็เช่นเดียวกับครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มี เพศ ต่างกันก็มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันไป ตามสังคม มีผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระศรีพรรณ โชติบุญ (สุวรรณแสง)**^๖ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่าเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี อายุ ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มี อายุ ต่างกันมีการบริหารงานโดยรวมนี้ด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็อธิบายได้ว่าครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุต่างกันแต่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยที่มีผู้บริหารคนเดียวกัน ซึ่งกระบวนการในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย ที่ครูได้ร่วมงานด้วยจึงมองไปทางเดียวกัน เพราะครูมีวุฒิภาวะที่สามารถตัดสินใจได้แม้บางท่านอายุน้อยแต่มีวุฒิครูทุกคน แสดงให้

^๖พระศรีพรรณ โชติบุญ (สุวรรณแสง), “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๒.

เห็นว่า อายุต่างกันแต่มองการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร วิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บรรจบ ศรีประภาพงศ์**^๗ ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

๓) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาดวิทยาลัย ต่างกันมีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าพบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีขนาดวิทยาลัยต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าขนาดวิทยาลัย ต่างกัน คร่อมองระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารต่างกัน อาจมองได้ว่าครู ที่อยู่ในวิทยาลัยขนาดใหญ่ส่วนมากจึงมองการการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหาร ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ระย้าเงิน เหลืองอะหรั่ม**^๘ ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒ ที่ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่างกันมีระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร วิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีระดับการบริหารงาน โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ครูที่มี ประสบการณ์ในการสอนต่างกันแต่มีผู้บริหารคนเดียวกันซึ่งผู้บริหารได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน การบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจ และการปรับการทำงานร่วมกัน

^๗บรรจบ ศรีประภาพงศ์, “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๖๖.

^๘ระย้าเงิน เหลืองอะหรั่ม, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖๒.

ด้วยความรักสามัคคีกันทำให้ครูมองการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

๕.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความจำเป็นจะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากการวิจัยพบว่าน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษา บุคลากรเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและครูอัตราจ้าง จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมาภิบาล คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการบริหารงานบุคคล

ด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชสูงกว่าด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช” จากผลการวิจัยข้างต้นวิจัยสามารถนำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

๑) จากผลการศึกษาพบว่ายังมีการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ลูกจ้างชั่วคราว พนักงาน ลูกจ้างประจำให้มากขึ้น

๒) ผู้บริหารควรมีกระบวนการสรรหาลูกจ้าง การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง ของลูกจ้างชั่วคราว และครูอัตราจ้างอย่างเป็นธรรม

๓) ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

๒) ควรศึกษา “บทบาทการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”

๓) ควรศึกษา“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”