

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผล  
โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL BY PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE  
TOWARD THE PRIVATE SCHOOL EFFECTIVENESS IN THE NORTHEASTERN

ดวงเดือน ศิริโท<sup>1</sup> และสมานจิต ภิรมย์รื่น<sup>2</sup>

Duangduean Siritho<sup>1</sup> and Smanjit Piromrueen<sup>2</sup>

<sup>1</sup> หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น  
จังหวัดอุบลราชธานี

<sup>2</sup> ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น จังหวัดอุบลราชธานี

E-mail: smnam2505@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์การปฏิบัติ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้  
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสายปฏิบัติการสอน จากโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 262 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา เพื่อหาค่า IOC ได้ค่าตั้งแต่ 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ระยะที่ 2 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน และระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หลักธรรมาภิบาล รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพโรงเรียน และการพัฒนาทุนมนุษย์ การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.01$  สำหรับแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าประกอบด้วย

1) การพัฒนาบุคคล 2) การพัฒนาวิชาชีพ และ 3) การพัฒนาองค์กร

## คำสำคัญ

การพัฒนาทุนมนุษย์ หลักธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน

## ABSTRACT

This research aimed to study the status, to explore the characteristics, to correlation analysis and to study the development of Human capital by principles of Good Governance toward the private school Effectiveness in the northeastern. Mixed Method were used to study consisting of three steps. Firstly, study of data provider status 262 schools. 2 peoples per school. There were three parts of questionnaires with the IOC between 0.80-1.00 and the reliability was 0.987 and the statistics were used by percentage, mean and standard deviation. Secondly, analyze the relationship by Pearson's Product Moment Correlation. Thirdly, the ways to study the development of Human capital by principles of Good Governance toward the private school Effectiveness in the northeastern by interviewing 9 experts and the statistics were used by Content analysis.

The results of study are the overview that is high level. By the highest average is Good governance. The secondary is the Effectiveness of schools and development of Human capital. The education of correlation level between development of Human capital, Good Governance, and Effectiveness of schools found that the positive correlation were in the same direction at statistically significant ( $p < .01$ ) for the ways of development of Human capital by principles of Good Governance toward the private school Effectiveness in the northeastern. The expert's opinion consist 1) personnel development 2) professional development and 3) organization development.

## Keywords

Human Capital Development, Good Governance, Effectiveness Private school.

## ความสำคัญของปัญหา

องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต่างขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ ด้วยการสร้างมนุษย์ให้เป็นจุดแข็งขององค์กร ใช้มนุษย์เป็นแรงผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เป็นองค์กรชั้นนำที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับโลก เมื่อทุกองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร มีคุณค่าและพัฒนาให้เป็น “ทุน” ได้ ด้วยวิธีการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การส่งไปฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ การหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงสายงานเพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และการเพิ่มความสามารถโดยการมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการดำเนินงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ทำให้มีความชำนาญเฉพาะทางได้ การสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวแล้ว คือการแปลงทรัพยากร

มนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ในสังคมโลกหรือสังคมแห่งปัญญาจึงถือว่า คน เป็น ศูนย์กลางแห่งการพัฒนาซึ่งในทรัพยากร 4M ที่ประกอบด้วย คน วัตถุ ดิน เงินทอง และเครื่องจักรนั้น คนนับว่าสำคัญที่สุด เพราะว่าคนหรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่มีชีวิตจิตใจเติบโตได้ เมื่อเวลาผ่านไป อาจจะต้องสมรรถภาพลง แต่ก็สามารถกลับมาสมรรถภาพดีหรือมากกว่าเดิมได้ ในการทำงานนั้น มนุษย์สามารถกำกับดูแลอีก 3M ที่เหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุถึงประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ในทฤษฎีว่าด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) มนุษย์ ถือเป็นทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง สร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศ คุณสมบัติในทุนมนุษย์ เป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ มองไม่เห็น ซ้ำขาย แลกเปลี่ยนไม่ได้ เป็นของเฉพาะตัว มีคุณค่าอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง ยกให้เป็นสมบัติของผู้ใด ก็ไม่ได้ ความแตกต่างของทุนมนุษย์ ในตัวมนุษย์ เป็นทุนส่วนตัวของมนุษย์มาแต่แรกเกิด ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามกรรมพันธุ์ สติปัญญา ทุนส่วนตัวของมนุษย์ที่ได้รับการสร้างเพิ่มขึ้น ได้แก่ สภาวะแวดล้อมในครอบครัว การได้รับการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา สุขภาพอนามัย ดังนั้นทุนมนุษย์ หมายถึง ส่วนของความสามารถในทางการผลิตทางเศรษฐกิจที่แฝงอยู่ในตัวของมนุษย์ ในรูปของ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือและสุขภาพอนามัย (ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทิวังค์, 2550)

ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย โดยมีจุดกำเนิดจากข้อสรุปของที่ประชุมองค์การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศในช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 ได้แก่ ธนาคารโลก (World Bank) องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) เป็นต้น (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2549) สำหรับประเทศไทย วิฤติ เศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 ทำให้รัฐบาลเห็นความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลเพื่อปรับปรุงระบบราชการให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นและแก้ปัญหาของประเทศได้ด้วย (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) โดยปรากฏครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) และเกิดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ต่อมาพัฒนามาเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานของรัฐบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ประเทศชาติเกิดความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยังเป็นปัญหาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งมีผลมาจากการที่ครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการเรียนของนักเรียนและการสอนของครูก็เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่ และสนใจพฤติกรรม การสอนของครู ที่สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานโดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนสู่ประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

โดยตรง จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไป

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. สภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนละ 2 คน จากโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 805 โรงเรียน โดยประชากรหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,610 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียนละ 2 คน จากโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 262 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 524 คน กำหนดตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่มีระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie & Morgan, 1970) โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดและแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเป็นแบบมาตราวัด 5 ระดับตามแบบของ Likert Scale จำนวน 65 ข้อ จำแนกเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 16 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล จำนวน 26 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน จำนวน 23 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด

กระบวนการพัฒนาแบบสอบถาม โดยการทดสอบความตรง ซึ่งตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่า IOC ระหว่าง .80 ถึง 1.00 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มประชากร ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบความเชื่อมั่นตามแบบของ Cronbach's Alpha Coefficient มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .987 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Corrected Item-Total Correlation) รายข้อระหว่าง .502 ถึง .908

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตาม  
หลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)	4.36	.46	มาก
2	หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)	4.52	.46	มากที่สุด
3	ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน (Effectiveness Private school )	4.40	.54	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.42</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริม  
ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ,  
S.D. = .48) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักธรรมาภิบาล ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = .46) รองลงมา  
ได้แก่ ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = .54) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนา  
ทุนมนุษย์ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = .46)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริม  
ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผล  
โรงเรียนเอกชน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์		การพัฒนา ทุนมนุษย์ (hu)	หลักธรรมา ภิบาล (go)	ประสิทธิผล โรงเรียนเอกชน (effect)
การพัฒนาทุนมนุษย์ (hu)	Pearson Correlation	1	.710**	.809**
หลักธรรมาภิบาล (go)	Pearson Correlation		1	.898**
ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน (effect)	Pearson Correlation			1

\*\*P < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลโรงเรียน  
เอกชน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า r ระหว่าง .710 ถึง .898 และอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยต่อตัวแปรผล

	hu <sub>1</sub>	Hu <sub>2</sub>	hu <sub>3</sub>	hu <sub>4</sub>	go <sub>1</sub>	go <sub>2</sub>	go <sub>3</sub>	go <sub>4</sub>	go <sub>5</sub>	go <sub>6</sub>	go <sub>7</sub>	effec
hu <sub>1</sub>	1	.632*	.770*	.678*	.528*	.554*	.594*	.583*	.423*	.374*	.413*	.652*
Hu <sub>2</sub>		1	.607*	.547*	.654*	.503*	.389*	.677*	.461*	.397*	.508*	.693*
hu <sub>3</sub>			1	.716*	.694*	.495*	.635*	.666*	.495*	.445*	.641*	.763*
hu <sub>4</sub>				1	.518*	.417*	.411*	.622*	.339*	.293*	.455*	.678*
go <sub>1</sub>					1	.573*	.550*	.750*	.537*	.523*	.702*	.710*
go <sub>2</sub>						1	.751*	.511*	.524*	.562*	.616*	.639*
go <sub>3</sub>							1	.534*	.509*	.618*	.703*	.648*
go <sub>4</sub>								1	.628*	.572*	.729*	.803*
go <sub>5</sub>									1	.695*	.726*	.787*
go <sub>6</sub>										1	.771*	.755*
go <sub>7</sub>											1	.824*
effec												1

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรย่อยและตัวแปรผลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า r ระหว่าง .293 ถึง .824 ทั้งนี้มีคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุด คือ คู่ตัวแปรหลักความเสมอภาค (go<sub>7</sub>) และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน (effect) มีความสัมพันธ์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรอื่น โดยมีค่า r = .824 และคู่ตัวแปรการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (hu<sub>4</sub>) และตัวแปรหลักความคุ้มค่า (go<sub>6</sub>) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรอื่น โดยมีค่า r = .293

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

3.1 การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมและอุดมการณ์ ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการ PDCA, PLC, Coaching and Mentoring

3.2 การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านความศรัทธาในวิชาชีพ การทำผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

3.3 การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงาน การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางบริหารโรงเรียน การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว การดำเนินการกำกับติดตาม ประเมินผลและวางแผนปรับปรุง เป็นวงจรการพัฒนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารงานบุคคลแบบครบวงจร

### อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังคมที่มีการแข่งขันอย่างไม่หยุดนิ่ง สอดคล้องกับ วรารัตน์ เชี่ยวไพรี (2551) และสุจิตรา ธนานันท์ (2550) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดนโยบายเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งจะส่งผลแนวโน้มและทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของไทยในอนาคต ซึ่งระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเป็นระบบย่อยของระบบการดำเนินการด้านทุนมนุษย์ โดยเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ ในองค์กร มีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อระบบการดำเนินงานโดยรวม

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า  $r$  ระหว่าง .710 ถึง .898 และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับ พิษญาภา พิมพ์สิงห์ (2558) ที่ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีแนวทาง คือ 1) การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม และอุดมการณ์ ด้านการมุ่งความเป็นเลิศ ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยกระบวนการ PDCA, PLC, Coaching and Mentoring 2) การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านความศรัทธาในวิชาชีพ การทำผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร 3) การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงาน การนำหลักธรรมาภิบาล



เป็นแนวทางบริหารโรงเรียน การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว การดำเนินการกำกับติดตาม ประเมินผลและวางแผนปรับปรุง เป็นวงจรการพัฒนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารงานบุคคลแบบครบวงจร ซึ่งสอดคล้องกับ พิษณุภา พิมพ์สิงห์ (2558) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้าน วัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ และสุทธธัญญา โอบอ้อม (2558) ซึ่ง ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน 3 ด้าน คือ T (Training) การฝึกอบรม, E (Education) การศึกษา และ D (Development) การ พัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะ ก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน 3 ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึง ประสงค์

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และผู้ที่มีอำนาจอื่นเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน เอกชน ควรนำแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ไปดำเนินการจัดฝึกอบรมให้ครูมีเชี่ยวชาญในวิชาชีพเพื่อ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรมีแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ของครู เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู มี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และผู้ที่มีอำนาจอื่นเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน เอกชน ควรนำแนวทางการพัฒนาหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไป ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผล
4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรมีแผนกลยุทธ์ในพัฒนาครูเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลัก ความคุ้มค่า เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

### บรรณานุกรม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). **เครื่องมือการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไตร.

ปราชญา กล้าฉัญญ และพอลดา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management**. กรุงเทพฯ: ก. พลการพิมพ์.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 11.  
กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พิชญาภา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ**.  
10(1), 45 – 54.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). **หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ**.  
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: Prantawan Publishing  
& Printing.
- สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. (2549). **ประชาชนและธรรมาภิบาล : การสำรวจทัศนคติของคนไทยใน  
ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2558). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.  
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research  
activities. **Education and Psychological Measurement**. 30(3), 608.