

การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด
Personnel Administration Based on the Principles of Good Governance
by Administrators of the Personnel Administration At Roi Et Office of
Informal and Life-Long Education Promotion

นฤมล พลซื่อ¹

Naruemon Ponchue

ดร.จำนง กมลศิลป์²

Dr. Chamnong kamonsil

ดร.อุทัย กมลศิลป์³

Dr.Uthai Kamonsil

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และ 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 216 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งหมดเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการทดสอบ ได้แก่ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA F - t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ลำดับจาก

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

² пр.ด. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

³ пр.ด. (การบริหารการศึกษา), ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดร้อยเอ็ด.

ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักคัมค่า 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ผู้บริหารงานควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสมโปร่งใสมากยิ่งขึ้น บุคลากรควรมีเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการ พิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมกับหน่วยงาน มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรมียึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต ให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : 1. การบริหารงานบุคคล 2. หลักธรรมาภิบาล

ABSTRACT

The purposes of this thematic paper were aimed : 1) to enable study of the opinions of teachers and education personnel towards personal management according to the principles of good governance of the Executive Bureau of education and educational system individually in Roi Et province, 2) to compare the level of personal management according to the principles of good governance of the Executive Bureau of education and educational system individually in Roi Et province, according to the opinions of teachers and education personnel with gender, age, and duration of work and 3) to gather feedback on the administration development guidelines based on the principles of good governance of the Executive Bureau of education and educational system individually in Roi Et province the sample include teachers teacher education and educational system individually assigned number 216 provincial people, for instance by using a calculation formula of the Hakone Garden Yamaguchi (Taro Yamane) Tools used in research is the scale estimates the five levels. Valuable confidence (Reliability) full equal to 0.94, statistics that are used in the data analysis include frequency (Frequency), percentage (Percentage) Average (Mean) standard deviation (Standard Deviation) , and statistical tests include: (t-test) one way ANOVA test (One-way ANOVA F-t-test).

The research's results were found as follows: 1) the opinions of teachers and education personnel towards personal management according to the principles of good

governance of the Executive Bureau of education and educational system individually. Et on many levels, respectively, when sorted in descending order as follows: Aspects of the rule of law, ethics, core side side. the transparency aspects, the main engagement, the main responsible sides side core. 2) The results of hypothesis testing showed that personnel with different sex, age, and working conditions had different opinions on the administration of personnel according to good governance principles of the Office of Non-Formal and Informal Education Roi Et province as a whole and in all respects were not significantly different. And 3) the management should have a more transparent and appropriate staffing process. The personnel should have the opportunity to express their views on the appropriate procedures for the appropriate agency. And the executives should adhere to the principles of integrity, honesty, support the development of personnel more thoroughly.

The research's results were found as follows: 1) the opinions of teachers and education personnel towards personal management according to the principles of good governance of the Executive Bureau of education and educational system individually. Et on many levels, respectively, when sorted in descending order as follows: Aspects of the rule of law, ethics, core side. The transparency aspects, the main engagement, the main responsible sides side core. 2) level of personal management according to the principles of good governance of the Executive Bureau of education and educational system individually in Roi Et province, according to the opinions of teachers and education personnel with gender, age, and duration of work the results were found as follows the personnel with different sex, age and job performance had opinions on the administration of personnel according to the good governance principles of the Office as a whole and in all respects were not significantly different as a whole and in all respects were not significantly different. 3) to gather feedback on the administration development guidelines based on the principles of good governance of the Executive Bureau of education and educational system individually in Roi Et province include executives should have a more transparent, transparent and transparent selection process. Staff should have the opportunity to comment on the process. Consider better suitability for agencies. and management should adhere to integrity, integrity and integrity. To support the development of personnel more thoroughly.

Keywords : 1. Personnel Administration 2. Good Governance

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันนี้สังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนพฤติกรรมค่านิยมและทัศนคติ ของคนในชาติ ดังนั้นการศึกษาว่า เป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคล ที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เป็นมนุษย์ ที่มีความคิดสร้างสรรค์คิดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจจากกระแส การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจาเป็นต้องเร่ง การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ได้ตรัสไว้ว่านอกจากการศึกษาคือ สอนให้ คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วยดี ประเทศของเราจะได้คนคุณภาพ คือ ทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังของบ้านเมืองให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำความรู้และความสามารถให้นำไปใช้ในทางที่ถูกต้อง (สมาน รังสิโยภุชงค์, 2549, หน้า 18)

สำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หรือหลักการปฏิบัติงานตามระบบธรรมาภิบาลขึ้น หลักสำคัญของธรรมาภิบาล ดังกล่าวมี 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม (Rule of law) 2) หลักคุณธรรม (Morality) 3) หลักความโปร่งใส (Transparency) 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) 5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) 6) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) ระเบียบดังกล่าวนี้ กำหนดให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยใช้หลักธรรมาภิบาลทั้งหกหลักนี้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ธรรมาภิบาลถือได้ว่าเป็นภาระงานอันสำคัญที่รัฐบาลจะต้องดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) จึงได้กำหนดพันธกิจของชาติที่จะพัฒนาร่วมกันทั้งประเทศ คือ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน ของสังคม โดยเน้นให้เกิดกลไกการบริหารจัดการที่ดีในภาคการเมือง ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อพร้อมกับการตรวจสอบได้เสมอ การบริหารจัดการที่ดี ถือเป็นเป้าหมายหลักประกันคุณภาพอย่างหนึ่งเพื่อจะที่ทำให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพ (บุษบงชัยเจริญวัฒน์และบุญมี ลี, 2544, หน้า 34)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีทั้งหมด 20 อำเภอประกอบด้วย ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 471 คน การบริหารงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีนโยบายมุ่งเน้นบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้ตรงตามนโยบายของรัฐ เป็นสำคัญในการ การดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ จึงมุ่งพัฒนาการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดีตามหลัก “ธรรมาภิบาล” นำมาบูรณาการในการบริหาร และจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้ม

แข็งให้กับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้เกิดความเป็นธรรม เป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ สร้างความร่วมมือในบุคลากร พัฒนาบุคลากรทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาและการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะในองค์กร รู้จักเอื้อเพื่อแบ่งปันอยู่กันด้วยความรักความเมตตาไม่เห็นแก่ตัวมีความสุขสนุกกับการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33) ผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาไว้วางใจ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารได้อย่างแท้จริง

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากร ที่มีเพศอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 471 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548, หน้า 19) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง ที่ประชากรมีสิทธิ์ได้รับเลือกเท่า ๆ กัน โดยจัดทำบัญชีรายชื่อของประชากร และทำการจับฉลาก จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามต้องการ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับความคิดของบุคลากรครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 110)

ตอนที่ 3 คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยอิสระในข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 216 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 รองลงมา คือ อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 และอายุ ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 37.96 รองลงมา คือ 21 ปี

ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26 และ 1 - 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78

6.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความร่วมมือ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักความรับผิดชอบ ตามลำดับ

6.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่ สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารงานควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสม โปร่งใส มากยิ่งขึ้น บุคลากรควรมีเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการ พิจารณาความดีความชอบ ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรมีหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต ให้การสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง มากยิ่งขึ้น

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความร่วมมือ ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า ผู้วิจัยเห็นผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มตาม ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็น เช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ร้อยเอ็ด ได้นำกระบวนการในการบริหารที่ตรงกับหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน มาใช้ในกระบวนการของ ผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ พร้อม ทั้งดำเนินการ อารงรักษาพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการ ทำงาน ซึ่งมีการบริหาร เป็นไปตามระเบียบของทางราชการทุกคนให้ความสำคัญกับการบริหารงานยึดมั่น ใน ระเบียบ หลักเกณฑ์การบังคับใช้ของงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดตรงตามหลักมาตรฐานการปฏิบัติงาน

อย่าง ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้ความ เป็นธรรมเป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นระบบมีการบริหารที่ส่งเสริมการ บริหารงาน ธุรกิจ การเงินงบประมาณพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการและการบริหารงาน อาคาร สถานที่ตาม ระเบียบของทางราชการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การพัฒนา คุณภาพการศึกษา อันเป็นการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักความมีส่วนร่วมโดยเน้น ความ รับผิดชอบให้เกิดมีแก่บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อการ พัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพและปลูกฝังให้ บุคลากรในสถานศึกษารู้เข้าใจทรัพยากรว่ามีอยู่จำกัด ทุกคน ต้องรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรต้องใช้ให้เกิด ประโยชน์และคุณค่ามากที่สุดซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย แสงทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขต ตลิ่งชัน” ผลการวิจัยพบว่า โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมเมศวร์ คำผาบ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีการ บริหาร สถานศึกษาด้วยความเป็นธรรมตามระเบียบของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรของสถานศึกษา เคารพกฎระเบียบ และกฎหมายโดยผู้บริหารสถานศึกษายึดกฎหมายระเบียบทางด้านการปกครอง เป็นหลัก ในการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาไม่เลือกการปฏิบัติตามรายบุคคลและ ยึดมั่นในพระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติอันเป็นการส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาตาม หลักธรรมาภิบาลมีประสิทธิภาพ และบริหารสถานศึกษาที่ยึดมั่นในความเป็นธรรมส่งเสริมบุคลากร มีระเบียบวินัยประพฤติตนตามแบบแผน ตามระเบียบงานทางราชการตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยแบ่งหน้าที่งานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย กติกาข้อตกลงข้อกำหนดต่างๆที่เป็นองค์ประกอบ สำคัญของสถานศึกษา กระจายอำนาจไปสู่ บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย แสงทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็น เช่นอภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแนวทางแห่งธรรมาภิบาล โดยให้ บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้บริหารเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ วางตนเป็นผู้นำมีใจเป็นกลางยึดมั่นเที่ยงตรงในการทำงานสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ทุกฝ่ายและกระตุ้น ให้การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความมุ่งมั่นเต็มใจให้บุคลากรมองเห็น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตนกระตุ้นสร้างความรับผิดชอบต่อให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรใน สถานศึกษาทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถาน ศึกษาบริหารหลักธรรมาภิบาลโดยให้บุคลากรหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ได้อธิบายเหตุผลชี้แจงและเป็น ผู้นำมีใจเป็นกลางยึดมั่นเที่ยงตรงในการทำงานสร้างขวัญ และกำลังใจให้ทุกฝ่ายส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน อย่างมีความมุ่งมั่นสุดความสามารถสร้างความ รับผิดชอบต่อให้เกิดมีแก่บุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์และคุณภาพที่จะได้เกิดขึ้นในองค์กร หรือสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระ

ยุทธนา ชุตทองม้วน (2550, หน้า 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคล้านนา เชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคล้านนา เชียงใหม่ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถัย แสงทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตดลิ่งชัน” ผลการวิจัยพบว่า หลักความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

7.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด

7.2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงและเพศชาย ต่างมีความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไปในแนวทางเดียวกันว่าผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของตนเอง มีความคิด มีอุดมการณ์ มีระบบการบริหาร การเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงาน มีวิสัยทัศน์หรือสภาพทางอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้เกิดลักษณะความเป็นชายและหญิงที่ แตกต่างกัน แต่เมื่อมองเห็นการบริหารตามหลักธรรมแล้ว ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง ต่างมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระยุทธนา ชุตทองม้วน (2550, หน้า 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคล้านนาเชียงใหม่ ผลการเปรียบเทียบครูผู้สอนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคล้านนาเชียงใหม่ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

7.2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อายุเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่าใครเกิดก่อนและใครเกิดหลังเท่านั้น ส่วนความคิดเห็นที่ต่างกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่มีอายุมากหรือน้อย แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของอรรถัย แสงทอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตดลิ่งชัน ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตดลิ่งชัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

7.2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด

ร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นเพียงให้รู้ว่าใครมีประสบการณ์มากหรือน้อย เท่านั้น ส่วนความคิดเห็นที่ต่างกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของพรหมเมศวร์ คำผาบ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการเปรียบเทียบทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลจากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ด้านหลักนิติธรรม ซึ่งมีค่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน มากยิ่งขึ้นต่อไป

8.1.1 ด้านหลักคุณธรรม ซึ่งมีค่ามีค่าเฉลี่ยรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ และยกระดับการพัฒนาการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด บริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 จากการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สภาพ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด

8.2.2 จากการวิจัยพบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดให้ผู้บริหาร และครู

เป็นผู้มีส่วนร่วม

8.2.3 จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานควรมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่เหมาะสมโปร่งใส มากยิ่งขึ้น เป็นข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ดังนั้น ควรวิจัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือศึกษาย้อนหลัง (Former Research) ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด และการติดตามแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด

9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์และบุญมี ลี. (2544). **หลักในการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- พรหมเมศวร์ คำผาบ. (2551). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระยุพธนา ชุตทองม้วน. (2550). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาน รังสิโยกฤษฏ์. (2543). **การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- อรทัย แสงทอง. (2551). **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน**. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ดร.จ่านง กมลศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.อุทัย กมลศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอพระขอบคุณ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมสำนักงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่าน ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่กรุณาให้ความรู้ทางวิชาการ ตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความร่วมมืออำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ โอกาสนี้ ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุนคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเพื่อบูชาพระคุณแต่บิดามารดา ครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญา และคุณธรรมเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต