

ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย
จังหวัดนครสวรรค์

THE OPINION OF TEACHERS TOWARDS THE ADMINISTRATION
APPLYING GOOD GOVERNANCE OF ADMISTATORS OF
SECONDARY SCHOOLS IN BANPHOTPHISAI DISTRICT,
NAKHONSAWAN PROVINCE

พระปรเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ็ง)

วิทยานิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย
จังหวัดนครสวรรค์

พระปรเมศวร์ ปญญาวิโร (แจ่มแจ่ม)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

The Opinion of Teachers towards the Administration applying
Good Governance of Administrators of Secondary Schools in
Banphot Phisai district, Nakhon Sawan province

Phra Paramet Panyawachiro (Chaemchaeng)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
B.E. 2554

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระสุธีธรรมมานูวัตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย

..... ประธานกรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

..... กรรมการ

(น.อ.ดร.สมจิตร์ แก้วนาค)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ

(พระมหาวรญาณ วรณัญ, ดร.)

..... กรรมการ

(อาจารย์พูลลาภ จันทร์เฉลิม)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

พระมหาวรญาณ วรณัญ, ดร.

กรรมการ

อาจารย์พูลลาภ จันทร์เฉลิม

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย
จังหวัดนครสวรรค์
- ผู้วิจัย** : พระปรเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ้ง)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)
 - : พระมหาวิญญู วรณัญญ, ดร. ป.ธ.๗. พธ.บ. M.A., Ph.D.
 - : อาจารย์พูลลาภ จันทร์เฉลิม ศศ.บ, ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ (๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (๓) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอบรรพตพิสัยทั้งหมด จำนวน ๑๕๙ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๐ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F – test)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๙$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= ๔.๓๙$) ส่วนในด้านด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}= ๔.๐๖$)

๒. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ , รายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ , รายได้ ส่วน อายุ และ สถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ถ้านำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมาภิบาลยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า นำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุกๆ ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงาน ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้

Thesis Title : The Opinion of Teachers towards the Administration applying Good Governance of Administrators of Secondary Schools in Banphot Phisai district, Nakhon Sawan province

Researcher : Phra Paramet Panyawachiro (Chamchang)

Degree : Master of Arts (public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Suraphon Suyaphrom
B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: Dr. Phramaha Waranyu Sonchun
Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.

: Miss. Poonlarp Chanchaloem
B.A., M.A. (Political Science)

Date of Graduation : March 27, 2011

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the opinions concerning administration applying good governance of secondary schools' administrators in Banphotphisai District, Nakhon sawan Province, (2) to compare the teachers' opinion towards the administration applying good governance of secondary schools' administrators in Banphotphisai District, Nakhon sawan Province by separating from each person's factors, and (3) to suggest the suitable ways of development applying good governance to secondary schools in Banphotphisai District, Nakhon sawan Province.

The samples were 159 teachers in Banphotphisai District, Nakhonsawan Province by using Simple Random Sampling Approach. Questionnaire was selected to be the research tool which made by the researcher consisting of 5 levels of evaluation and open-ended questions with the reliability value of 0.87. Data analysis was done by using processed program for Social Science (SPSS). The statistics used in this study were the values of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one – way F-test

The results of research were :

1. On the whole, teachers' opinions towards the administration applying good governance of secondary schools' administrators were in high level ($\bar{X} = 4.19$). After considering each factor, the researcher found that the opinions towards worthwhile principle were in the highest level ($\bar{X} = 4.39$). However, the opinions towards legal justice were in the lowest level ($\bar{X} = 4.06$).

2. The comparison of teachers' opinions towards the administration by good governance of secondary schools' administrators in Banphotphisai District, Nakhonsawan Province by separating from sex, age, status, degree, experience and salary. The researcher found that the factors making the differences of their opinions as assumption are sex, degree, experiences and salary. For the age and status, they did not make the differences, but they deny the assumption.

3. The ways to develop the school administrators Banphotphisai District, Nakhon Sawan Province are if the administrators use the administration applying the good governance, it make the administratim success, becvasa the good governance is the principle that holds the principle of legal justice, transparency, participation and worthwhile for the administration. The good governance is good and suitable for the administration. Moreover, it can develop the schools efficiently.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่เข้าสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., น.อ.ดร.สมจิตร์ แก้วนาค พร้อมด้วยคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุรพล สุขะพรหม หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระมหาวรญาณุ วรญาณุ, ดร., อาจารย์พูลลาภ จันทร์เฉลิม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณพระราชวรเมธี, ดร. , พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ , ผศ.ดร. อานนท์ เมธีวรฉัตร, ผศ.ดร.สุพจน์ บุญอ่อน, อาจารย์กิตติพัฒน์ รัศมี ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๑๕ โรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ รุ่นที่ ๑ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดีเสมอมา

ขอขอบคุณคุณกาญจนา วงษ์สวัสดิ์ และนำทุก ๆ คน และคณะครูอาจารย์ในโรงเรียนหนองกรดพิทยาคมทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา และสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์ในวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่คุณพ่อ รำพัน คุณแม่จอม แจ่มแจ่ม ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนเป็นผลสำเร็จด้วยดียิ่ง

พระปรเมศวร์ ปญญาวชิโร (แจ่มแจ่ม)

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หน้าอำนวยการ	
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ฉ)
สารบัญภาพ	(ฎ)
อธิบายชื่อชื่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก	(ฐ)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย	๔
๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	๙
๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น	๙
๒.๑.๒ ปัจจัยของความคิดเห็น	๑๒
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	๑๓
๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร	๑๓
๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	๒๐
๒.๒.๓ ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา	๒๒
๒.๒.๔ ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา	๒๔
๒.๒.๕ กระบวนการบริหารสถานศึกษา	๒๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	๓๑
๒.๓.๑ ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	๓๑
๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	๓๓
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะของบริหารสถานศึกษา	๔๐
๒.๔.๑ ความหมายของคุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหาร	๔๐
๒.๔.๒ คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	๔๑
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล	๕๒
๒.๕.๑ ความหมายของธรรมาภิบาล	๕๒
๒.๕.๒ หลักการของธรรมาภิบาล	๕๕
๒.๕.๓ ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา	๗๕
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๓
๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน	๘๓
๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	๘๕
๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	๘๙
๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติและลักษณะของบริหารสถานศึกษา	๙๒
๒.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล	๙5
๒.๗ สรุปกรอบแนวความคิด	๑๐๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๓
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๕
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๘
๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๙
๔.๒ ศีกราระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์	๑๑๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๓ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์	๑๒๑
๔.๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑๓๖
๔.๕ แนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์	๑๓๙
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๔๒
๕.๑ สรุป	๑๔๒
๕.๒ อภิปรายผล	๑๕๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๙
บรรณานุกรม	๖๑
ภาคผนวก	
ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ๕ ท่าน	๑๗๕
ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม	๑๗๗
ค. หนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๘๔
ง. แบบสอบถาม	๑๘๕
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญญัตินำ

ตารางแผนภูมิที่	หน้า
๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๙
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์	๑๑๑
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักนิติธรรม	๑๑๒
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักคุณธรรม	๑๑๔
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักความโปร่งใส	๑๑๕
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ	๑๑๖
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักการมีส่วนร่วม	๑๑๙
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักความคุ้มค่า	๑๒๐
๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ	๑๒๑
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ	๑๒๓

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางแผนภูมิที่	หน้า
<p>๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพ</p>	๑๒๔
<p>๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา</p>	๑๒๕
<p>๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ผลรวม</p>	๑๒๗
<p>๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักคุณธรรม</p>	๑๒๘
<p>๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักหลักความโปร่งใส</p>	๑๒๙
<p>๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม</p>	๑๓๐
<p>๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักความคุ้มค่า</p>	๑๓๑
<p>๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุราชการ</p>	๑๓๒
<p>๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม</p>	๑๓๒
<p>๔.๒๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามรายได้</p>	๑๓๔
<p>๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม</p>	๑๓๕
<p>๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักนิติธรรม</p>	๑๓๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางแผนภูมิที่	หน้า
<p>๔.๒๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักคุณธรรม</p>	๑๓๖
<p>๔.๒๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความโปร่งใส</p>	๑๓๗
<p>๔.๒๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความรับผิดชอบ</p>	๑๓๗
<p>๔.๒๖ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักการมีส่วนร่วม</p>	๑๓๘
<p>๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความคุ้มค่า</p>	๑๓๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	องค์ประกอบพื้นฐานในการก่อเกิดและพัฒนาธรรมรัฐ (ธรรมาภิบาล)	๖๗
๒.๒	การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล	๗๖
๒.๓	แนวคิดเรื่องหลักนิติธรรม	๘๐
๒.๔	แนวคิดเรื่องหลักคุณธรรม	๘๐
๒.๕	แนวคิดเรื่องหลักความโปร่งใส	๘๑
๒.๖	แนวคิดเรื่องหลักการมีส่วนร่วม	๘๑
๒.๗	แนวคิดเรื่องหลักสำนึกความรับผิดชอบ	๘๒
๒.๘	แนวคิดเรื่องหลักความคุ้มค่า	๘๒
๒.๙	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๑๐๒
๓.๑๐	สรุปแผนภาพกระบวนการดำเนินการวิจัย	๑๐๗

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที. ปา.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฏิวรรค	(ภาษาไทย)
อง. ติก.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง. ปญจก.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ส. ส.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
ขุ. อิติ.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ	(ภาษาไทย)
ที. ปา.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง. จตุกก.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง. ทสก.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง. อฏฐก.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง. นวก.	(ไทย)	พระสุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย นวกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๗ หน้าที่ ๓๗ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพของสังคมไทยในปัจจุบันนี้ได้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคของโลกาภิวัตน์ ทำให้ในปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยมและทัศนคติของคนในชาติ ดังนั้น การศึกษานับว่าเป็นสิ่งสำคัญมากของคนในปัจจุบันนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการศึกษาย่อมนำความรู้ไปพัฒนาตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เป็นมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุมีผล มีระเบียบวินัย กล้าคิด กล้าตัดสินใจ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชที่ได้ตรัสไว้ว่า “นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศของเราจึงจะได้คนดีมีคุณภาพ คือทั้งเก่งทั้งดีมาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประดับประดาหน้าความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนาจประโยชน์ที่พึงประสงค์”

ในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานใดที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ สำหรับผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่างๆ เป็นอันมาก เพราะเป็นหัวหน้าของหน่วยงานที่ควบคุม ดูแล ดำเนินงานให้ เป็นไปด้วยความราบรื่น และลุล่วงสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะมีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการด้านต่างๆ ของคนในชาติ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพใน

ทุกด้านทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์^๑ ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของผู้บริหารการศึกษา หมายถึง ความพร้อมในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ กระบวนการพัฒนาคุณภาพ และการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงาน และเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์การให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติงาน ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลหลักการดังกล่าวได้แก่ (๑) หลักนิติธรรม (Rule of law) (๒) หลักคุณธรรม (Morality) (๓) หลักความโปร่งใส(Transparency) (๔) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) (๕) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (๖) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข^๒

ในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑๕ โรงเรียน ยังมีได้กำหนดแผนงานและโครงการ เพื่อรองรับหรือปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวอย่างจริงจัง และยังมีข้อบกพร่องในเรื่องนิติธรรม คุณธรรม การบริหารงานไม่โปร่งใส ไม่สามารถประสานความร่วมมือ ที่ดีให้เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน มีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารที่ผิดพลาด ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ มีปัญหาความขัดแย้ง การร้องเรียน

^๑ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๘.

^๒ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๔.

ฟ้องร้อง การกล่าวโทษกันในหมู่ครูด้วยกันเอง ครูกับผู้บริหาร ครูกับนักเรียน หรือแม้แต่ครูกับผู้ปกครอง มีเหตุการณ์เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งบางเรื่องเกิดความเสียหายแก่ราชการ ตัวบุคคลหากปล่อยทิ้งไว้คงไม่เป็นผลดีต่อการบริหารการศึกษาคุณภาพการศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดความรับผิดชอบซึ่งแบ่งออกเป็นโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาที่ ๑ ถึง ๖ จำนวน ๓ โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑๒ โรงเรียน รวมจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด ๒๗๐ คน ผู้วิจัยมีความสนใจว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ มีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไร และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในการศึกษา ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งมี ๖ ประเด็น คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ

หลักความคุ้มค่า

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีด้วยกัน ๑๕ โรงเรียน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูที่สอนอยู่ในระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๗๐ คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต ๒ ปี ๒๕๕๓)

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๕๔ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาการวิจัยที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีมากน้อยเพียงไร

๑.๔.๒. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๒. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๓. ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๔. ครูผู้สอนที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๕. ครูผู้สอนที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๖. ครูผู้สอนที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๕.๗. ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล โดยอาศัยพื้นประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลที่ตนมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) มีความถูกต้องเป็นธรรม สุจริตโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวิจัยครั้งนี้ถือองค์ประกอบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งสอดคล้องกับ (เกษม วัฒนชัย)^๓ กล่าวไว้ว่าหลักธรรมาภิบาลนั้นมี หลักการสำคัญ ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน โดยที่ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบังคับใช้นั้นต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ระเบียบและหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในหน่วยงาน และผู้รับบริการ รวมทั้งเอื้ออำนวยต่อการควบคุม และพัฒนาผู้รับบริการด้วยการกำหนด และปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด

๒. หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงงาม บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับของผู้รับบริการ และยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

๓. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารต่อหน่วยงานและครู โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

^๓ เกשמ วัฒนชัย , ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย (กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์ปริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง , ๒๕๔๖) , หน้า ๒๕.

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้บริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการตรวจสอบจากสาธารณะ

๖. หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินการในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้ง ๖ ด้านของสถานศึกษา คือ งานวิชาการ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตลอดจนอำนวยความสะดวก ส่งเสริม และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนงาน การปฏิบัติการ การนิเทศ การติดตามตรวจสอบทบทวนการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ปีการศึกษา ๒๕๕๓

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๓

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๑ จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาส ที่อยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๓

สถานศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีด้วยกัน ๑๕ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบรรพตพิทยาคม โรงเรียนหนองกรดพิทยาคม โรงเรียนรัฐราชอนุสรณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียน

ระดับมัธยมศึกษาที่ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาที่ ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาที่ ๖ และโรงเรียนขยายโอกาส คือ โรงเรียนวัดบางแก้ว โรงเรียนวัดประสาธวิถิ์ โรงเรียนวัดหูกวาง โรงเรียนวัดวิจิตราราม โรงเรียนวัดมงคลสถิตย์ โรงเรียนบ้านบึงราชฎร์ โรงเรียนบ้านจิวแบ้ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๙ โรงเรียนวัดบ้านไผ่ โรงเรียนวัดหนองปลาไหล โรงเรียนวัดหนองตาตู โรงเรียนวัดจิกลาด

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒. ทำให้ทราบการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓. ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

- ๒.๑. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - ๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น
 - ๒.๑.๒ ปัจจัยของความคิดเห็น
- ๒.๒. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร
 - ๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๓ ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๔ ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๒.๕ กระบวนการบริหารสถานศึกษา
- ๒.๓. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ๒.๓.๑ ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
 - ๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- ๒.๔. แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะของบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๔.๑ ความหมายของคุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหาร
 - ๒.๔.๒ คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
- ๒.๕. แนวคิดเกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล
 - ๒.๕.๑ ความหมายของธรรมาภิบาล
 - ๒.๕.๒ หลักการของธรรมาภิบาล
 - ๒.๕.๓ ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
- ๒.๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติและลักษณะของบริหารสถานศึกษา
 - ๒.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล
- ๒.๗. สรุปกรอบแนวความคิด

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีความหมายแตกต่างกันไป ซึ่งความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ อย่างผิวเผิน หรืออย่างลึกซึ้ง สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่าง ลึกซึ้งและติดตัวเป็นเวลานาน เป็นความคิดทั่ว ๆ ไปไม่เฉพาะอย่าง ซึ่งมีประจำตัวของบุคคล ทุกคน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคำว่าความคิดเห็นไว้ว่า

พจนานุกรมมติชน^๔ ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับพจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์ กล่าวไว้ว่า

ฝ่ายวิชาการภาษาไทย^๕ ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ทัศนคติที่มีเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่นมีความคิดเห็นตรงข้ามกับคนอื่น

จิตินันท์ เดชะคุปต์^๖ ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อบางอย่าง ทัศนคติบางอย่าง ค่านิยมบางอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งกระทำ อาจไม่สอดคล้องกับการแสดงออกทางความคิดเห็นต่อสิ่งนั้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศอีกมากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

โคลาซา^๗ (Kolasa) มีความเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคล ในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากกรณีแวดล้อม (Circumstance) หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าใจที่ได้รับ อิทธิพลจากความโน้มเอียง (Predisposition) ความโน้มเอียงนี้เองที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตาม

^๔พจนานุกรมมติชน, พจนานุกรมมติชน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗/๓.

^๕ฝ่ายวิชาการภาษาไทย, พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัทเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๒๖.

^๖จิตินันท์ เดชะคุปต์, ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดบริการสถานเลี้ยงเด็กในเขตกรุงเทพมหานคร: ความต้องการรูปแบบและคุณภาพรายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๒), หน้า ๕.

^๗Kolasa, B.J. Introduction to Behavior Science for Business, (New York : John Willy and Sons, 1969), p. 386.

ซึ่งเรียกว่า โครงสร้าง ทศนคติ (Attitude Structure) ดังนั้นทศนคติจึงเป็นพื้นฐานของความ คิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการแสดงออก ส่วนทศนคตินั้นคือ ความโน้มเอียงในการแสดงออก ของบุคคลต่อบุคคลอื่น สถานที่ สภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะไปในทางบวกหรือทางลบ

โคเลสนิค^{๘๘} (Kolesnik) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแปลความหมาย (Interpretation) หรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้องแต่คน อื่น ๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้ทุกคน ความเห็นที่ไม่ลึกซึ้ง และเป็นความเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่ เป็นเวลาอันสั้น เรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนรากฐานของ พยานหลักฐานที่ไม่พอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อย และเกิดขึ้นได้อย่างง่ายและ สลายตัวเร็ว

เธอร์สโตน^{๘๙} (Thurstone) กล่าวว่า “ทศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์ เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านคำพูด เป็นความคิดเห็น และความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของทศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากวัดทศนคติ เราก้ทำได้โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ”

นัลแนลลี^{๙๐} (Nunally) ได้ให้ความเห็นว่า ทั้งความคิดเห็นและทศนคตินั้น เป็น เรื่องของการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปเกี่ยวกับตัวเราและความคิดเห็นนั้นยังจะใช้ในเรื่อง เกี่ยวกับการลงความเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทศนคตินั้นใช้กัน มากในเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) ความสามารถ (Preference) และสรุปได้ว่า เรามัก ใช้คำว่า ความคิดเห็นมากกว่าทศนคติ

เบสท์^{๙๑} (Best) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงทางด้านความเชื่อและ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

^{๘๘}Kolesnik, W.L. **Education Psychology**, (New York : Mc-Graw-Hill Book,1970), p.296.

^{๘๙}Thurstone, L.L. “Attitude can be measures”, **Attitude Theory and Measurement**, (New York : John Wiley and Sons Inc, 1977), p. 77.

^{๙๐}Nunally, Jim C Jr, **Test and Measurement Assessment and Prediction**, (New York : Mc – Graw – Hill Book, 1959), p. 285.

^{๙๑}Best, John W. **Research in education**, (Third Edition), Engle Wood Cliffs, (New Jersey : Pren Tice Hall,1977), p. 169.

มิเชลล์ จีโอฟรีย์ ดันแคน^{๑๒} (Mitchell Geoffrey Duccan) ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นความเชื่อหรือการพิจารณาตัดสิน โดยบุคคลซึ่งอาจไม่เป็นที่ยอมรับในแต่ละช่วงเวลาได้ ความคิดเห็นนี้ไม่สามารถจะทดสอบความรู้ และความจริงของความเชื่อมั่นของบุคคลได้ และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปนั้นอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป”

อิงเกลและสเนลโกรฟ^{๑๓} (Engle and Snellgrow) ได้ให้คำนิยามว่า “ความคิดเห็นหรือการแสดงออกทางเจตคติที่ออกมาเป็นคำพูดเป็นการสรุปโดยลงความเห็น ซึ่งอาศัยความรู้ที่มีอยู่เดิม”

ฮิลการ์ด^{๑๔} (Hilgard) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การพิจารณาตัดสินใจ หรือความเชื่อที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปลผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

เฮอร์นบี้ แกทเทนบี้ และเวคฟีลด์^{๑๕} (Homby, Gatenby and Wakefield) ได้พูดถึงความคิดเห็นว่า คือ ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้อันแท้จริง หรือคือความเห็นในบางอย่างที่อาจเป็นจริงได้

จากความหมายของความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ พอจะสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงทางด้านความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจ และความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ อารมณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นส่วนช่วยในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน ความคิดเห็นจึงมีได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

^{๑๒} Mitchell Geoffrey Duccan, **A New Dictionary of Sociology**, (London : Roulledge & Kegen Paul, 1971), p .135.

^{๑๓} Engle, T.L Snellgrow, L, **Psychology : Is Principle and Application**, (5 th ed), (New York : Harcomt Brancd and World, 1969), p. 593.

^{๑๔} Hilgard, Emest R, **Introduction to Psychology**, 3 reed, (New York : Harcourt, Brace & World, 1962), p. 626.

^{๑๕} Homby ,AS. Gatenby,E.V. and Wakefield, H, **The Advanced learner 's Dictionary of Current English**, (2 nd ed), (London : Oxford University Press, 1968), p. 682.

๒.๑.๑ ปัจจัยของความคิดเห็น

ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนนั้นย่อมจะแตกต่างกันออกไปตามแต่เหตุและปัจจัยของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลทางความคิดเห็นของคนประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ฟอสเตอร์^{๑๖} (Foster) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่ามีมูลเหตุหรือปัจจัยอยู่ ๒ ประการ คือ

(๑) ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อ สิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรงและจากการได้ยินได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่ายหรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

(๒) ระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มคนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

ออสแคมป์^{๑๗} (Oskamp) ได้กล่าวสรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

(๑) ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คืออวัยวะต่าง ๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ความผิดปกติของอวัยวะความบกพร่องของอวัยวะสัมผัสซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีของบุคคลภายนอก

(๒) ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเองหรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความพึงใจและเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็กผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและ

ให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นของเด็กด้วย

(๓) ทักษะคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่ม และสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมจะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

^{๑๖}Foster, C.R. **Psychology for Life Adjustment**, (Chicago : American Technical Society, 1952), p. 119.

^{๑๗}Oskamp, S. **Attitude and Opinion**, (New Jersey : Prentice-Hall inc, 1977), pp. 119 - 133.

(๔) สื่อมวลชน หรือสื่อต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

จากการกล่าวถึงปัจจัยความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะการยอมรับหรือปฏิเสธขึ้นอยู่กับสภาพ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหาร ได้มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับ การมองบริหารในลักษณะที่แตกต่างกัน การบริหาร (Administration) โดยทั่วไปมีความหมายที่กว้างมากอาจรวมถึง การบริหารงานทุกด้านทั้งธุรกิจและรัฐกิจ เป็นคำกลางในการบริหารกิจการที่เป็นสาธารณะประโยชน์หรือการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานปกครองประเทศ (Public Administration) การบริหารการศึกษา (Educational Administration) การบริหาร หมายถึง กิจการต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ

พระธรรมโกศาจารย์^{๑๔} (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือ วันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าต้องบริหารคณะสงฆ์

^{๑๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ศ. ๙, Ph.D.), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑.

ติน ปรัชญพฤทธิ^{๑๙} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ธนจรัส พูนสิทธิ์^{๒๐} ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R.Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง^{๒๑} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำงานดำเนินไปได้ได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ

พิทยา บวรวัฒนา^{๒๒} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

มัลลิกา ต้นสอน^{๒๓} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ^{๒๔} ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสต์คอร์ดอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) และ

^{๑๙}ติน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๒๐}ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๒๑}ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๒๒}พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๒๓}มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๒๔}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริงงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co ordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Co ordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

วิโรจน์ สารรัตนะ^{๒๕} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling)

สมคิด บางโม^{๒๖} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารที่ส่วนใหญ่จะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี ๒ คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายซึ่งศัพท์บัญญัติว่ารัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) คำศัพท์อีกคำหนึ่งคือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนแต่อย่างไรก็ตาม คำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ และมีความหมายเหมือนกัน และสมคิด บางโม ยังได้กล่าวอีกว่าการบริหารราชการในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นับเป็นการประยุกต์ความรู้หลักการและทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สามารถโน้มน้าวและจูงใจคนให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุเป้าหมาย การบริหารจึงเป็นศิลปะอย่างหนึ่งบางคนอาจมีความสามารถพิเศษ มีพรสวรรค์ สามารถจัดการได้ดี โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมทางด้านการบริหารมาก่อน แต่ถ้าบุคคลนั้นได้รับการศึกษาอบรมด้วยแล้วย่อมจะทำให้การจัดการมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารที่ขาดศิลปะ ไม่มีความสามารถพิเศษมาแต่กำเนิด หากได้รับการอบรมทางการบริหารย่อมจะช่วยให้การจัดการดำเนินไปด้วยดีตามสมควร ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ผู้ที่เข้ารับตำแหน่งเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการศึกษาอบรมก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ และมีการฝึกอบรมผู้บริหารระหว่างดำรงตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการจัดการ

^{๒๕}วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๒๖}สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๖๑.

เรียกว่า การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ผู้บริหารที่ดีควรยึดถือว่าการจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ ผู้บริหารควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ติดตามผลงานการศึกษาวิจัย ทฤษฎีและหลักวิชาการใหม่ ๆ ตลอดจนจนพยายามใช้ความสามารถของตนเองปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎี^{๒๗} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

สมยศ นาวิการ^{๒๘} ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้

(๑) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

(๒) การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

(๓) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้น ๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

(๔) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใด

^{๒๗} สุธี สุทธิสมบูรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๒๘} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

บุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

(๕) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

(๖) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

(๗) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

(๘) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

สิริภพ เหล่าลาภะ^{๒๙} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร ไว้ ๒ นัย คือ (๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ที่ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปัญหํ ปริหริตํ สมตฺถโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป (๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศอีกมากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

^{๒๙}สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

ไซมอน^{๓๐} (Simon) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การบริหาร สรุปได้ว่า เป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยผู้บริหารไม่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติเพียงแต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กร หรือเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

เทอรี่^{๓๑} (Terry) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การบริหาร สรุปได้ว่า กระบวนการวางแผน การจัดการ การจูงใจ และการควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์และอื่น ๆ ที่มีอยู่

บาร์นาร์ด^{๓๒} (Barnard) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การบริหาร สรุปได้ว่า การทำงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นระบบของการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตั้งแต่สองคนขึ้นไป

สโตนอร์^{๓๓} (Stoner) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การบริหาร สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการวางแผน การจัดการ การแนะนำและควบคุม โดยการระดมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กร มุ่งใช้สิ่งดังกล่าวให้เกิดผลเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เอ็ดวิน ฟลิปโป^{๓๔} (Flippo) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การบริหาร สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดองค์กรการปกครอง และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาลพิน ที่กล่าวไว้ว่า

^{๓๐}Simon, Herbert A, **Donald W. Simithburg and Victor A. Thomson**, Public Administration, (New York : Alfred A, Knopf, 1966), p. 1.

^{๓๑}Terry, George R. **Principles of Management**, (Illinois : Richard D. Irwin, Inc, 1977), p.4.

^{๓๒}Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**. Cambridge, (Mass. : Harvard University Press, 1968), p.72.

^{๓๓}Stoner, James A.F. and Charle. **Wankel Management**, (3rd ed). (Philippines : Prentice-Hall, International, 1970), p. 8.

^{๓๔}Flippo, Edwin B, **Principle of Personnel Management**, (New York : Mc Graw-Hall Inc, 1970), p.1.

ฮาลพิน^{๓๔} (Halpin) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษา การอุตสาหกรรมหรือองค์กรของรัฐประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

(๑) งาน (Task) หมายถึง งานที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรใดปราศจากงานหรือภารกิจที่ต้องกระทำแล้ว องค์กรนั้นก็ไม่มีคามจำเป็นหรือมีเหตุที่จะดำรงอยู่อีกต่อไป

(๒) องค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization) หมายถึง กลุ่มชนิดพิเศษเป็นกลุ่มสังคมที่ประกอบด้วยผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกขององค์กรต่างก็มีหน้าที่รับผิดชอบ มีบทบาทที่คาดหวังหรือที่กำหนดเอาไว้แตกต่างกันออกไป โดยสมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

(๓) กลุ่มผู้ร่วมงาน (Work Groups) หมายถึง บุคคลซึ่งถูกเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามที่ระบุไว้ องค์กรหนึ่งอาจมีผู้ร่วมงานกลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่มก็ได้

(๔) ผู้นำ (Leaders) หมายถึง ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรหนึ่งอาจจะมีผู้บริหารหลายระดับทำหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มย่อยในองค์กรก็ได้ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็มีส่วนร่วมรับผิดชอบการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้กระบวนการ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling)

^{๓๔} Halpin, Andrew, **Theory and Research in Administration**, (New York : Mcmillan Company, 1966), p. 61.

๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา จะใช้เรียกว่าการบริหารโรงเรียนตามที่เรียกแต่ก่อนก็ได้ การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบ บริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะ และให้ความหมายของการ บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กิติมา ปรีดาลก^{๓๖} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การ ดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การ บริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน และนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์^{๓๗} กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM.) เป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมี ความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการ บริหารทั่วไป หลักการบริหารมี ๕ ประการ ดังนี้

(๑) หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนมี การกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระและมีประสิทธิภาพ

(๒) หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้อำนาจการบริหารเป็นองค์คณะบุคคล

(๓) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนด นโยบายและแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ

^{๓๖} กิติมา ปรีดาลก , การบริหารและการนิเทศสถานศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรวิวัฒน์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓.

^{๓๗} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, วิชาหลักการบริหารการศึกษา, (เอกสารประกอบการบรรยาย. ณะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๓.

(๔) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้กับประชาชน ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๕) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

เมธี ปิลันธนาหนท์^{๓๘} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการบริหารหรือการบริการด้านการปกครอง การเรียนการสอน และการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการศึกษาร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สมคิด บางโม^{๓๙} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ^{๔๐} ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ควรมีขอบเขตครอบคลุมงาน ๖ งาน ได้แก่ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียนงานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ทั้ง ๖ งาน มีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือ ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรโดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานที่สนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ค้นหาความสามารถของตนเอง ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษายังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่บุคคลหลายฝ่ายต่างร่วมมือกัน

^{๓๘} เมธี ปิลันธนาหนท์, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : เมธีทิปส์, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

^{๓๙} สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๓.

^{๔๐} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, ๒๕๔๓),

ดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถทัศนคติพฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมโดยมุ่งหวังให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ฉะนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นการดำเนินงานและการตัดสินใจการสั่งการ เพื่อให้งานทุกด้านของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษามากที่สุด

๒.๒.๓ ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหาร หรือหัวหน้าฝ่ายแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น นอกจะมีความรู้ มีหลักการและทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมแก่สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ ๔ ประการซึ่งรู้จักในนามของ 4M ได้แก่

(๑) บุคลากรหรือคน (Man) เป็นผู้ที่ปฏิบัติภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

(๒) เงินหรืองบประมาณ (Money) เป็นงบประมาณที่นำมาใช้ในการดำเนินการ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

(๓) วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งของ (Materials) หมายถึง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสิ่งของที่นำมาใช้ผลิตและบริการรวมถึงอาคารสถานที่

(๔) การจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เช่น การบังคับบัญชา การกำหนดขอบข่ายงาน (Job Description) อำนาจหน้าที่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

พระมหาบุญมี มัลลารโ^{๑๑} ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมีอยู่ด้วยกัน ๕ ประการ คือ (๑) คน (Man) (๒) เงิน (Money) (๓) วัสดุ (Materials) (๔) เทคนิควิธี (Method) (๕) เครื่องจักร (Machine) ปัจจัยทั้งหมดนี้จะทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้ง ๕ ประการนี้อาจจะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในทุก ๆ ด้านจึงอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จมากขึ้น เช่น การตลาด (Market) และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

^{๑๑}พระมหาบุญมี มัลลารโ, พุทธบริหาร, (นนทบุรี : ริงค์ บีคอนด์ บุคส์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖ - ๑๗.

จันทราณี สงวนนาม^{๔๒} ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารงานในทุกองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็ก ขนาดปานกลาง หรือขนาดใหญ่ จำเป็นจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐานหรือองค์ประกอบ หรือทรัพยากรทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ ๔ ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4M ได้แก่

(๑) คน (Man) ได้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การที่ร่วมกันทำงาน

(๒) เงิน (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ส่วนขององค์การ

(๓) วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

(๔) การจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์การของผู้บริหาร

ปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารในแต่ละองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ คือทั้ง ๔ ประการต้องเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละประการแล้ว คน (Man) นับได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้หรือบริหารเงิน วัสดุ สิ่งของ และดำเนินการงานทุกอย่างในองค์การ ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้กล่าวไว้ว่า คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกชนิด

เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล^{๔๓} ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) คน บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้ มีทักษะ หรือมีความสามารถเป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารที่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องอาศัยทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์ และมีคุณภาพ เป็นปัจจัยในการบริหารงาน โดยมีปัจจัย ๔ ประการ หรือที่เราเรียกกันดีในชื่อว่า ปัจจัยการบริหาร 4M คือ

(๑) คน (Man)

(๒) เงิน (Money)

(๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material)

(๔) การบริหาร (Management)

^{๔๒}จันทราณี สงวนนาม, *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๘.

^{๔๓}เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล, *กฎทองแห่งผู้นำ*, (กรุงเทพมหานคร : ทีบีเค มีเดีย พับลิชซิ่ง, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

๒.๒.๔ ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการด้าน การศึกษาเล่าเรียนให้แก่เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะขอบข่ายของการบริหาร สถานศึกษาหรือโรงเรียนนั้น จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน ดังนั้นจึงมี หน่วยงานและนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาหรือ โรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ^{๔๔} ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานใน สถานศึกษามี ๔ กลุ่ม คือ

(๑) การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

- (๑.๑) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (๑.๒) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (๑.๓) การวัดผล การประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- (๑.๔) การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (๑.๕) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- (๑.๖) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- (๑.๗) การนิเทศการศึกษา
- (๑.๘) การแนะแนวการศึกษา
- (๑.๙) การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- (๑.๑๐) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- (๑.๑๑) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- (๑.๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

(๒) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- (๒.๑) การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- (๒.๒) การจัดสรรงบประมาณ
- (๒.๓) การตรวจสอบ การติดตาม ประเมินและการรายงานผลการใช้เงิน

^{๔๔} กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์องค์การส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ - ๓๔.

- (๒.๔) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- (๒.๕) การบริหารการเงิน
- (๒.๖) การบริหารบัญชี
- (๒.๗) การบริหารวัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย
 - (๓.๑) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - (๓.๒) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - (๓.๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - (๓.๔) วินัยและการรักษาวินัย
 - (๓.๕) การออกจากราชการ
- (๔) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - (๔.๑) การดำเนินงานธุรการ
 - (๔.๒) งานเลขานุการและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - (๔.๓) งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - (๔.๔) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - (๔.๕) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - (๔.๖) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - (๔.๗) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
 - (๔.๘) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - (๔.๙) การจัดทำสำมะโนนักเรียน
 - (๔.๑๐) การรับนักเรียน
 - (๔.๑๑) การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
 - (๔.๑๒) การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
 - (๔.๑๓) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - (๔.๑๔) การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการศึกษาจากบุคคลองค์กรหน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - (๔.๑๕) การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน
 - (๔.๑๖) การบริการสาธารณะ
 - (๔.๑๗) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศอีกมากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กริฟฟิธส์^{๔๔} (Griffiths) ได้แบ่งการบริหารสถานศึกษาออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) การรักษาความสัมพันธ์ชุมชน ๒) ปรับปรุงและขยายโอกาสทางการศึกษา ๓) จัดหาและพัฒนาบุคลากร ๔) จัดหาและรักษาอาคารสถานที่

แคมเบลล์และคณะ^{๔๖} (Campbell and others) ได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาโดยสรุปว่า งานบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญ ๖ ประการ คือ ๑) งานสัมพันธ์ชุมชน ๒) งานหลักสูตรและการสอน ๓) งานกิจกรรมนักเรียน ๔) งานบริหารบุคคล ๕) งานอาคารสถานที่ ๖) งานธุรการและการเงิน

คิมบรูทซ์^{๔๗} (Kimbrough) กล่าวถึงหน้าที่หรือภารกิจของสถานศึกษามี ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ๒) การบริหารนักเรียน ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ๔) การบริหารงานบุคคล ๕) การบริหารงานอาคารสถานที่ ๖) การบริการชุมชน ๗) การจัดโครงสร้างองค์การและบริหารงานและ ๘) งบประมาณ

เซอร์จิโอวานนีและคณะ^{๔๘} (Sergiovanni and other) ได้เสนอว่างานบริหารสถานศึกษามี ๘ ประการ คือ ๑) งานสัมพันธ์กับชุมชน ๒) งานกิจกรรมนักเรียน ๓) งานหลักสูตรและการสอน ๔) งานบริหารบุคลากร ๕) งานอาคารสถานที่ ๖) งานธุรการ ๗) งานพัฒนาบุคลากร ๘) งานประเมินผล

^{๔๔}Daniel E. Griffiths, **Human Relation in School Administration**, (New York : Appleton-Century-Crofts, 1956), p. 5.

^{๔๖}Ronald F. Campbell, **Introduction to Education Administration**, (Boston : Allen and Bacon Inc, 1997), p. 116.

^{๔๗}Alph B. Kinbrough, **Education Administration**, (New York : Macmillan Company, 1976), pp. 164 – 193.

^{๔๘}Thomas J.Sergiovanni and others, **Educational Governance and Administration**, (New Jersey : The Prentice – Hall , 1980), p. 175.

ฟิสค์^{๔๘} (Fisk) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาออกเป็น ๔ ด้านเช่นกัน คือ ๑) ความสัมพันธ์ชุมชน ๒) การสรรหาและพัฒนาบุคลากร ๓) การปรับปรุงและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา ๔) การจัดหาและดูแลเรื่องการเงิน อาคารสถานที่และอุปกรณ์

แรมเซเยอร์และคณะ^{๔๙} (Ramsayer and other) สรุปขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษาไว้คือ (๑) พัฒนาการเรียนการสอน (๒) ชุกรการการเงินและบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน (๓) เป็นผู้นำชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ (๔) งานบุคคล (๕) งานอาคารสถานที่ (๖) จัดการรรับส่งนักเรียน (๗) จัดระบบบริหารโรงเรียน (๘) ปกครองดูแลนักเรียน

จากที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษามีอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจทั้ง ๔ กลุ่มงาน และนำเข้ามาสู่กระบวนการบริหารสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

๒.๒.๕ กระบวนการบริหารสถานศึกษา

การดำเนินงานในหน่วยงานใดก็ตามจะให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยกระบวนการพื้นฐานเชิงระบบ คือกระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๕๐} ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา มีอยู่ ๕ ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

P คือ (Planning) การวางแผนงาน หมายถึง เป็นการวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต

O คือ (Organizing) การจัดหน่วยงาน หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร

S คือ (Staffing) การจัดตัวบุคคล หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

^{๔๘}Robert S. Fisk, **The Task of Education Administration**, (New York : Harper and Row Publishers, 1963), pp. 211 – 225.

^{๔๙}John A. Ramsayer and other, **Factors Affecting Educational Administration In CAPE Series**, (Columbus, Ohio : State University , 1955), pp. 18 – 56.

^{๕๐}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๔ - ๕.

D คือ (Directing) การอำนวยการ หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ (Co ordinating) การประสานงาน หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ^{๕๒} มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวในหนังสือ สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCOC ไว้ดังนี้

(๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

(๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

(๓) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

(๔) การประสานงาน (Co ordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

(๕) การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ปราชญา กล้าผจญ^{๕๓} ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหาร คือ กิจกรรมที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารนั้น มี ๕ ประการดังต่อไปนี้ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุมงาน (Controlling) และการจัดคนลงสู่งาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์^{๕๔} ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model สรุปได้ว่า

^{๕๒} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙ .

^{๕๓} ปราชญา กล้าผจญ, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, หน้า ๑๐.

(๑) P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

(๒) O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

(๓) S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

(๔) D - Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๕) C - Co ordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(๖) R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

(๗) B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

^{๔๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

สุปรีชา กมลาคณ์^{๔๔} ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Co ordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศอีกมากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

กุลิค และเออร์วิค^{๔๖} (Gulick & Urwick) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงาน ๗ ขั้น โดยเรียกย่อว่า POSDCRB ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Co ordinating) การเสนอรายงาน (Reporting) การจัดงบประมาณ (Budgeting)

ทีด^{๔๗} (Tead) ได้แบ่งกระบวนการบริหารออกเป็น ๑๐ ขั้น ดังนี้ การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนงานของหน่วยงาน การกำหนดระเบียบ ขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของบุคลากรต่าง ๆ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ การควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน การดำเนินการเพื่อให้งานดำเนินไปในสภาพที่ต้อยอยู่เสมอ การติดต่อสัมพันธ์กับทุกแผนกงานและทุกตำแหน่ง การดำเนินการเพื่อบำรุงขวัญ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่บุคลากรต่าง ๆ เพื่อให้ประสบผลในการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลและการพิจารณางานในอนาคต

^{๔๔}สุปรีชา กมลาคณ์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๔๖}Gulick, L., and Urwick, L, **The Science of Administration**,(New York : Institute of Public Administration, 1937), P.13.

^{๔๗}Tead, O, **Art of Administrative**, (New York : McGraw-Hill,1951), P. 105.

จากคำกล่าวของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคล เข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่หลายประการ ผู้บริหารแต่ละคนมีบทบาทแตกต่างกันออกไปผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มประชาธิปไตย อาจมีบทบาทอีกอย่าง และผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มเผด็จการก็อาจมีบทบาทอีกอย่างหนึ่ง หรืออาจคล้ายคลึงกันอยู่บ้างในบางกรณี แต่อย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารมีผู้จำแนกไว้หลายแบบ แต่ทุกแบบก็มีบางประการที่สอดคล้องกัน จึงขอสรุปความหมายของบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร จากแนวคิดของนักวิชาการด้านบริหาร ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

บทบาท ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Role เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ ความรับผิดชอบ (function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ก็ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรง และเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบนั้น มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หรือ Role ไว้ ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน^{๕๔} ได้ให้ความหมายของ บทบาท หมายถึง การทำตามบท การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

ฝ่ายวิชาการภาษาไทย^{๕๕} ได้ให้ความหมายของ บทบาท หมายถึง การแสดงบทบาทตามหน้าที่

มัลลิกา ต้นสอน^{๕๖} ได้กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงออกตามความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานภาพ (Status) ของเขา

^{๕๔}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : ทนานมีบุ๊ค, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๐๑.

^{๕๕}ฝ่ายวิชาการภาษาไทย, พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์, หน้า ๔๘๘.

^{๕๖}มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, หน้า ๑๓.

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นเหมาะสมกับสถานะและความคาดหวังของสังคมเพื่อจะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วินิจ เกตขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล^{๖๑} ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในด้านที่เกี่ยวกับคำพูดลักษณะท่าทางตอบสนองกิริยาอาการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นทราบว่าตนกำลังทำหน้าที่อะไร มีต่อเจ้าของตำแหน่งหรือฐานะทางสังคมอย่างไร “บทบาท คือการแสดงออกถึงฐานะตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละตนในสังคมนั้นเอง”

อาคม วัดไรสง^{๖๒} ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติ ที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครูอาจารย์ คนงาน ภารโรง ก็จะแสดงบทบาทไปตามตำแหน่งดังกล่าวต้องกระทำ โดยทั่วไปบทบาทจะต้องมาพร้อมกับหน้าที่ และตำแหน่ง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศอีกมากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ ดังนี้

กอร์ดัน^{๖๓} (**Gorton**) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางด้านการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ ผู้ประเมินผล และผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ

ซาบิน และเจอร์เนอร์^{๖๔} (**Sarbin and Jurnur**) ก็ให้ความหมายไว้ว่า “บทบาท” คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่า ผู้อยู่ในสถานภาพจะพึงกระทำ

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงานโดยตรงและงานพิเศษที่ควรจะต้องกระทำ หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง สำหรับผู้อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม

^{๖๑}วินิจ เกตขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล, สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย, วารสารวิชาการ ๓, ๕ (เมษายน ๒๕๔๔), หน้า ๔๑ – ๕๑.

^{๖๒}อาคม วัดไรสง, หน้าที่ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา, (สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๗), หน้า ๗๑.

^{๖๓}Gorton, **School Administration and Supervision**, (Dubuque : Wm.C. Brown,1983), p. 118.

^{๖๔}Theodore Sarbin and Raph H. Jurnur , **Role The Encyclopedia of social Science**, (New York : Gordon and Breach Science Publishers , 1995), pp. 236 – 214.

๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓๕ กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโรงเรียนนิติบุคคล และได้รับการกระจายอำนาจการบริหาร ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่งผลให้ผู้บริหารต้อง ปรับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังที่ นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ^{๖๕} ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของผู้บริหารไว้ ๔ ประการ ดังนี้

(๑) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดและใช้ระบบ สารสนเทศและการสื่อสาร จัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาการศึกษา และการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

(๒) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปตามการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนให้มีมาตรฐาน

(๓) การเป็นผู้นำด้านบริหารจัดการ ในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม ขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ จัดการบริหารแนวใหม่โดยจัดระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี

(๔) บริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม

จำเริญ จิตรหลัง^{๖๖} ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวนั้นผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมไปสู่บทบาท ใหม่ในฐานะผู้สนับสนุน ดังนี้

(๑) บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความ สมานฉันท์สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย

(๒) บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่าง กว้างขวางและทั่วถึง

(๓) บทบาทในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

(๔) บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

^{๖๕} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, หน้า ๖.

^{๖๖} จำเริญ จิตรหลัง, บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา, วิทยาจารย์, ๓, (๒๕๕๐), หน้า ๑๗ - ๒๑.

(๕) บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

(๖) บทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

(๗) บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๘) บทบาทในเรื่องการจัดการความรู้

ธีระ รุญเจริญ^{๒๗} ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ว่า

(๑) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด ๔ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

(๒) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคล และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

(๓) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสังคมหรือนวัตกรรมประชาสังคม (Innovation) ซึ่งเรามักจะมองเฉพาะ แต่ในเชิงเทคนิค เทคโนโลยี แต่จริงๆ แล้วอะไรก็ตามที่เราคิดขึ้นมาใหม่ สร้างขึ้นมาใหม่ จัดเป็นนวัตกรรมทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมวัฒนธรรม การเมือง ฯลฯ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งที่มนุษย์คิดค้นขึ้นมาทั้งสิ้น โดยเฉพาะเรื่องการเมือง ที่เป็นเรื่องที่มนุษย์คิดขึ้นมาเพื่อรับใช้สังคมให้อยู่อย่างมีความสุข ดังนั้น “นวัตกรรมทางสังคม” จึงใช้หลักวิธีคิดที่ว่า อะไรที่ดีอยู่แล้ว จะทำอย่างไรให้ดีขึ้น ไม่จำเป็นว่าเมื่อเห็นคนอื่นเขาทำกันแล้วเราทำไม่ได้ แต่เราจะต้องคิดว่าเราก็ทำได้และต้องทำให้ดีขึ้น เหตุผลที่เราต้องมาตีความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” ให้แตกเพราะว่าโลกเราปัจจุบันนี้ไม่มีตำราไหนมาสอนเราได้อีกต่อไปแล้วสภาพแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนเปลี่ยนแปลงไปมาก

^{๒๗}ธีระ รุญเจริญ, การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๖.

ดังนั้น เราต้องใช้จินตนาการ ต้องกล้าคิดกล้าทำอะไรใหม่ ๆ ไม่ว่าจะ เป็นสิ่งที่ผิดหรือสิ่งถูก ซึ่งวิธีคิดสิ่งเหล่านี้สังคมไทยยังขาดอยู่มากเพราะฉะนั้นเราต้องเปลี่ยนแปลงสังคมใหม่ กระตุ้นส่งเสริมให้มีสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นให้ได้

(๔) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้การสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

(๕) การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคลากร อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๖) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

(๗) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยึดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เช่น การขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานและการยกย่องให้รางวัล

(๘) การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์^{๖๘} ได้กล่าวว่า การใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM.) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป หลักการบริหารมี ๕ ประการ ดังนี้

(๑) หลักการกระจายอำนาจ เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระและมีประสิทธิภาพ

(๒) หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล

(๓) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ

(๔) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน ปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๕) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ปริญญา ตันสกุล^{๖๙} ได้กล่าวไว้ว่า ในการดำเนินชีวิตประจำวันของคุณท่ามกลางแวดล้อมของมนุษย์คนอื่น ๆ นั้นตัวคุณเองคือผู้กำหนดบทบาทว่าคุณพร้อมจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามบุคคลอื่นโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นผู้นำตามสถานการณ์ หรือผู้นำตามธรรมชาติ ต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจกล้าทำ กล้ารับผิดชอบ และมองไวกว่าผู้อื่นเท่านั้น

^{๖๘} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๓.

^{๖๙} ปริญญา ตันสกุล, ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : จิตจักรวาล, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี^{๗๐} ได้กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสรุป ได้ดังนี้

(๑) บทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (Mentor roles) บทบาทนี้ผู้นำจะต้องมีลักษณะดังนี้

- (๑.๑) เข้าใจตนเองและผู้อื่น
- (๑.๒) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๑.๓) พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้

(๒) บทบาทในการอำนวยความสะดวก (Facilitator roles)

- (๒.๑) สามารถสร้างทีมงาน
- (๒.๒) ใช้การมีส่วนร่วม
- (๒.๓) การบริหารความขัดแย้ง

(๓) บทบาทในการติดตามผล (Monitor roles)

- (๓.๑) ติดตามผลงานของแต่ละบุคคล
- (๓.๒) ติดตามผลงานของกลุ่มในภาพรวม
- (๓.๓) บริหารผลงานขององค์กร

(๔) บทบาทในการประสานงาน (Coordinator roles)

- (๔.๑) บริหารโครงการ
- (๔.๒) ออกแบบงาน
- (๔.๓) ประสานกลุ่มงาน/ทีมงาน จากต่างสายงาน

(๕) บทบาทในการดำเนินงาน (Director roles)

- (๕.๑) เป็นบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ วางแผน และกำหนดเป้าหมาย
- (๕.๒) ออกแบบ และจัดโครงสร้างองค์การ
- (๕.๓) มอบหมายงานเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงาน

(๖) บทบาทในการเป็นผู้ผลิต (Producer roles)

- (๖.๑) ทำงานให้เกิดผลงานอย่างเต็มที่
- (๖.๒) สร้างบรรยากาศการทำงานให้ได้ผลงานเต็มที่
- (๖.๓) บริหารเวลาและจัดการความเครียด

^{๗๐} รังสรรค์ ประเสริฐศรี, การจัดการสมัยใหม่ **Modern Management**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗.

(๗) บทบาทในการเป็นนายหน้า (Broker roles)

- (๗.๑) สร้างและรักษาฐานอำนาจ
- (๗.๒) เจรจาต่อรองและสร้างข้อตกลงร่วมกัน
- (๗.๓) นำเสนอความคิดเห็น

(๘) บทบาทเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovator roles) จะมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

- (๘.๑) ปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง
- (๘.๒) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์
- (๘.๓) สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

พจน์ สะเพียรชัย^{๗๑} (อ้างใน หวน พิณรุฬพันธ์) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับผู้บริหารว่า ควรมีบทบาทหน้าที่ ๖ ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

(๑) เป็นผู้ออกแบบ (Designer) คือออกแบบวิธีคิดออกแบบองค์กร ออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ

(๒) เป็นผู้ให้บริการ (Steward) คือ อำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการความช่วยเหลือ ลงไปคลุกช่วยเหลือทุกอย่าง

(๓) เป็นครู (Teacher) คือเป็นครูของลูกน้อง สอนความรู้ให้ลูกน้อง

(๔) เป็นผู้สอน (Instructor) คือสอนการทำงานแก่ลูกน้อง

(๕) เป็นผู้ฝึก (Coach) หรือเป็นโค้ช เช่น ผู้ฝึกหรือโค้ชคอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัวคอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้

(๖) เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) คือให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โพธิกุล, เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ^{๗๒} ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทุกระดับในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำควรพัฒนาบทบาทของตนเองใน ๓ สภาวะด้วยกัน คือ

(๑) บทบาทของนักออกแบบ (Designer) คือผู้นำมีหน้าที่ในการออกแบบองค์การ คือ การออกแบบแนวคิดของจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมหลักในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาการเป็นบุคคลที่เป็นเลิศให้เกิดขึ้นในองค์กร พัฒนาการมี

^{๗๑} หวน พิณรุฬพันธ์, การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓๓ - ๓๔.

^{๗๒} แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โพธิกุล, เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ, ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐๙.

โลกทัศน์ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับความคิดที่เป็นระบบ โดยการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของคนในองค์กร โดยจะต้องออกแบบให้สอดคล้องกับธรรมชาติในการเรียนรู้ของคนให้มากที่สุด

(๒) บทบาทของครูผู้สอน (Teacher) ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะและผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการช่วยพัฒนาโลกทัศน์ (Mental Models) ให้เกิดโครงสร้างการคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Structure) ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการเรียนรู้และนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กร

(๓) บทบาทที่ดำเนินการช่วยเหลือสนับสนุนทุกวิถีทาง (Steward) ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญในการทำให้พนักงานในทีมเรียนรู้ หรือผู้เชื่อมต่อความรู้จากคนนอกองค์กรหรือแม้กระทั่งสนับสนุนให้เกิดเครื่องมือ หรือวิธีการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงานและองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายหรือภารกิจขององค์กรด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน

สุพล วังสินธ์^{๗๓} ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

(๑) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน

(๒) เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

(๓) เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

(๔) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

(๕) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการศึกษา

(๖) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

(๗) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

(๘) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจลงมือทำ

(๙) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(๑๐) เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

^{๗๓}สุพล วังสินธ์, การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้, วารสารวิชาการ, (๒๕๕๕), หน้า ๑๖ - ๑๗.

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารจะเห็นถึงความจำเป็นของผู้บริหารในการแสดงบทบาทต่าง ๆ กล่าวคือ การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักการนำบทบาท และหน้าที่ของตนเองในการบริหารไปใช้ การนำที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนประติมากรรมของหน่วยงาน และเป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสามารถของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ และคุณภาพของหน่วยงาน โดยนัยนี้การฝึกฝนผู้จะมาเป็นผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานต่อสถาบัน และต่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะของบริหารสถานศึกษา

๒.๔.๑ ความหมายของคุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหาร

คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้หมู่คณะหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความรู้ความสามารถและลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่จะนำมาใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมบริหารกิจการเพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทางนั้นมีนักวิชาการและผู้บริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน^{๗๔} ได้ให้ความหมาย ลักษณะ หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะตัว เช่น น้ำมีลักษณะแข็ง คนไทยมีลักษณะอ่อนโยน

เพลเจอร์โน และ วาร์นฮาแกน^{๗๕} (Pellegrino & Varnhagan) (อ้างใน ประเวศ สิทธิกุล) กล่าวว่าไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ คุณลักษณะนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีมาแต่กำเนิดส่วนหนึ่งและเกิดจากการเรียนรู้อีกส่วนหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ทั่วไปแรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองเห็นบทบาททางสังคม ตลอดจนความชำนาญเฉพาะ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

จากคำกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมเฉพาะตัวของผู้บริหารแสดงออกมาต่อสังคม

^{๗๔} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, หน้า ๑๐๑๑.

^{๗๕} ประเวศ สิทธิกุล, คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา, (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๓๐.

๒.๔.๒ คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารทั่ว ๆ ไปไว้มากมายแต่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าไม่มีบุคคลใดที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีทั้งหมด และคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีไม่จำเป็นว่าผู้บริหารทุกคนต้องมีเหมือนกัน ทั้งนี้เพราะลักษณะอุปนิสัยใจคอและวิธีการทำงานของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปและยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เวลา สถานที่ ด้วยแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี นักวิชาการบริหารได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์^{๗๖} (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า นักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถ้ามีคุณลักษณะ ๓ ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ใน ทุติยปาปณิกสูตร^{๗๗} ดังนี้

- (๑) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองเห็นไกล
- (๒) วิฐุโร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๓) นิสยสัมปันโน หมายถึง ฟังพวาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์

ที่ดี

ดุษัย เทียนพุด^{๗๘} (อ้างใน สุรศักดิ์ ปาเฮ) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหาร ได้ดังนี้

- (๑) มองการณ์ไกล
 - (๑.๑) วาดภาพเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างสมจริง โดยมีพฤติกรรมบ่งบอก
- ดังนี้
- (๑.๑.๑) มองเป้าหมายของงานและการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างน่าเชื่อถือ
 - (๑.๑.๒) มองสภาพการแข่งขันทางสังคมในอนาคตได้อย่างน่าเชื่อถือ
 - (๑.๒) มีการวางแผนและเตรียมการสำหรับงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
 - (๑.๒.๑) คาดคะเนแนวโน้ม ความต้องการและปัญหาอุปสรรคของงานในอนาคตสำหรับเตรียมรับสถานการณ์
 - (๑.๒.๒) มีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อเป้าหมายที่พึงปรารถนา

^{๗๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ศ. ๙ , Ph.D.), พุทธวิธีบริหาร, หน้า๓๘ - ๓๙.

^{๗๗} อ. ปญฺจก. (ไทย) ๒๒/๕๓, ๕๖.

^{๗๘} สุรศักดิ์ ปาเฮ, การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน **School – Based Management**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (สำนักงานศึกษาธิการอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๑ -๑๑๓.

(๒) มีไฟของการทำงาน

(๒.๑) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๒.๑.๑) มีความตั้งใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

(๒.๑.๒) ไม่ย่อท้อต่อปัญหาในการทำงาน

(๒.๒) มุ่งมั่นสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๒.๒.๑) รักษามาตรฐานของงานที่ทำแม้อยู่ในสภาพแรงกดดันและ
สภาวะการณ์ที่สับสน

(๒.๒.๒) ต้องการความก้าวหน้าสูงกว่าเพื่อนร่วมงาน

(๓) สื่อสารสัมพันธ์

(๓.๑) มีความสามารถในการสื่อคำพูด พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๓.๑.๑) จัดลำดับเนื้อหาของความคิด ข่าวดสาร เพื่อเป็นสื่อคำพูดได้
อย่างสมเหตุสมผล(๓.๑.๒) พูดได้อย่างกระชับ ชัดเจนและใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสมกับ
สถานการณ์และผู้ฟัง

(๓.๑.๓) มีการพูดที่ดึงดูดความสนใจของผู้ฟังและพูดด้วยความมั่นใจ

(๓.๒) มีความสามารถในการสื่อภาษา พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๓.๒.๑) จัดลำดับเนื้อหาของความคิด ข่าวดสารเพื่อเป็นสื่อคำพูดได้
อย่างสมเหตุสมผล(๓.๒.๒) เขียนได้อย่างกระชับ ชัดเจน และใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสม
กับ สถานการณ์และผู้ฟังหรือผู้อ่าน

(๓.๒.๓) เขียนได้อย่างถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

(๓.๓) สามารถประสานงานได้ดี พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๓.๓.๑) สามารถทำให้ผู้ร่วมงานอื่น ๆ เข้าใจร่วมกันได้

(๓.๓.๒) สามารถทำให้ผู้อื่นร่วมมือ ร่วมงานกันได้

(๓.๔) มีมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๓.๔.๑) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและฝ่ายต่าง ๆ ได้

(๓.๔.๒) เป็นที่ยอมรับของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ

(๔) สร้างสรรค์สิ่งใหม่

(๔.๑) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่

(๔.๑.๑) คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด

(๔.๑.๒) เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาย่างหนึ่งได้หลาย ๆ แนวทาง

(๔.๑.๓) เป็นต้นแบบของการคิดแก้ปัญหาและสามารถนำไปปฏิบัติได้

- (๔.๒) สามารถยืดหยุ่นวิธีการเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๔.๒.๑) ปรับพฤติกรรมหรือการกระทำได้เหมาะสมกับปัญหาหรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป
- (๔.๒.๒) คิดทางเลือกอื่นได้อย่างเหมาะสมถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล
- (๔.๓) มุ่งมั่นพัฒนางานและแผนงาน พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๔.๓.๑) ช่างสังเกตลักษณะของการทำงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ
- (๔.๓.๒) ช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการที่มีประสิทธิภาพ
- (๔.๔) มุ่งมั่นพัฒนางานและแผนงาน พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๔.๔.๑) ต้องการปรับวิธีการทำงานให้ดีขึ้น
- (๔.๔.๒) มีแนวคิดสร้างแผนงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๕) ใฝ่หาข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ
- (๕.๑) เห็นความสำคัญของข่าวสาร พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๕.๑.๑) ติดตามข่าวสารอยู่ตลอดเวลา
- (๕.๑.๒) นิยมแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
- (๕.๒) ตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมบ่งบอกคือ ตัดสินใจเลือกทางเลือกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่ใช้อาศัยเพียงประสบการณ์
- (๖) ภาวะผู้นำ
- (๖.๑) มีความสามารถในการแก้ปัญหา พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๖.๑.๑) สนใจมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ชักถามหรือให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา
- (๖.๑.๒) สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
- (๖.๒) สามารถโน้มน้าวผู้อื่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๖.๒.๑) สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นของตน
- (๖.๒.๒) ทำให้ผู้อื่นร่วมแรงกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๗) มีคุณธรรมรับผิดชอบ
- (๗.๑) มีความรับผิดชอบ พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
- (๗.๑.๑) กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ทำ
- (๗.๑.๒) ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จดี

- (๗.๒) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน พฤติกรรมบ่งบอก ได้แก่
 - (๗.๒.๑) มีความรักต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
 - (๗.๒.๒) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงาน
- (๗.๓) มีความยุติธรรม พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่
 - (๗.๓.๑) ไม่ลำเอียงต่อเพื่อนร่วมงานต่างเพศ เชื้อชาติ ฐานะทางเศรษฐกิจ
 - (๗.๓.๒) ให้ความเป็นธรรมแก่เพื่อนร่วมงานทุกคน
- (๗.๔) รักษา การกำหนดมาตรการค่าพูด พฤติกรรมบ่งบอกได้แก่
 - (๗.๔.๑) รักษาความลับสัญญา
 - (๗.๔.๒) สามารถรักษาความลับได้

ถวิล อรัญเวศ^{๗๙} ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหารมืออาชีพควรมีลักษณะ ดังนี้

(๑) กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนสุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ โดยยึดภานิชิตว่า “ก่อนจะเชื่อสิ่งใดให้พิสูจน์ ก่อนจะพูดให้ยั้งคิดวินิจฉัย ก่อนจะทำกิจการงานใด ๆ คิดให้รอบคอบก่อน”

(๒) ไวต่อข้อมูล นักบริหารจำเป็นต้องเป็นคนทันสมัย ไวต่อข้อมูลการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจึงต้องเป็นผู้ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งจากวิทยุ หนังสือพิมพ์ และสื่อมวลชน เป็นต้น

(๓) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

(๔) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารจะต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นประการหนึ่งคือ “ความซื่อสัตย์ และสร้างผลงาน” คือนอกจากจะเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ต้องมีการสร้างผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

(๕) ประสานสิบทิศ นักบริหารจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกลเกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

(๖) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ นักบริหารจำเป็นต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ นั่นคือ “หลักการทำงาน” เช่น ต้องรู้ว่าทำอะไร จะทำอย่างไร เป็นต้น

^{๗๙} ถวิล อรัญเวศ, นักบริหารมืออาชีพ : ในยุคเขตพื้นที่การศึกษา, วารสารการศึกษา, ปี ๔(๒), (กุมภาพันธ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕ - ๑๙.

(๗) จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหาร จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง เช่น ใช้วิธีการประเมินผลงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นต้น

(๘) ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารจะต้องมีความอดทน อดกลั้น ต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา ไม่หมกหมมปัญหาไว้ประจูดินพอกหางหมู

(๙) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารต้องรู้จักยืดหยุ่นและอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไป หรือหย่อนเกินไป บางครั้งต้องดำเนินการในสายกลาง แต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาดเพื่อจะแก้ไขปัญหาก็ให้สงบ หรือเรียบร้อย

(๑๐) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหาร จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบโดยเฉพาะในยุคเขตพื้นที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๒ แห่ง พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้มีองค์กร ๔ องค์กร ในระดับกระทรวง คือ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้วโดยสรุป ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจ ใฝ่ต่อข้อมูล เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ ซื่อสัตย์และสร้างผลงาน ประสานสืบทอด คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ จูงใจเพื่อนร่วมงาน ทนทานต่อปัญหา อุปสรรค รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร^{๑๐} ได้กล่าว ถึงผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ ต้องมีทักษะหรือความสามารถ ๓ อย่าง คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิดซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ Robert L. Katz ดังนี้

(๑) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ (Technical Skill) คือ ความสามารถรอบรู้เชี่ยวชาญงานในหน้าที่ เช่น ถ้าเป็นทหารก็มีความชำนาญในการใช้อาวุธต่าง ๆ ถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็มีความรู้เรื่องหลักสูตร แผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เป็นต้น ถ้าเป็นผู้จัดการบริษัทก็มีความชำนาญหรือทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของการบริหารงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านเทคนิควิธีนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งงาน”

^{๑๐}บุรุษย์ ศิริมหาสาคร, ผู้นำพันธุ์แท้ **Authentic Leader**, (กรุงเทพมหานคร : แสงดาว จำกัด, ๒๕๕๙), หน้า ๘๘ - ๘๙.

(๒) ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) คือ ความสามารถในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ หรือความสามารถในการใช้คนให้ร่วมมือกันทำงาน ผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน”

(๓) ทักษะในด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) คือ มีวิสัยทัศน์ (Vision) ความสามารถในการคิด เพื่อวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำพาคอร์กของตนไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้น ผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคิด”

สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา^{๑๑} กระทรวงศึกษาธิการ อ้างถึงใน เฉลิมชัย สมท่า ได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหารมืออาชีพ” โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพไว้ ๖ ประการ คือ

(๑) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของศาสนา และการบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การเป็นผู้นำในการจัดระบบ ในเรื่อง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดและใช้สารสนเทศและการสื่อสาร การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

(๓) การเป็นผู้นำในด้านวิชาการ ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ และการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

(๔) การเป็นผู้นำในด้านการบริหารจัดการ ในเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารความขัดแย้ง บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีเทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

(๕) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่องการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม และการบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

(๖) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

^{๑๑}เฉลิมชัย สมท่า, การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของครูปฏิบัติการ สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑, ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๙.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร^{๔๒} ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ จากผลงานวิจัยว่าสามารถจำแนกได้ ๑๐ ประการ คือ

(๑) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts) ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(๒) มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหารเช่น หลักการทฤษฎีการบริหารการวางแผน การจัดการ การหลักสูตรการสอน การวัดผลประเมินผลเหล่านี้ เป็นต้น

(๓) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity of Events) สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

(๔) มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๕) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และตัดสินใจ (Analytical Problem Solving, Decision Making Skills) อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจรรณญาณเข้าช่วยเพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

(๖) การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

(๗) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactively – inclination to Respond Purpose Fully to Events) ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมองเห็นได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตนเอง และสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม

(๘) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

^{๔๒} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๙), หน้า ๑๑ – ๑๒.

(๙) มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจในความรู้สึกของคนอื่น

(๑๐) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skill) ต้องรู้ว่าจะต้องรู้อะไร และต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็น คิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางาน วิชาการและรูปแบบ วิธีการจากทฤษฎีได้

หวน พันธุพันธ์^{๔๓} ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตาม แนวปฏิรูปการศึกษาไว้ ๖ ประการ ดังนี้

(๑) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มี “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว เพราะวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีอาชีพมี วิสัยทัศน์ สามารถกำหนดภาพอนาคตของ สถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัย ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายนั้น

(๒) มีจิตวิญญาณนักบริหาร ผู้บริหารมีอาชีพจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหาร คือ

(๒.๑) อุทิศตนเพื่อหน้าที่ เป็นผู้ที่มีความรักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่นขยัน อดทน และเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ตามจุดหมายของการปฏิรูป การศึกษา

(๒.๒) ความเป็นปัญญาชน เป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตและทำงานในหน้าที่โดยใช้ ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุผล ตามหลักกาลามสูตร ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ โลก โกรธ หลง และความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผลแห่งความถูกต้องในความ ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม

(๒.๓) บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อการประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านความเก่ง ความดี และความมีความสุขสมบูรณ์ทั้งสุขภาพ ภายและสุขภาพจิตในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักว่า “จะ พัฒนาใครเขาต้องพัฒนาตัวเราก่อน” นอกจากนี้การพัฒนาตนให้มี “ภูมิรู้ ภูมิธรรมและภูมิฐาน”

^{๔๓} หวน พันธุพันธ์, การบริหารการศึกษา: นักบริหารมีอาชีพ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : พันธุพันธ์การพิมพ์, ๒๕๕๙), หน้า ๓๘

ยังช่วยให้ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ทำให้การบริหารได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงขึ้น

(๓) เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษา เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษา

(๔) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ นอกจากจะต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาแล้วยังต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการบริหารอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง

(๕) มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะในการบริหารมาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สู่วิธีการเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากร ทั้งบุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคปัจจุบัน จะต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ สมบูรณ์ทั้งเป็นคนเก่งเป็นคนดีและมีความสุขในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการศึกษาต่างประเทศอีกมากมายหลายท่านได้กล่าวคุณสมบัตินี้และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

เดสเลอร์^{๘๔} (Dessler) กล่าวถึงคุณสมบัตินี้และลักษณะที่ดีของผู้บริหารว่ามี ๖ ประการ ดังนี้

(๑) เป็นผู้บริหารที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

^{๘๔}Gary Dessler, **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**, 3th ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), pp. 256 - 258.

- (๒) มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบและลักษณะที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
- (๓) มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
- (๔) เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ
- (๕) มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด
- (๖) ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจ ที่ถูกต้องและเหมาะสม

ดอลลล์^{๔๔} (Doll) มีความเห็นว่า ผู้บริหารทางการศึกษาคควรมีคุณลักษณะดังนี้ ควรเป็นคนที่มึลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการ หรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม (๒) ควรเป็นคนที่ชีวิตจิตใจ มีความต้องการส่วนตัว เป็นคน มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ำรงแจ่มใส (๓) ควรได้รับการยอมรับจาก สมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มและพฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ย (Norms) ของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก (๔) ควรเป็นที่พึ่ง ของสมาชิกได้ (๕) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ (๖) เป็นผู้มีสติปัญญา (๗) สนใจ และรู้ในบทบาทของการเป็นผู้บริหารเป็นอย่างดี (๘) มีความรับผิดชอบสูง

แคทซ์^{๔๖} (Katz) การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในอาชีพของตน ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีทักษะ ๓ ประการ คือ

(๑) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ และมีความสามารถที่จะตระหนักในปัญหาด้านการกระตุ้นให้คนทำงาน

(๒) ทักษะทางด้านความรู้ด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถที่จะใช้เทคนิค ความรู้ วิธีการและเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน และในด้านการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

(๓) ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการวางแผนการจัดองค์การ การ

^{๔๔}Ronald C. Doll, **Curriculum Improvement**, (Boston : Allyn and Bacon, 1968), pp. 153 – 155.

^{๔๖}Katz L. R., **Skills and Effective Administrator**, (New York : The President and Fellows of Harvard College, 1964), pp. 172-174.

กำหนดมอบหมายงาน การควบคุมตรวจสอบ การติดตามผลงาน และการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฟลอรี^{๘๗} (Flores) พบว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญา กำลังใจ สังคม และอารมณ์

ปีเตอร์ ดรักเกอร์^{๘๘} (Peter F. Drucker) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำดังนี้ (๑) มีความพร้อมทั้งกายใจ สมอง (wealthy) (๒) มีความชำนาญพิเศษ (skills) (๓) มีอำนาจในตัวเอง (power) (๔) รอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ (enlightenment) (๕) แสวงหาสิ่งที่ดี (well belong) (๖) ตรงต่อระเบียบ (rectitude) (๗) รู้จักที่ต่ำที่สูง (respect) (๘) การแสดงท่าทางไม่ขัดตา (affection)

Ruch^{๘๙} (รัช) เสนอว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะภายนอกที่เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดและลักษณะที่เป็นแบบเฉพาะของแต่ละคน แต่เมื่อพิจารณาถึงที่มาของบุคลิกภาพแล้ว อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลนั้น ยกเว้นรูปร่าง หน้าตา สัตว์ส่วน สีสันของร่างกายแล้ว นอกจากนี้เกิดจากการฝึกฝนอบรม เรียนรู้จากประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น

แซคส์^{๙๐} (Sachs) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย (๑) มีความเข้าใจตนเอง (๒) ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น (๓) มีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงาน (๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๕) สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

สต็อกดิลล์^{๙๑} (Stogdill) ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำประกอบด้วยการรู้จักการเข้าสังคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัวและหยั่งรู้สถานการณ์ มีความร่วมมือเป็นที่นิยมของประชาชน มีความสามารถในการปรับตัวและมีความสามารถในการพูด

^{๘๗}Thomas N. Flores, **Fundamental in test and Measurement**, (Manila : Abive Publishing House, 1960), p. 7.

^{๘๘}Peter F. Drucker, **The Practice of Management**, (New York : Harper, 1958), p. 150.

^{๘๙}Ruch, **Psychology and Life**, (New York : Mcgraw hill Co., 1965), p. 5.

^{๙๐}Benjamin M. Sachs, **Education Administration : A Behavioral Approach**, (Boston : Houghton Mifflin Company, 1966), pp. 3 – 4.

^{๙๑}Stogdill, R.M.,**Handbook of Leadership**, (Now York : Free Press, 1974), p. 62.

จากคำกล่าวของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรม ในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการเป็นผู้มีสติปัญญา สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑ ความหมายของธรรมาภิบาล

คำว่า ธรรมาภิบาล หรือ **Good Governance** ได้ปรากฏขึ้นมาเมื่อประมาณ ๑๐ กว่าปีที่แล้ว โดยเกิดขึ้นครั้งแรกในปี ๑๙๙๙ และได้เข้ามาในประเทศไทยในช่วงปีวิกฤติเศรษฐกิจ ๒๕๔๐ ในขณะนั้นสังคมเศรษฐกิจไทยได้รับความบอบช้ำจากวิกฤติดังกล่าวอย่างมาก จนต้องได้รับความช่วยเหลือจาก IMF (International Monetary Fund) ซึ่งรัฐบาลไทยในขณะนั้นได้ให้คำมั่นสัญญากับ IMF ว่าจะต้องสร้าง Good Governance ขึ้นในการบริหารจัดการในภาครัฐตามที่กำหนดไว้ในหนังสือแสดงเจตจำนงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับ IMF สำหรับความหมายของคำว่า Good Governance นั้นยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกันอยู่ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้แปลความหมายของธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย^{๕๒} ได้ สรุปว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี เพื่อประกันว่าองค์กรจะไม่มีกรณีฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ

เจริญพงษ์ วิญญูฤทธิ์^{๕๓} ได้สรุปว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กฎเกณฑ์การปกครองบำรุงรักษาบ้านเมืองที่ดีหรือกฎเกณฑ์ที่ดีของบ้านเมืองและสังคมโดยมีขอบเขตของความหมายรวมถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม

^{๕๒}เกษม วัฒนชัย, ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์ดีง แอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓.

^{๕๓}เจริญพงษ์ วิญญูฤทธิ์, ธรรมาภิบาลกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองละสังคมที่ดี, วารสารเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๓๙ (๒๕๔๓), หน้า ๓ - ๗.

เจริญ เจษฎาวัลย์^{๕๔} ได้สรุปว่า Good governance คือ ระบบความเชื่อมั่นที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือและความไว้วางใจ

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ^{๕๕} ได้สรุปว่า ธรรมรัฐ (Good governance) คือใช้หลักนิติธรรม ใช้หลักกฎหมาย ใช้หลักคุณธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งถ้าใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันคนพิการก็จะขาดโอกาสจึงต้องมีหลักคุณธรรม

ไชยวัฒน์ คำชู^{๕๖} ได้สรุปว่า ธรรมภิบาล หมายถึง เป็นลักษณะความสัมพันธ์วิธีการ และเครื่องมือซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนทั้งในส่วนที่เป็นการดำเนินการ ในฐานะปัจเจกบุคคล และที่เป็นการดำเนินการในลักษณะที่เป็นสถาบันรวมถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการจัดการปกครอง และการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และความเจริญของชาติ

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์^{๕๗} ได้สรุปว่า ธรรมภิบาลหมายถึง กรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งกรอบการบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดีที่ดีก็เรียกว่า Good Governance ที่ไม่ดีก็เรียกว่า Bad Governance

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ^{๕๘} ได้สรุปว่า ธรรมภิบาล หมายถึง เป็นระบบโครงสร้างกระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ^{๕๙} ได้สรุปว่า ธรรมภิบาล ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเน้นความ

^{๕๔}เจริญ เจษฎาวัลย์, การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พอดี จำกัด, ๒๕๕๕), หน้า ๗๓.

^{๕๕}ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, พระมหาจรัญโรจน์ ภวิวิโส, เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม ผลการเสวนาสหสาขาวิชาการระหว่างสถาบันแห่งชาติ ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ฟอรัม จำกัด, ๒๕๕๕), (เล่มที่ ๓), หน้า ๗๖.

^{๕๖}ไชยวัฒน์ คำชู, ธรรมภิบาลในองค์กร, วารสารวงการครู, ปีที่ ๔๗, ฉบับที่ ๒ (สิงหาคม ๒๕๕๗), หน้า ๗.

^{๕๗}ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์, ธรรมภิบาล, วารสารเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๓๙ (๒๕๕๓), หน้า ๖๓.

^{๕๘}บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐.

^{๕๙}บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, ตัวชีวิตธรรมาภิบาล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐.

จำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี้ ภู่อระกุล^{๑๐๐} ได้สรุปว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ยุค ศรีอาริยะ^{๑๐๑} ได้สรุปว่า คำว่า ธรรมรัฐ มีความหมายไม่ตรงกับความหมายของ Good Governance นี้ เพราะ Good Governance น่าจะหมายถึงระบบในการบริหาร และการจัดการที่ดี มากกว่าจะหมายถึง การสร้างรัฐที่ดีงาม และหากใช้คำไทยว่า ธรรมรัฐ ภาษาอังกฤษก็น่าจะเป็นคำว่า Good State ไม่ใช่ Good Governance

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ^{๑๐๒} ได้สรุปว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการดำเนินการปกครองที่ทำให้เกิดผลดีและความเหมาะสม

สมเกียรติ มีธรรม^{๑๐๓} ได้สรุปว่า พุทธศาสนิกชน เป็นหลักบริหารที่ไปพ้นหลักการของธรรมาภิบาล เข้าใกล้เรื่องจิตวิญญาณมากขึ้นเป็นการบริหารที่เรียกว่าเอาคนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร เป็นการพัฒนาดนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะในองค์กร รู้จักเอื้อเพื่อแบ่งปันอยู่กันด้วยความรักความเมตตา ไม่เห็นแก่ตัวมีความสุขสนุกกับการทำงาน

^{๑๐๐}ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนี้ ภู่อระกุล, ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๑๐๑}ยุค ศรีอาริยะ. “โลกการวิวัฒน์กับ Good Governance” ในธรรมาภิบาลกับคอร์ปชั่นในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิถึทรรศน์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

^{๑๐๒}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, หน้า ๓๘๗.

^{๑๐๓}สมเกียรติ มีธรรม, พุทธทัศน์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย, (กรุงเทพมหานคร : ศยาม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๗.

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์^{๑๐๔} ได้สรุปว่า ธรรมนูญ หมายถึง การแสดงถึง นัยของความเป็นธรรมทั้งในเชิงของความคิดและการกระทำของคนที่สามารถสื่อถึงกันและเข้าใจ กันได้ ภายใต้การปฏิบัติและวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ความร่วมมือเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส ถูกต้องชอบธรรม ยุติธรรม คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ความเจริญ พัฒนาที่ยั่งยืน ของครอบครัว กลุ่ม ชุมชน องค์กร หน่วยธุรกิจ สถาบันรัฐและเอกชน จนถึงระดับสังคม โดยรวม สำหรับ (Organization for Economic Cooperation and Development OECD)

สุทธิพร บุญส่ง^{๑๐๕} ได้สรุปว่า ธรรมนูญ หมายถึงการจัดการบริหารประเทศที่ ดีทุก ๆ ด้านและทุกระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดระบบขององค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรี ส่วน ราชการองค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาชน มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ธรรมนูญ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเน้นการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความ เป็นธรรมทั้งในความคิดและการปฏิบัติ มีจุดมุ่งหมายเดียวกันมีความเสมอภาค รับผิดชอบ โปร่งใส คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอันจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างมั่นคงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

๒.๕.๒ หลักการของธรรมนูญ

ธรรมนูญเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนา ถ้าพิจารณาในฐานะวิธีการ อันนำไปสู่เป้าหมายก็จะหมายถึง เครื่องมือหรือกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรทาง เศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการพัฒนา อาทิ การเสริมสร้างความเติบโตทาง เศรษฐกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม เป็นต้น ในขณะที่ถ้า พิจารณาในฐานะที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนานั้นจะหมายถึงระบบบริหารจัดการที่มี องค์กรประกอบสำคัญ คือ ความเป็นประชาธิปไตย ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพตลอดจนการเคารพสิทธิมนุษยชน และยึดมั่นในความสุจริต ความถูกต้องดีงาม และโปร่งใส

^{๑๐๔} สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, (๒๕๕๓), หน้า ๕๑.

^{๑๐๕} สุทธิพร บุญส่ง, คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้า ๗๗.

สำนักนายกรัฐมนตรี^{๑๐๖} ว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารงานกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อความชัดเจน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารงานกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักต่าง ๆ ๖ หลัก คือ

- (๑) หลักนิติธรรม
- (๒) หลักคุณธรรม
- (๓) หลักความโปร่งใส
- (๔) หลักการมีส่วนร่วม
- (๕) หลักความรับผิดชอบต่อ
- (๖) หลักความคุ้มค่า

ซึ่งแต่ละหลักมีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้แสดงทรรศนะในแต่ละหลักไว้ ดังนี้ คือ

(๑) หลักนิติธรรม (Rule of law)

หลักธรรมาภิบาลนั้นต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียงมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงหลักนิติธรรม ไว้ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี^{๑๐๗} ได้สรุปว่า หลักนิติธรรมว่าเป็นตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอธิปไตยหรืออำนาจของตัวบุคคล ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์^{๑๐๘} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคม

^{๑๐๖} สำนักนายกรัฐมนตรี, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓.

^{๑๐๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

^{๑๐๘} ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์, กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี ในการปกครองที่ดี (Good Governance), (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์) ๒๕๕๓, หน้า ๓ – ๑๒.

ยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครอง ภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

ปารีชาต เทพอาร์กซ์^{๑๐๙} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) เป็นหลัก ที่ถือเป็นกฎกติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ดังนั้น การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ของสมาชิก ระบบกฎหมายและ กระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรมและมีความชัดเจน มีระบบลงโทษที่เหมาะสม

ปีดิเทพ อยู่ยี่นยง^{๑๑๐} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การใช้กฎหมายต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรง ยุติธรรม สามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนได้เสมอกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

วนิดา แสงสารพันธ์^{๑๑๑} กล่าวว่า การบริหารจัดการแบบ ธรรมาภิบาลต้องมี กฎเกณฑ์เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคส่วนในสังคม ซึ่งกฎเกณฑ์ นี้อาจหมายถึง รัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่มีได้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น กฎเกณฑ์ทางธรรมเนียมประเพณี ศาสนา และศีลธรรมด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๑๑๒} ได้สรุปว่าด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง เป็นการใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม กับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียน และประชาชนเป็นสำคัญ

สุดจิต นิมิตกุล^{๑๑๓} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) ว่าเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มกฎหมายให้มีความทันสมัย และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

^{๑๐๙}ปารีชาต เทพอาร์กซ์, วารสารเศรษฐกิจและสังคม, สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา ,(มกราคม – มีนาคม ๒๕๕๐), หน้า ๕๐ – ๕๑.

^{๑๑๐}ปีดิเทพ อยู่ยี่นยง, ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคม, (กรุงเทพมหานคร : บพิธ การพิมพ์ ๒๕๕๖), หน้า ๑๓.

^{๑๑๑}วนิดา แสงสารพันธ์, “การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล”, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ (กันยายน ๒๕๔๔) : หน้า ๓๙-๔๓.

^{๑๑๒}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๑๑๓}สุดจิต นิมิตกุล, กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี, (กรุงเทพมหานคร : บพิธ การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๓๕.

สถาบันราชประชาสมาสัย^{๑๑๔} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) คือ เป็นการปฏิบัติตามกฎกติกา ระเบียบแบบแผนและกฎหมายต่าง ๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจ หรือจงใจหลีกเลี่ยง หรือไม่ตั้งใจเพราะไม่รู้ ฉะนั้นถ้าไม่แน่ต้องศึกษาก่อนว่าจะผิดหลักนิติธรรม หรือไม่ก่อนที่จะทาลงไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน^{๑๑๕} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดี และลงโทษคนไม่ดี ได้มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรม เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู^{๑๑๖} ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การพิจารณาตามตัวบทกฎหมายโดยดูว่ามีบทกฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

สถาบันพระปกเกล้า^{๑๑๗} ได้สรุปว่า “หลักนิติรัฐ” หรือ “หลักนิติธรรม” เป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจของรัฐ ในการพิจารณาหลักนิติรัฐหรือหลักนิติธรรม จึงพิจารณาถึงสาระสำคัญของแต่ละหลักการข้างต้น ดังนี้

(๑) หลักการแบ่งแยกอำนาจ

หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการนิติธรรมไม่สามารถจะสถาปนาขึ้นมาได้ในระบบการปกครองที่ไม่มีการแบ่งแยกอำนาจไม่มีการควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกันระหว่างอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ อำนาจทั้งสามมิได้แบ่งแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด หากแต่มีการถ่วงดุลกัน (check and balance) เพื่อให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้รับความคุ้มครอง เกิดการแบ่งแยกองค์กรตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน วิธีการแบ่งแยกอำนาจของรัฐ รวมทั้งการกำหนดให้องค์กรอื่น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่อำนาจใดอำนาจหนึ่ง หรือการให้

^{๑๑๔} ราชประชาสมาสัย, สถาบัน, ธรรมภิบาลบัณฑิตาสุข, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

^{๑๑๕} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

^{๑๑๖} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, แนวทางพิจารณาโทษข้าราชการครูทำผิดวินัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐.

^{๑๑๗} สถาบันพระปกเกล้า, โครงการขยายผลเพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาลาแดง, ๒๕๕๘), หน้า ๒ - ๒๑.

มีสิทธิโต้แย้งคัดค้านอำนาจอื่น หรือสิทธิในการควบคุมตรวจสอบ ทั้งในการทำภารกิจขององค์กรนั้น และการตรวจสอบของตัวบุคคล ความสัมพันธ์ดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ ในการยับยั้งซึ่งกัน และกัน และทำให้เกิดความสมดุลระหว่างอำนาจ ไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งมีอำนาจโดยเบ็ดเสร็จ ในขณะที่เดียวกันก็จะไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งอยู่ภายใต้อำนาจอื่นโดยสิ้นเชิง ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้สิทธิและเสรีภาพของประชาชน ได้รับความคุ้มครอง อันเป็นความมุ่งหมายประการสำคัญของหลักนิติธรรม

(๒) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

สิทธิในเสรีภาพของบุคคลและสิทธิในความเสมอภาค ทั้งสองประการนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” การแทรกแซงในสิทธิและเสรีภาพของปัจเจกบุคคล โดยอำนาจรัฐจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีกฎหมายซึ่งผ่านเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชน หรือรัฐสภาเท่านั้น โดยกฎหมายที่จำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนนั้นจะต้องไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง กฎหมายนั้นจะต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพ กฎหมายที่จำกัดสิทธินั้นจะจำกัดให้กระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพมิได้ และหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจะต้องมีการบัญญัติหลักประกันการใช้สิทธิในทางศาล

(๓) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง

หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง หรือที่เรียกว่า “หลักความผูกพันต่อกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง” ซึ่งหมายความว่า การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการที่ดีหรือฝ่ายปกครองที่ดี จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติของกฎหมายที่ออกโดยองค์กร นิติบัญญัติ อันเป็นองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากตัวแทนของประชาชนนั้นจะกระทำได้เฉพาะภายใต้เงื่อนไขของรัฐธรรมนูญ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

(๔) หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา

เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมาย ให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลังและหลักความพอสมควรแก่เหตุ

(๕) หลักความอิสระของผู้พิพากษา

หลักนี้เป็นข้อเรียกร้อง เพื่อให้ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ โดยมุ่งหมายให้ผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมาย และพิจารณาพิพากษายกตามโนธรรมของตนเท่านั้น

(๖) หลักไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีการกฎหมาย

หลักนี้เป็นหลักประกันในทางกฎหมายอาญาและยังมีผลใช้กับเรื่องโทษปรับทางปกครอง เรื่องโทษทางวินัยและโทษในทางวิชาชีพด้วย หลักนี้วางอยู่บนพื้นฐาน ๔ ประการ คือ

(๑) หลักการกระทำ (๒) หลักการกำหนดโทษโดยกฎหมาย (๓) หลักความแน่นอนชัดเจน และ (๔) หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง

(๗) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

เป็นส่วนยอดสุดของหลักนิติธรรม หมายความว่า หากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายดังกล่าว ย่อมไม่มีผลบังคับใช้ หลักนี้เป็นข้อเรียกร้องให้อำนาจทั้งหลายนั้นผูกพันกับรัฐธรรมนูญ ซึ่งย่อมหมายความว่า การทำให้หลักที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้มีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น

จากการให้ความหมายของหลักนิติธรรมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักนิติธรรมเป็นการตรากฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ความเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารต้องให้บุคลากรของตนปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบาย ทั้งยังต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งจะทำให้การกำกับดูแลง่ายขึ้น

(๒) หลักคุณธรรม (Morality)

การที่องค์กรภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัว เหล่านี้ถือเป็นการทุจริต และการประพฤติมิชอบทั้งต่อองค์กรภาครัฐเองและองค์กรในภาคเอกชน ดังนั้นในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาจำเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยให้เกิดความสุขความเจริญแก่ตนเองและสังคมตลอดทั้งหน่วยงาน สถาบัน และประเทศชาติ โดยสังคมของไทยได้กำหนดหลักทศพิธราชธรรม^{๑๑๔} ๑๐ ประการ ของพระราชาในการบริหารงานแผ่นดิน ได้แก่ (๑) ทาน การให้ทรัพย์สิ่งของ (๒) ศีล ประพฤติดีงาม (๓) ปริจาคะ ความเสียสละ (๔) อาชชวะ ความซื่อตรง (๕) มัททวะ ความอ่อนโยน (๖) ตบะ ความทรงเดช เภาคิเลสตัณหา (๗) อักโกธะ ความไม่กริ้วโกรธ (๘) อวิหิงสา ความไม่ ข่มเหงเบียดเบียน (๙) ขันติ ความอดทนเข้มแข็งไม่ทอดยถ และ (๑๐) อวิโรธนะ ความไม่คลาดธรรม

นอกจากพระพุทธองค์จะตรัสหลักทศพิธราชธรรมไว้เป็นหลักที่ผู้ปกครองพึงยึดถือไว้เป็นหลักในการปกครองบ้านเมืองแล้ว นอกจากนี้พระองค์ยังได้ตรัสหลักธรรมหมวดอื่น ๆ สำหรับไว้เป็นองค์ประกอบหรือเป็นหลักที่จะช่วยสนับสนุนการปกครองให้ดำเนินไปด้วยดีส่งผลคือประโยชน์สุขอันจะบังเกิดขึ้นแก่ประชาชนทุกหมู่เหล่า อันได้แก่

^{๑๑๔} อิง. ทสก.(ไทย) ๒๔ / ๒๗

อธิปไตย^{๑๑๙} คือ ความเป็นใหญ่ ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ หรือหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจของบุคคลที่อยู่หรือร่วมอยู่ในระบบการปกครองนั้นเหล่านี้เป็นต้น มี ๓ ประการคือ

(๑) อัตตอธิปไตย ความมีตนเป็นใหญ่ ถือ ตนเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารถนาเป็นประมาณ

(๒) โลกาธิปไตย ความมีโลกเป็นใหญ่ ถือโลกเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารถนาของโลกรเป็นประมาณ

(๓) ธรรมาธิปไตย ความมีธรรมเป็นใหญ่ ถือธรรมเป็นใหญ่, กระทำการด้วยปรารถนาความถูกต้องเป็นจริงสมควรตามธรรมเป็นประมาณ

พรหมวิหาร^{๑๒๐} ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ มี ๔ ประการ คือ

(๑) เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้มีความสุข

(๒) กรุณา คือ ความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์

(๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี

(๔) อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นได้รับวิบัติ

สังคหัตถุ^{๑๒๑} คือ ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ มี ๔ ประการ คือ

(๑) ทาน คือ การให้ เป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดจนให้ความรู้และ แนะนำสั่งสอน

(๒) ปิยวาจา หรือ เปยวรัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

(๓) อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

(๔) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลายและเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่กรณี

^{๑๑๙} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๐/๒๐๑-๒๐๔.

^{๑๒๐} อัง. ปณจก. (ไทย) ๒๖/๖๓/๑๐๗.

^{๑๒๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๙๕. ,อัง.จตุกก (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑,๒๕๖/๓๗๓. ,อัง.อฎก. ๒๓/๒๔/๒๖๗-๒๖๘. ,อัง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙-๔๔๑.

ราชสังคหัตถ์^{๑๒๒} หรือสังคหัตถ์ของผู้ครองแผ่นดิน ๔ คือ สังคหัตถ์ของ พระราชา, ธรรมเนียมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชน, หลักการสงเคราะห์ประชาชนของนักปกครอง มี ๔ ประการ คือ

(๑) สัสสมะธ คือ ความฉลาดในการบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตร

(๒) ปุริสเมธ คือ ความฉลาดในการบำรุงข้าราชการรู้จักส่งเสริมคนดีมีความสามารถ

(๓) สัมมาปาสะ คือ ความรู้จักผูกผสานรวมใจประชาชนด้วยการส่งเสริมอาชีพ เช่น ให้คนจนกู้ยืมเงินไปสร้างตัวในพาณิชยกรรม เป็นต้น

(๔) วาจาเปยะ หรือ วาจาเปยยะ คือ ความมีวาจาอันดูดีมีน้ำใจ น้ำคำควรดีมี รัจักพูดรู้จักปราศรัยไพเราะสุภาพนุ่มนวล ประกอบด้วยเหตุผล มีประโยชน์เป็นทางแห่งสามัคคี ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี และความนิยมเชื่อถือ

ฆรวาจาธรรม^{๑๒๓} ธรรมของผู้ครองเรือน มี ๔ ประการ คือ (๑) สัจจะ คือสัตย์ซื่อต่อกัน (๒) ทมะ คือ รัจักข่มจิตของตน (๓) ขันติ คือ อุตหน (๔) จาคะ คือ สละให้ปันสิ่งของของตนแก่คนที่ควรให้ปัน

พละ^{๑๒๔} ธรรมเป็นกำลัง มี ๕ ประการ คือ (๑) สัทธา คือ ความเชื่อ (๒) วิริยะ คือ ความเพียร (๓) สติ คือ ความระลึกได้ (๔) สมာธิ คือ ความตั้งใจมั่น (๕) ปัญญา คือ ความรอบรู้

สัพปุริสธรรม^{๑๒๕} ธรรมของสัตบุรุษ มี ๗ ประการ คือ (๑) รัมัณญุตาคือ ความเป็นผู้รัจักเหตุ (๒) อัถถัญญุตาคือ ความเป็นผู้รัจักผล (๓) อัถตัญญุตาคือ ความเป็นผู้รัจักตน (๔) มัตตัญญุตาคือ ความเป็นผู้รัจักประมาณ (๕) กาลัญญุตาคือ ; ความเป็นผู้รัจักกาล (๖) ปริสัญญุ คือ ตา ความเป็นผู้รัจักชุมชน (๗) ปุคคัลโปรัรัญญุตาคือ ความเป็นผู้รัจักบุคคล

จักรวรรดิวัตร ๑๒^{๑๒๖} คือ วัตรของพระเจ้าจักรพรรดิ, พระจริยาที่พระเจ้าจักรพรรดิ พึ่งทรงบำเพ็ญสม่ำเสมอ, ธรรมเนียมการทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจของพระเจ้าจักรพรรดิ, หน้าทีของนักปกครองผู้ยิ่งใหญ่

^{๑๒๒} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๒๐/๑๓๘-๑๓๙.

^{๑๒๓} ข.อ.ติ. (ไทย) ๒๕/๑๙๐/๕๔๕.

^{๑๒๔} อ.ง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

^{๑๒๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๐.

^{๑๒๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๙๐-๑๑๐/๕๙-๙๒. อ.ง.ติ.ก. (ไทย) ๒๐/๑๔/๑๕๔-๑๕๖.

(๑) ธรรมเนียมไทย คือ เคารพนับถือบูชาย่าเเกรงธรรม ยึดธรรมเป็นหลักเป็นธงชัยเป็นธรรมเนียมไทยและธรรมิการักษาบรรณคฤปิ คือ จัดการรักษาป้องกันและคุ้มครองอันชอบธรรม และเป็นธรรม

(ก) อันโตชน (แก่ชนภายใน ตั้งแต่พระมหากษัตริย์ ธิดา จนถึงผู้ปฏิบัติราชการในพระองค์ทั้งหมด คือคนในปกครองส่วนตัวตั้งแต่บุตรธิดาเป็นต้นไป ด้วยการให้การบำรุงเลี้ยงอบรมสั่งสอนเป็นต้น ให้อยู่โดยเรียบร้อยสงบสุขและมีความเคารพนับถือ)

(ข) พลกาย (แก่กองทัพ คือปวงเสนาข้าทหาร, ข้าราชการฝ่ายทหาร)

(ค) ชัดตียะ (แก่ษัตริย์ทั้งหลายผู้อยู่ในพระบรมเดชาานุภาพ, เจ้าเมืองชั้น, ปัจจุบันสงเคราะห์ชนชั้นปกครองและนักบริหารชั้นผู้ใหญ่ทั้งหลาย, ข้าราชการฝ่ายปกครอง)

(ง) อนุยนต์ (แก่ผู้เสด็จตามคือราชบริพารทั้งหลาย, ปัจจุบันสงเคราะห์ข้าราชการฝ่ายพลเรือนเข้าทั้งหมด)

(จ) พราหมคฤหบดี (แก่ชนเจ้าพิธี เจ้าหน้าที่สั่งสอน พ่อค้า เจ้าไร่เจ้านา คือผู้ประกอบอาชีพวิชาการ หมอ พ่อค้า และเกษตรกร ด้วยช่วยจัดหาทุนและอุปกรณ์)

(ฉ) เนคมชานบท (แก่ชาวนิคมนชบท คือราษฎรทั้งปวงทุกท้องถิ่นตลอดถึงชายแดนทั่วไปไม่ทอดทิ้ง)

(ช) สมณพราหมณ์ (แก่พระสงฆ์และบรรพชิตผู้ทรงศีลทรงคุณธรรม)

(ญ) มิคปักษี (แก่มฤคและปักษี คือสัตว์อันควรสงวนทั้งหลาย)

(๒) มา อธรรมการ ; ห้ามกันมิให้การอันอธรรมเกิดขึ้นในพระราชอาณาเขต คือจัดการป้องกัน แก้ไข มิให้มีการกระทำความผิดความชั่วร้ายเดือดร้อนเกิดขึ้นในเมือง

(๓) ธนานุประทาน ; ปันทรัพย์เฉลี่ยให้แก่ชนผู้ไร้ทรัพย์ มิให้มีคนขัดสนยากไร้ในแคว้นแคว้น

(๔) สมณพราหมณ์ปริปูจณา คือ ปรึกษาสอบถามปัญหาเกี่ยวกับสมณพราหมณ์ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ผู้ไม่ประมาทมัวเมาอยู่เสมอตามกาลอันสมควรเพื่อให้รัฐจัดการอันดีชั่วควรประกอบหรือไม่ เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขหรือไม่ แล้วประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปโดยถูกต้องข้อนี้ปัจจุบันสงเคราะห์นักปราชญ์นักวิชาการผู้ทรงคุณธรรมเข้าด้วย

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวสรุปถึงหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน^{๑๒๗} ให้ความหมายของหลักคุณธรรมว่า เป็นการทำให้ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริการจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

สถาบันพระปกเกล้า^{๑๒๘} ได้กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่า มีองค์ประกอบเกี่ยวกับวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ดังนี้

(๑) วิชาชีพนิยม

ความหมายของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือคตินิยมวิชาชีพ มาจากภาษาละติน “Profiteria” (Pro+fateri) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่กลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถือว่าองค์ความรู้ ความรอบรู้ และวิธีปฏิบัติของพวกเขาตนมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อสังคม และพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน กลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ได้ชื่อว่าเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งมีความรอบรู้ (expertise) หรือ “ปฏิเวธ” ที่รู้แจ้งเกี่ยวกับวิชาชีพของตน มืออาชีพจึงมีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ หรือที่รู้จักกันในนามของ “Dilettante (i)” หรือ “minion” Dilettante (i) หรือ minion เป็นผู้ที่ไม่ใช่หรือมืออาชีพ ไม่มีความรอบรู้ในศาสตร์ และมักจะให้สามัญสำนึกเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะใช้ทฤษฎี หรือมาตรฐานวิชาชีพ

(๒) จรรยาบรรณ

จรรยาบรรณ มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไป เช่น มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร หมายถึง การศึกษาและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม หรือการศึกษาดูว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ “ถูก” หรือ “ดี” สมควรหรือไม่สมควร เมื่อมองจากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ศาสตร์และหลักการเกี่ยวกับศีลธรรม

จากนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นพอสรุปได้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง ความยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรม ความถูกต้องอันดีงาน และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย มีน้ำใจ เสียสละ มีความกตัญญูทวนเวียนที่ความละเอียดและกลัวบาป ความเคารพนบถ และความสุภาพอ่อนโยน

^{๑๒๗} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance), หน้า ๑๔.

^{๑๒๘} สถาบันพระปกเกล้า, โครงการขยายผลเพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติ, หน้า ๒ – ๒๑.

(๓) หลักความโปร่งใส (Transparency)

ในการดำเนินงานของรัฐบาลในด้านนโยบายต่าง ๆ นั้น ต้องอยู่บนกฎระเบียบ ชัดเจน ทันเหตุการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบ ความถูกต้องชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ ในหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส มีหน่วยงาน และนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้สรุปถึงความโปร่งใส ไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย^{๑๒๙} ได้สรุปว่า หลักความโปร่งใส ในการออกแบบระบบและ กระบวนการบริหารทุกขั้นตอนจะต้องยึดหลักความโปร่งใส อธิบายได้ด้วยเหตุผล และมี หลักฐานกำกับ

บุษบง วิจัยเจริญวัฒนะ^{๑๓๐} ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ช่วยให้การดำเนินงานภาครัฐและภาคเอกชน ปลอดภัยจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ^{๑๓๑} ได้สรุปว่า ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์^{๑๓๒} ได้กล่าวว่า การทุจริตเป็นเสมือนปฏิฑูลกองใหญ่ ของสังคมไทย สาเหตุหลักที่ทำให้การฉ้อราษฎร์บังหลวงในประเทศไทยเป็นไปอย่างกว้างขวาง และสะดวกง่ายดาย มาจากโครงสร้างอำนาจทางการเมืองที่บิดเบี้ยว เพราะให้อำนาจกับ รัฐบาลและการเมืองมากเกินไป โดยปราศจากการตรวจสอบจากภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากภาคประชาชน

^{๑๒๙} เกษม วัฒนชัย, “สถาบันที่เข้มแข็งมั่นคง”, วารสาร มจร. วิชาการ. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓), หน้า ๔.

^{๑๓๐} บุษบง วิจัยเจริญวัฒนะ, **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๖), หน้า ๔๒.

^{๑๓๑} สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนการพัฒนาศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๙**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการ พัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖.

^{๑๓๒} วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์, **คู่มือกู้ชาติทางออกวิกฤติ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบัน สหสวรรษ, ๒๕๕๔), หน้า ๕๔.

สุดจิต นิมิตกุล^{๑๓๓} ได้สรุปว่า ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงและสามารถตรวจสอบได้ มีการเนิ่นการที่เปิดเผย ชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์^{๑๓๔} กล่าวถึง ความหมายและแนวปฏิบัติตามหลักความโปร่งใส ว่า โปร่งใสมุ่งถึงความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของแต่ละฝ่ายที่พึงมี ภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง และต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง ผู้บริหารต้องสื่อสารให้เจ้าหน้าที่เข้าใจนโยบายเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานได้ตรงกันกับที่คาดหวังอย่างทั่วถึง

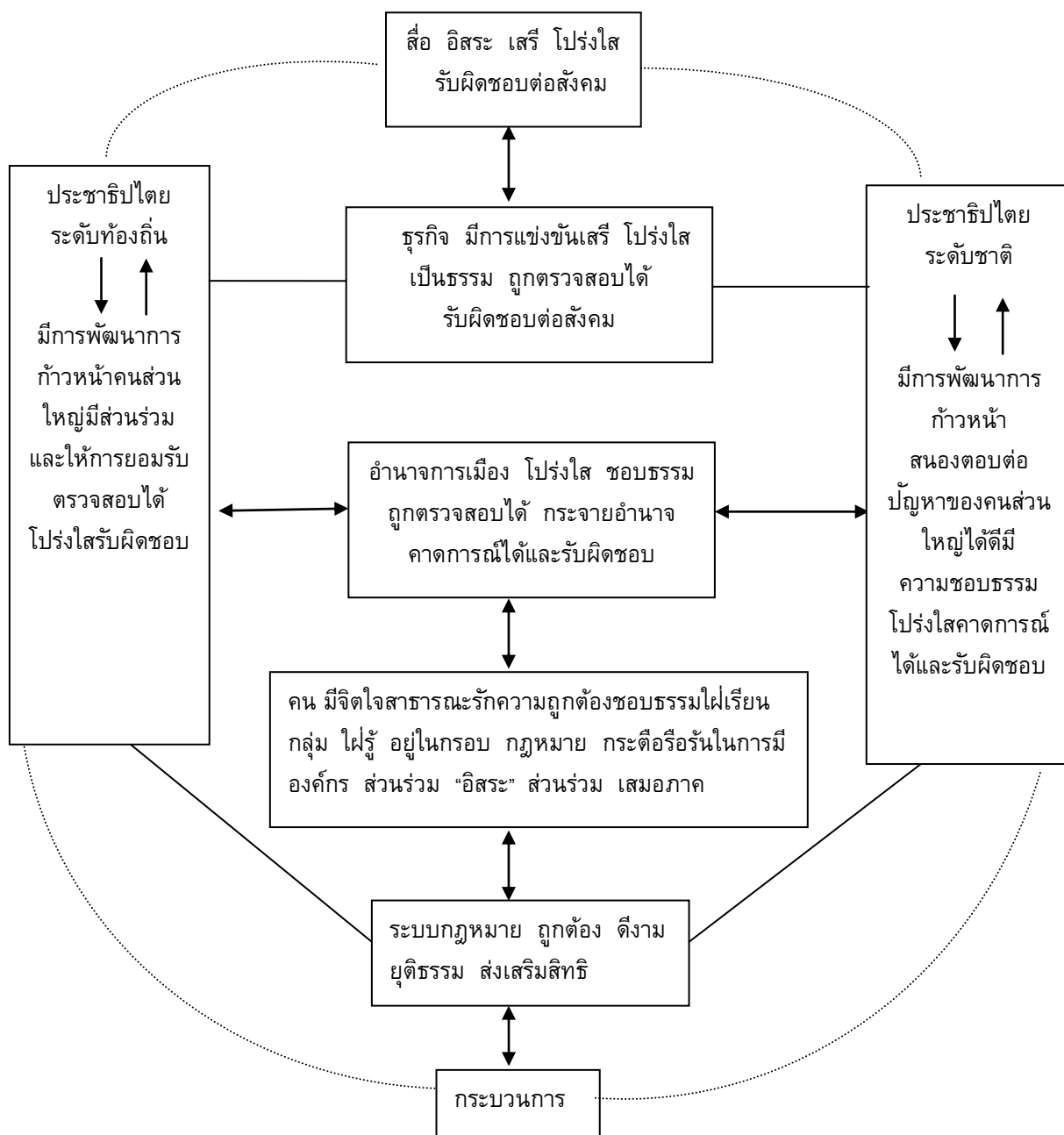
สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์^{๑๓๕} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ดังนี้ คือ ความสมเหตุสมผลและสามารถอธิบายได้หรือ (Accountability) ความโปร่งใส และเข้าใจตรงกัน หรือ (Transparency) ความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบหรือ (Responsibility) ความเสมอภาคและเป็นธรรม (Equitable Treatment) ซึ่งได้นำมาแสดงความสัมพันธ์ร่วมกับกระบวนการทางประชาธิปไตยและองค์กรต่าง ๆ ดังแผนภาพกระบวนการทางประชาธิปไตยและองค์กรต่าง ๆ ดังแผนภาพ

^{๑๓๓} สุดจิต นิมิตกุล, กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance, หน้า ๑๓-๒๔.

^{๑๓๔} สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, “หลักการปกครองที่ดี Good Governance กับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน”, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๔), หน้า ๕๒ – ๖๓.

^{๑๓๕} สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน, หน้า ๕๑ – ๕๒.

กรอบธรรมรัฐ
(คุณธรรมโปร่งใส ร่วมมือ ประสิทธิภาพ)



แผนภาพที่ ๒.๑ องค์ประกอบพื้นฐานในการก่อเกิดและพัฒนาธรรมรัฐ (ธรรมาภิบาล)

ที่มา : สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์, หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์^{๑๓๖} ได้สรุปว่า ความสุจริตและโปร่งใส การบริหารราชการที่มีความสุจริตและโปร่งใส รวมถึงการมีระเบียบและการดำเนินงานที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง หมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล หรือประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบ และติดตามผลได้

โสมนัส ฌ บางช้าง^{๑๓๗} กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการบริหาร ไม่ซ่อนเร้น หรือปิดบัง รวมทั้งต้องเต็มใจและอำนวยความสะดวกให้มีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๑๓๘} ได้สรุปว่า ในการทำงานทุกขั้นตอนต้องยึดหลักความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

อัจฉรา โยมสินธุ์^{๑๓๙} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ข้อมูลข่าวสารทางธุรกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะผลการดำเนินงานและรายงานทางการเงินที่บริษัทเปิดเผยจะต้องโปร่งใส เชื่อถือได้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุนและตลาดทุน โดยข้อมูลที่โปร่งใส จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก 3Cs ดังนี้

(๑) Clear คือ มีความชัดเจน ถูกต้องไม่คลุมเครือ

(๒) Consistent คือ มีความสม่ำเสมอในการใช้หลักเกณฑ์การจัดทำหากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจัดทำต้องมีการเปิดเผย รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

^{๑๓๖} สมาน รังสิโยกฤษฎ์, การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

^{๑๓๗} โสมนัส ฌ บางช้าง, “Good Governance : การกับดูแลที่ดี”, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๔). หน้า ๔๘ – ๕๐.

^{๑๓๘} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน., หน้า ๑๐.

^{๑๓๙} อัจฉรา โยมสินธุ์, บริษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, (๒๕๔๓), หน้า ๓๔ – ๓๕.

(๓) Comparable คือ สามารถ เปรียบเทียบได้ ข้อมูลจะต้องถูกจัดทำตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นได้ นอกจากความโปร่งใสของข้อมูลแล้วการบริหารงานก็ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสมีกระบวนการสำหรับตรวจสอบ การบริหารงานที่ชัดเจน

จากนักวิจัยที่กล่าวข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ความโปร่งใส (Transparency) เป็นกระบวนการในการดำเนินงานใด ๆ ที่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาสิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลงานดำเนินงานโดยการนำเสนอข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่สังคมได้รับทราบ

(๔) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานของรัฐได้เป็นอย่างดีในหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม มีหน่วยงาน และนักวิชาการต่าง ๆ ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ ไว้ดังนี้

ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์^{๑๔๐} ได้สรุปว่า องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลด้านหลักความร่วมมือ (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการได้สวนสาธารณะประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ

วันชัย วัฒนศัพท์^{๑๔๑} ได้สรุปว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวม เพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการ การมีส่วนร่วมของประชาชนก็คือการให้ข้อมูลต่อสาธารณชน และให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการที่นำเสนอหรือนโยบายรัฐและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุก ๆ คน

^{๑๔๐}ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์, กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี ในการปกครองที่ดี (Good Governance), หน้า ๓ - ๑๒.

^{๑๔๑}วันชัย วัฒนศัพท์, คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘.

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี^{๑๒} ได้สรุปว่า หลักธรรมาภิบาลข้อนี้อยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนหมายถึงรวมถึง คนไทยทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ต้องรู้จักสิทธิและการใช้สิทธิ ต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนรวมที่ถูกต้อง และมีคุณธรรม

ปาริชาติ เทพอารักษ์^{๑๓} ได้สรุปว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยที่ทวีความสำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองมากขึ้นทุกขณะ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมรับรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจกระบวนการดำเนินการของโครงการ รวมถึงได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วม

ปิติเทพ อยู่ยี่นยง^{๑๔} ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม (Participation) คือ ประชาชนและบุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมุ่งผลแห่งการประสบความสำเร็จร่วมกัน

ประกอบ กุลเกลี้ยง และคณะ^{๑๕} ได้สรุปว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) คือ วิธีการบริหาร หรือรูปแบบการตัดสินใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับงานหรือการบริหารมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การตัดสินใจ ในประเทศโลกเสรี เชื่อเรื่องความเสมอภาคและประชาธิปไตย เชื่อว่าถ้าเอาวิธีการนี้มาใช้ในการบริหารแล้วจะช่วยเพิ่มความพอใจ และแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทั่ว ๆ ไป ๔ ระดับ คือ

- (๑) ตัดสินใจ โดยผู้บริหารเอง
- (๒) ปรึกษาผู้ร่วมงาน ในที่สุดผู้บริหารตัดสินใจ
- (๓) ตัดสินใจร่วมกัน
- (๔) ผู้บริหารมอบหมายให้ผู้อื่นไปตัดสินใจ

^{๑๒} บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*, หน้า ๔๗.

^{๑๓} ปาริชาติ เทพอารักษ์, *กฎทองแห่งผู้นำ*, หน้า ๕๐ – ๕๑.

^{๑๔} ปิติเทพ อยู่ยี่นยง, *ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ ๒๕๕๖), หน้า ๑๓.

^{๑๕} ประกอบ กุลเกลี้ยง และคณะ, *การบริหารโดยองค์คณะบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗.

เมธา สุวรรณสาร^{๑๔๖} ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย และมีส่วนในการควบคุมสถาบัน ตลอดจนการจัดการ การใช้และการรักษาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน อันจะเกิดการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐเมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการปกครอง และการบริหารการมีส่วนร่วมจะเน้นที่การอุดหนุนให้ประชาชนพลเมือง ซึ่งรวมผู้หญิงอยู่ด้วย มีอำนาจมากขึ้น และเน้นความสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงและกิจกรรมต่าง ๆ ในภาคประชาสังคม การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างกรอบของกฎเกณฑ์ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยสร้างข้อเรียกร้องที่ชอบธรรม และก่อให้เกิดกระบวนการติดตามตรวจสอบนโยบายและการดำเนินการของรัฐ และการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ในหลายระดับด้วยกัน นับตั้งแต่ระดับรากหญ้า โดยผ่านสถาบันในระดับท้องถิ่นและเทศบาล ไปจนถึงระดับภูมิภาค และระดับชาติภายใต้รูปแบบการปกครองที่ดีการกระจายอำนาจและยืดหยุ่น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการภาคเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน^{๑๔๗} ได้สรุปว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าหลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

^{๑๔๖} เมธา สุวรรณสาร, การกำกับกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, (๒๕๕๓), หน้า ๘๘.

^{๑๔๗} คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน, การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance), หน้า ๒.

(๕) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความรับผิดชอบนั้นเป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กล่าวที่คิด กล่าวที่ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการคิดและการตัดสินใจนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยงาน และนักวิชาการ ที่ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในองค์กร ดังต่อไปนี้

สุดจิต นิमितกุล^{๑๔๘} กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ^{๑๔๙} ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ กล่าวไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ คือ ความตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ การมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาของบ้านเมือง มีความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๑๕๐} ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในหลักความรับผิดชอบว่าจะต้องมีความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สำนึกและรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจที่ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใส่ใจ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันราชประชาสมาสัย^{๑๕๑} ได้สรุปว่า หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบันฯ ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไข ไม่วางเฉย

^{๑๔๘}สุดจิต นิमितกุล, กระทบวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance), หน้า ๑๖.

^{๑๔๙}สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๙, หน้า ๓๒.

^{๑๕๐}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน., หน้า ๑๕.

^{๑๕๑}ราชประชาสมาสัย, สถาบัน, ธรรมมาภิบาลบัณฑิตสาธิต, หน้า ๖.

อัจฉรา โยมสินธุ์^{๑๕๒} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) สรุปได้ดังนี้

(๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Responsibility) องค์กรจะต้องกำหนดภารกิจของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ของตนว่าจะต้องทำอะไร และเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน เช่น มีการกำหนดภาระหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทที่จะต้องพิจารณาถ่วงถ่วงอะไรบ้าง มีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร เป็นต้น การกำหนดภารกิจที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินงานโดยรวมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน โปร่งใส

(๒) ความรับผิดชอบต่อการกระทำและกระทำตน (Accountability) ทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตนด้วยสำนึกรับผิดชอบอย่างแท้จริง มีความเข้าใจว่าต้องรับผิดชอบต่อใครบ้าง ในลักษณะใด แด่ไหน และอย่างไร ซึ่งคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารต้องสำนึกรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น มีการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสและเพียงพอต่อผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคกัน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการต้องมีสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ต่อองค์กร และต่อลูกค้า โดยปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) นั้น การบริหารต้องรู้จักกฎหมาย รู้กฎระเบียบ และแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา และที่สำคัญต้องยอมรับผลที่ได้กระทำลงไป รวมถึงการไม่ละทิ้งหน้าที่ และปรับปรุงงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

(๖) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)

ในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวมและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการด้านหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความความคุ้มค่า ได้มีหน่วยงาน และนักวิชาการ ได้สรุปถึงหลักความคุ้มค่าในองค์กร ไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย^{๑๕๓} ได้สรุปว่า หลักความคุ้มค่าไว้ดังนี้ (๑) การทำกิจกรรมใดต้องสร้างระบบคุณภาพมาตรฐาน ควบคู่กันไป ให้มีการกำหนดระดับมาตรฐานที่จะไปถึง กำหนดวิธีปฏิบัติและสร้างคู่มือปฏิบัติแล้ววัดผลประเมินผลเป็นระยะ (๒) การบริหารจัดการทุก

^{๑๕๒} อัจฉรา โยมสินธุ์, บริษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน, หน้า ๓๔ - ๓๕.

^{๑๕๓} เกษม วัฒนชัย, ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย, หน้า ๖.

ด้าน ต้องยึดหลักประหยัดและหลักประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กร อย่างมีค่าที่สุด

ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์^{๑๕๔} ได้สรุปว่า องค์กรประกอบหลักของธรรมาภิบาลด้านหลัก ความคุ้มค่า (Effectiveness) เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ปาริชาติ เทพอารักษ์^{๑๕๕} ได้สรุปว่า องค์กรประกอบของธรรมาภิบาลด้านหลักความ คุ้มค่า (Effectiveness) คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม คำนี้ถึงความประหยัด ความคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพ

ปิติเทพ อยู่ยืนยง^{๑๕๖} ได้กล่าวสรุปว่า หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า โดยต้องมองประโยชน์สูงสุดแห่งองค์กรเป็นที่ตั้งในการบริหารและขับเคลื่อนองค์กรไปให้สู่ ความสำเร็จ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์^{๑๕๗} ได้สรุปว่า หลักธรรมาภิบาลที่เกี่ยวกับความประสิทธิภาพ และประสิทธิผลว่า เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัด กระบวนการทำงาน การจัดการองค์การ การจัดสรรบุคคล และมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่าง คุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการและการให้บริการประชาชนที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง สังคม วัฒนธรรม และเศ รษฐกิจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าหลักความคุ้มค่า (Effectiveness) นั้น คือ การทำให้ สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าทรัพยากรของชาติและบริหารงานด้วยความประหยัด มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาครัฐต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

^{๑๕๔} ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์, กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี ในการปกครองที่ดี (Good Governance), หน้า ๓ - ๑๒.

^{๑๕๕} ปาริชาติ เทพอารักษ์, วารสารเศรษฐกิจและสังคม, หน้า ๕๐ - ๕๑.

^{๑๕๖} ปิติเทพ อยู่ยืนยง, ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคม, หน้า ๑๓.

^{๑๕๗} สมาน รังสิโยกฤษฎ์, การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต., หน้า ๒๑.

๒.๕.๓ ธรรมเนียมปฏิบัติในสถานศึกษา

การบริหารงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารและบทบาทหน้าที่ ซึ่งการบริหารงานของโรงเรียนต้องใช้ทั้งทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารจัดการ การนำหลักของธรรมเนียมปฏิบัติมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งของผู้บริหารเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา สำหรับธรรมเนียมปฏิบัติในสถานศึกษานั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้ คือ

กระทรวงศึกษาธิการ^{๑๔๘} ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลโดยนำหลักธรรมเนียมปฏิบัติมาบูรณาการในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยหลักการดังนี้ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยนำหลักธรรมเนียมปฏิบัติมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไปในการจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุขดังแผนภูมิความสัมพันธ์ ดังนี้

^{๑๔๘} กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๖), หน้า ๓๐ – ๓๑.

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล



แผนภาพที่ ๒.๒ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ

(กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๖), หน้า ๓๐ – ๓๑

เกษม วัฒนชัย^{๑๔๙} ได้กล่าว ถึงการบริหารแบบธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

(๑) การบริหารการศึกษาต้อง สอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย ซึ่งอะไรที่เป็น Non relevance หรือ Less Relevance ต้องตัดทิ้ง เพราะเราไม่มีงบประมาณพอที่จะทำทุกอย่าง ซึ่งอยากให้เรื่องความสอดคล้อง (Relevance) อยู่ในหลักสูตรการบริหารการศึกษาเรื่องการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องกับระบบเพราะฉะนั้นการบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทย ซึ่งในหลัก ธรรมาภิบาลถ้าเอาไปใช้ในสิ่งที่ไม่ใช่ประโยชน์หรือเป็นประโยชน์เฉพาะตนเองหรือพวกพ้อง ตรงนี้ต้องรับผิดชอบในเชิงธรรมาภิบาล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ งบประมาณทุกบาทที่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ ได้มาต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะคอร์รัปชันไม่ได้ตรงนี้เป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ

(๒) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ประสิทธิผล (effectiveness)

(๓) ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (Reasonableness) เรื่อง “ความมีเหตุผล” มาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งมี ๓ เรื่องใหญ่ ๆ คือ (๑) ทางสายกลาง (Moderation) หรือมัชฌิมาปฏิปทา (๒) ทำอะไรต้องมีเหตุผล (Reasonableness) และ (๓) มีภูมิคุ้มกัน (Self immunity)

(๔) ต้องระบบรับผิดชอบต่อผลการบริหารการศึกษา (Accountability) ต้องสร้างระบบได้ มีคนรับผิดชอบ ครูใหญ่หัวหน้าหมวด ผู้อำนวยการเขตเลขาธิการของแห่งต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบ ถ้าสร้างตรงนี้เชื่อว่า ระบบจะมีธรรมาภิบาล และสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

เกษม วัฒนชัย^{๑๕๐} ได้กล่าวในหนังสือ การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ๔ ด้าน สรุปได้ว่า

(๑) การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องและตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของระบบการศึกษาไทยสิ่งใดที่ Non Relevance หรือ Less Relevance ต้องตัดทิ้ง เพราะงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับทำทุกอย่าง ดังนั้นสิ่งที่ควรเน้นในหลักธรรมาภิบาลว่าถ้าเอาไปใช้ในสิ่งที่ไม่ใช่ประโยชน์หรือเป็นประโยชน์เฉพาะตนหรือพวกพ้อง ต้องรับผิดชอบในเชิง

^{๑๔๙} เกษม วัฒนชัย, การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

^{๑๕๐} เกษม วัฒนชัย, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

ธรรมาภิบาล กล่าวคืองบประมาณที่ได้มาต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะคอร์รัปชันไม่ได้ตรงนี้ถือเป็นหลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ

(๒) กระบวนการบริหารต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ประสิทธิผล (Effectiveness) ควรมีการจัดทำเครื่องมือในการพิสูจน์เรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) ทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส (Transparency) และมีเหตุผล (Reasonableness) เรื่องความมีเหตุผลมาจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งมา ๓ เรื่องใหญ่ๆ คือ (๑) ทางสายกลาง (Moderation) หรือมัชฌิมาปฏิปทา (๒) ทำอะไรต้องมีเหตุผล (Reasonableness) (๓) มีภูมิคุ้มกัน (Self Immunity) ในเรื่องความมีเหตุผลนอกจากจะโปร่งใสแล้วยังมีเหตุผลอธิบายได้อีกด้วย

(๔) ต้องมีระบบรับผิดชอบต่อการบริหารการศึกษา (Accountability) ต้องสร้างระบบให้มีคนรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็น ครูใหญ่ หัวหน้าหมวด ผู้อำนวยการเขตต้องรับผิดชอบถ้าสร้างตรงส่วนนี้ได้ระบบจะมีธรรมาภิบาล และสามารถเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และคณะ^{๑๖๑} ได้สรุปว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการกับพนักงานต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีการบริหารอย่างโปร่งใสพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ตลอดเวลาและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างยุติธรรม

สมพิศ สุขแสน^{๑๖๒} ได้กล่าวว่า วิธีการที่จะทำให้เกิดธรรมาภิบาลในสถานศึกษา โดยการนำวิธีการหรือแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้อย่างกะทันหัน อาจจะมีการต่อต้านหรือไม่เห็นด้วย ฉะนั้นจะต้องใช้วิธีแบบค่อยเป็นค่อยไป สรุปได้ว่า

(๑) ต้องสร้างความเข้าใจในแนวคิดและสาระสำคัญของธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน และนักเรียนนักศึกษา

(๒) แสวงหาองค์ความรู้เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและต้นแบบที่เหมาะสม เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การนำทีมผู้บริหารและคณาจารย์ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการที่ดี

(๓) จะต้องประกาศเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาว่า บริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(๔) ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างในการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารอย่างจริงจัง

(๕) มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

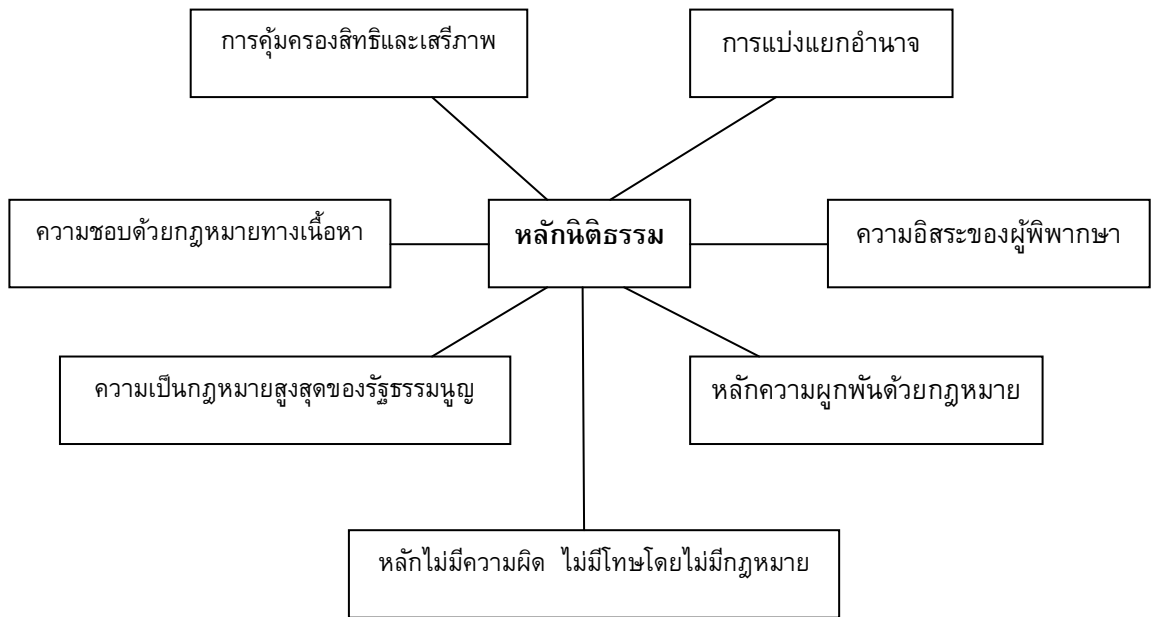
^{๑๖๑}ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และคณะ, **ธรรมรัฐ**, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, (๒๕๔๓), หน้า ๓๖.

^{๑๖๒}สมพิศ สุขแสน, **Good Governance** กับการบริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ, วารสารวิชาการ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๔๖, หน้า ๖.

สำหรับ สถาบันพระปกเกล้า^{๑๖๓} ได้มีการจัดทำโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี (The Development of Indicator for measuring good governance) ซึ่งมาจากแนวคิดว่าการบริหารจัดการที่ดีมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ เป็นการทำงานที่มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ รับรู้ได้ในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ร่วมตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ร่วมจัดการสังคมในลักษณะประชาคม และสมาชิกในสังคมเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน รู้หน้าที่ของตนเอง เคารพกฎระเบียบของสังคม โดยมีขอบเขตการศึกษาตามการบริหารจัดการที่ดีและแนวทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การจัดการที่ดีของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ และ ๙ สะท้อนหลักการจัดการบริหารที่ดี ๖ ประการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการที่ดีทั้ง ๖ หลัก มีความเหมาะสมในการอธิบายการบริหารจัดการที่ดี โดยประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ ดังนี้

(๑) หลักนิติธรรม (Rule of law) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานยึดหลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และการทำงานภายใต้กฎระเบียบสูงสุด

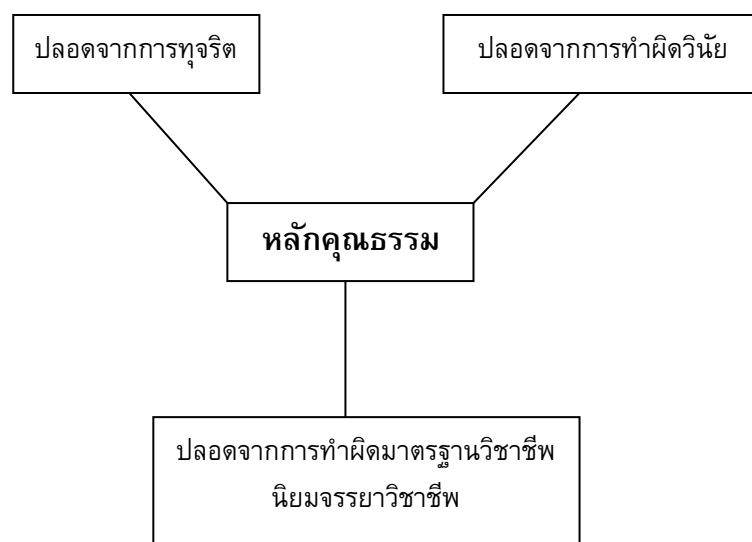
^{๑๖๓}โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี, สถาบันพระปกเกล้า, www.KPI.ac.th.



แผนภาพที่ ๒.๓ แนวคิดเรื่องหลักนิติธรรม

ที่มา : สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๔๕)

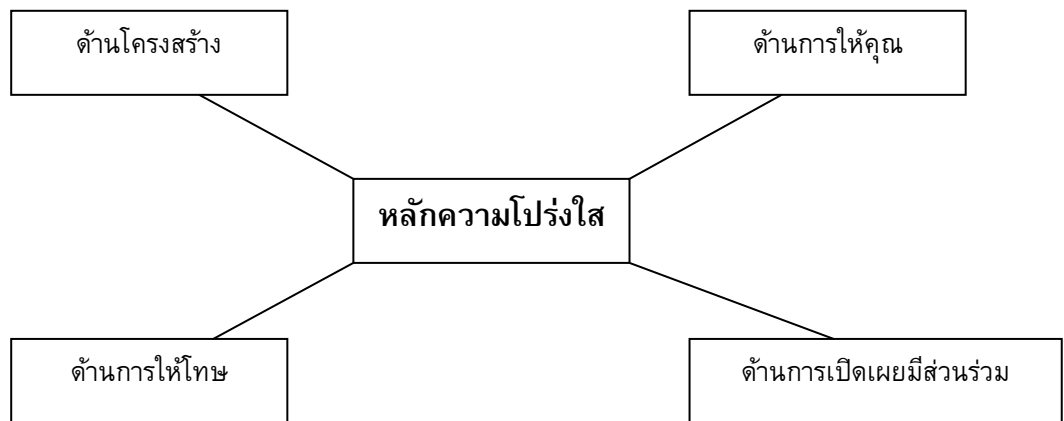
(๑) หลักคุณธรรม (Morality) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ การปลอดคอร์รัปชัน การปลอดจากการทำผิดวินัย การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ



แผนภาพที่ ๒.๔ แนวคิดเรื่องหลักคุณธรรม

ที่มา : สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๔๕)

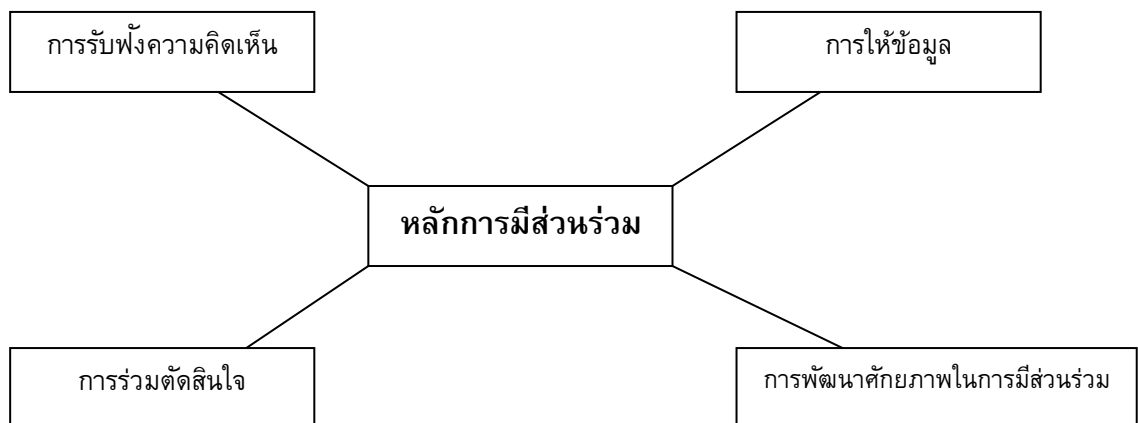
(๒) หลักความโปร่งใส (Transparency) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบ ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยของระบบงาน



แผนภาพที่ ๒.๕ แนวคิดเรื่องหลักความโปร่งใส

ที่มา : สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๔๕)

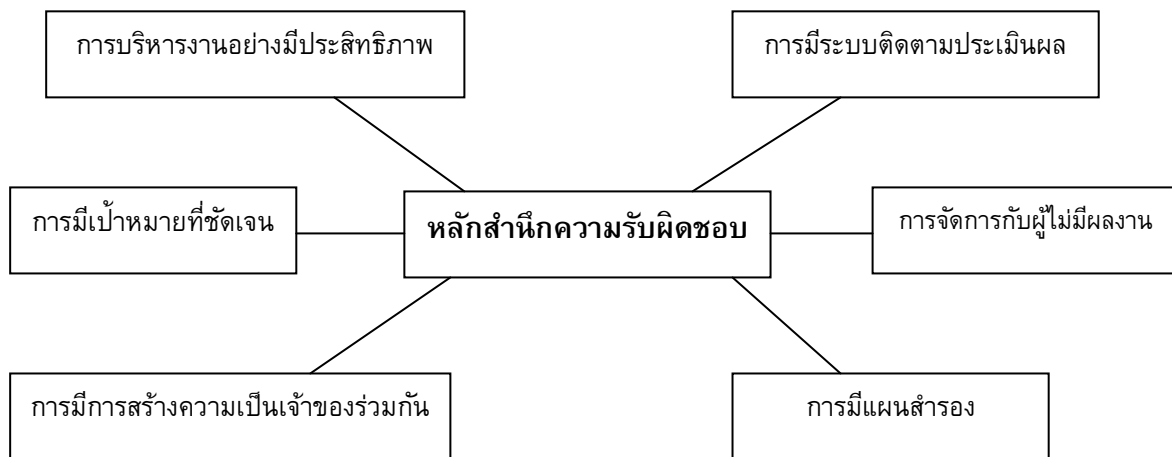
(๓) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ หลักการให้ข้อมูลข่าวสารหลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และหลักการพัฒนาขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน



แผนภาพที่ ๒.๖ แนวคิดเรื่องหลักการมีส่วนร่วม

ที่มา : สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๔๕)

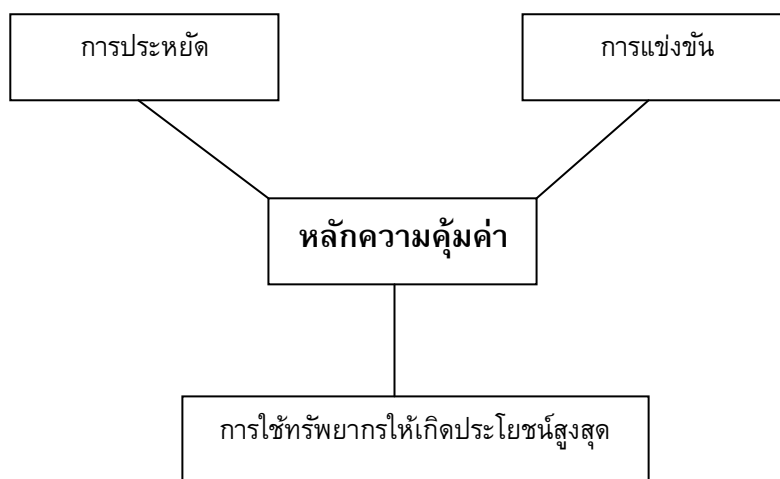
(๔) หลักสำนึกความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประเมินผล มีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน และหน่วยงานมีแผนสำรอง



แผนภาพที่ ๒.๗ แนวคิดเรื่องหลักสำนึกความรับผิดชอบ

ที่มา : สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๔๕)

(๕) หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ การประหยัด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความสามารถในการแข่งขัน



แผนภาพที่ ๒.๘ แนวคิดเรื่องหลักความคุ้มค่า

ที่มา : สถาบันพระปกเกล้า (๒๕๔๕)

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการศึกษา โดยผู้บริหารศึกษาในฐานะที่สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากงานเอกสารที่กล่าวมาในการบริหารแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารพอที่จะสรุปได้ว่า การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลต้องอาศัยปัจจัยหลายประการในการบริหารให้มีประสิทธิภาพซึ่งอาจสรุปเป็นดังนี้ คือผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งข้อกฎหมาย กฎข้อบังคับ องค์ความรู้ทางการบริหารในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ในการบริหารเนื่องจากการบริหารแบบธรรมาภิบาลนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจ การวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจะต้องยึดหลักพุทธศาสนาในการบริหารโดยนำหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารแบบธรรมาภิบาลซึ่งจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรซึ่งหลักธรรมที่สำคัญที่ควรนำมาใช้ในการบริหารควบคู่กับหลักธรรมาภิบาลคือทศพิธราชธรรม เพราะจะทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่หน้าเชื่อถือ มีความรอบคอบ มีคุณธรรมและมีความยุติธรรมในการบริหาร

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน

การบริหารงานและการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นย่อมเกิดความชอบใจและไม่ชอบใจของบุคลากรครูด้วยกัน ดังนั้น จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัย ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

เฉลิมชัย สมท่า^{๑๖๔} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

^{๑๖๔}เฉลิมชัย สมท่า, การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑, ปรัญญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๗.

สถานศึกษา อยู่ในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับ คือ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่าและหลักความโปร่งใส

สมัย อุดทน^{๑๖๕} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

สุรสิทธิ์ ถิตย์บุญครอง^{๑๖๖} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีปัญหาการบริหารงานวิชาการดังนี้

- (๑) ปัญหาการจัดห้องสมุดของเล่นมีปัญหาร้อยละ ๙๖.๐
- (๒) ปัญหาการจัดกิจกรรมตามตารางกิจกรรมประจำวันมีปัญหาร้อยละ ๘๙.๖
- (๓) ปัญหาวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนมีปัญหาร้อยละ ๘๘.๘
- (๔) ปัญหาของแนวการจัดประสบการณ์มีปัญหาร้อยละ ๘๑.๗
- (๕) ปัญหาการประเมินพัฒนาการเด็กมีปัญหาร้อยละ ๘๐.๖
- (๖) ปัญหาการนำแนวและแผนการจัดประสบการณ์ไปใช้มีปัญหาร้อยละ ๗๙.๙
- (๗) ปัญหาการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กมีปัญหาร้อยละ ๗๗.๗
- (๘) ปัญหาการประชุมอบรมทางวิชาการมีปัญหาร้อยละ ๗๔.๑
- (๙) ปัญหาการนิเทศภายในมีปัญหาร้อยละ ๗๑.๒

^{๑๖๕} สมัย อุดทน, “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑” *ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), ๒๕๕๑.

^{๑๖๖} สุรสิทธิ์ ถิตย์บุญครอง, “ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”, *ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๕.

อนุชิต วรรณสุทธ์^{๑๖๗} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในอนาคต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าปฏิรูปปรับปรุงและพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถประสานงานทำงานกับชุมชน องค์กรต่าง ๆ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานเป็นทีมและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบและนำผลไปปรับปรุงแก้ไข มีการจัดสรรงบประมาณให้ได้อย่างสอดคล้องกัน

จากงานวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารว่าควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปฏิรูปปรับปรุงแก้ไข และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่ดีขึ้น มีความสามารถประสานงานทำงานกับชุมชน องค์กรต่าง ๆ และโดยภาพรวมแล้วครูผู้สอนมีความเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

เฉลิม เทียงธรรม^{๑๖๘} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความเห็นต่อพฤติกรรมการบริหาร

^{๑๖๗} อนุชิต วรรณสุทธ์, ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในอนาคต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ, *ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์), ๒๕๔๖.

^{๑๖๘} เฉลิม เทียงธรรม, “พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒”, *ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๔๗.

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ไพฑูรย์ ดอกบัว^{๑๖๙} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑ - ๓ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ การกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การควบคุมบังคับบัญชา การตัดสินใจ การจูงใจ และมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

๒. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล^{๑๗๐} ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า

(๑) การบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลภาพรวม มีการบริหารตามหลักการทุกหลักการอยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกเรื่องยกเว้นการบริหารงานวิชาการตามหลักนิติธรรมในเรื่อง การจัดการหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๒) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม โรงเรียนขนาดใหญ่มีการบริหารงานตามหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก มีการบริหารงานตามหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลัก

^{๑๖๙}ไพฑูรย์ ดอกบัว, “พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑ - ๓ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์”, *ปริญาญศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์), ๒๕๕๐.

^{๑๗๐}มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล, “การบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๓”, *ปริญาญศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา), ๒๕๕๙.

ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

(๒.๑) การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนทุกขนาดบริหารตามหลักนิติธรรม ไม่แตกต่างกันทุกข้อ โรงเรียนขนาดใหญ่บริหารงานตามหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในเรื่องการจัดซื้อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน ตามหลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กมีการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าในเรื่อง การจัดการจัดซื้อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอนตามหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าในเรื่อง การนิเทศและพัฒนาการเรียนการสอน และตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

(๒.๒) การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนขนาดใหญ่บริหารงานตามหลักนิติธรรมในเรื่องการวางแผนอัตราบุคลากรและตามหลักธรรมาภิบาลทุกหลักการในเรื่องการบำรุงรักษาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรและการประเมินบุคลากร มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กบริหารงานตามหลักนิติธรรม ในเรื่องการวางแผนอัตราบุคลากร ตามหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าในเรื่องการบำรุงรักษาบุคลากร ตามหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่าในเรื่องการพัฒนาบุคลากรและตามหลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าในเรื่องการประเมินบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

(๒.๓) การบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนทุกขนาดบริหารงานตามหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันโรงเรียนขนาดใหญ่บริหารงานตามหลักความโปร่งใสหลักความคุ้มค่าในเรื่องการบริหารพัสดุครุภัณฑ์ตามหลักการมีส่วนร่วมหลักความคุ้มค่าในเรื่องการระดมทรัพยากรและการจัดการสินทรัพย์และตามหลักการมีส่วนร่วมในเรื่องการตรวจสอบติดตามและประเมินผลมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดเล็กบริหารงานตามหลักความโปร่งใสหลักการมีส่วนร่วมหลักความคุ้มค่าในเรื่องการบริหารพัสดุครุภัณฑ์และตามหลักการมีส่วนร่วมในเรื่องการระดมทรัพยากรและการจัดการสินทรัพย์มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดเล็กบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารพัสดุครุภัณฑ์มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

(๒.๔) การบริหารงานทั่วไป โรงเรียนทุกขนาดบริหารงานตามหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่บริหารงานตามหลักนิติธรรม ในเรื่องงานกิจกรรมนักเรียนและบริการต่าง ๆ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม ในเรื่องงานอาคารสถานที่ตาม

หลักการมีส่วนร่วม ในเรื่องการวางแผน อำนวยการและประสานงาน มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก บริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ในเรื่องงานอาคารสถานที่และตาม หลักการมีส่วนร่วม ในเรื่องการวางแผนอำนวยการ และประสานงาน มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

มานิตย์ คณะวาปี^{๑๑๑} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๓” ผลการวิจัยพบได้ว่า

(๑) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะเชิงมนมคติ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และทักษะเชิงเทคนิค

(๒) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน

ศักดิ์ศรี สนจิตร์^{๑๑๒} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

(๑) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค

(๒) เมื่อเปรียบเทียบทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูง มีทักษะการบริหารมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

เสรี พุทธปวน^{๑๑๓} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันว่าการปฏิบัติงานบริหารสถานศึกษา

^{๑๑๑}มานิตย์ คณะวาปี, “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๓”, *ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๖.

^{๑๑๒}ศักดิ์ศรี สนจิตร์, “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี”, *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์), ๒๕๔๙.

^{๑๑๓}เสรี พุทธปวน, “การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน”, *ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖.

โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากปัญหาและข้อเสนอแนะที่พบสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงการปรับระบบราชการ และมีการจัดปฏิรูปการศึกษา ซึ่งบุคลากรยังไม่มีความพร้อมส่งผลให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความเข้าใจและความพร้อม

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีการกำหนดเป้าหมาย การปฏิสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร มีภาวะผู้นำ กล้าที่จะตัดสินใจ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีทักษะเชิงมนมิติตักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และมีทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิค

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารงาน เป็นบุคคลในระดับบังคับบัญชา จึงเป็นผู้มีเกียรติโดยมีฐานะคือตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์การ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ชนิดา อินตะปัญญา^{๑๗๔} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมาย ใช้กฎ ระเบียบปฏิบัติในสถานศึกษา มีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามสายงาน มอบหมายงานให้บุคคลตามความรู้ความสามารถ สั่งการเป็น ลายลักษณ์อักษร อีกทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสศึกษาดูงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เสนอโครงการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม พัฒนาตนเองให้ทันสมัยและนำเอานวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อบุคลากรและสามารถใช้ในการวางแผนงานของโรงเรียน ให้ความเป็นกันเอง ความเสมอภาค และความเป็นธรรมกับบุคลากร และในการลงโทษ ส่วนใหญ่ใช้หลักเมตตาธรรมในการบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่องานพัฒนาก้าวหน้าอย่างดีและราบรื่น

^{๑๗๔}ชนิดา อินตะปัญญา, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย”, ปรินญาตึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๗.

ธนาธร ตันวิพงษ์ตระกูล^{๑๗๕} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ การบริหารบัญชี สำหรับด้านการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีวินัยและรักษาวินัยและด้านการบริหารงานทั่วไป จัดระบบควบคุมหน่วยงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ไพบุลย์ ธรรมชัตตुक^{๑๗๖} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและประชุมผู้ปกครองนักเรียน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำหรับปัญหาที่พบ คือ ครูสอนไม่ครบชั้น สื่อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนขาดงบประมาณ ผู้บริหารนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง ไม่มี การนำผลการนิเทศมาวางแผน และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

สมควร ทิพย์จันทร์^{๑๗๗} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และการนิเทศภายใน รวมถึงการชี้แจงแนะนำแนวทาง และการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมทุกโครงการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ส่วนปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดแคลนงบประมาณ มีภาระงานประจำและครอบครัว

^{๑๗๕} ธนาธร ตันวิพงษ์ตระกูล, “ความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต ๒”, *ปริญาญศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๗.

^{๑๗๖} ไพบุลย์ ธรรมชัตตुक, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน”, *ปริญาญศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๘.

^{๑๗๗} สมควร ทิพย์จันทร์, “การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน”, *ปริญาญศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๘.

สมชาย คำปลิว^{๑๗๘} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอรามไทร จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามภาระงานการบริหารงานวิชาการ ๑๒ งาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการ เทียบโอนการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน

สมชาย ไชยจินดา^{๑๗๙} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและติดตามให้ครูได้ดำเนินการตามแผนการสอน มีการส่งเสริม ให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญปัญหาที่พบ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย ทำให้ปรับตัวไม่ทัน นอกจากนี้ครูมีภาระงานด้านอื่นมาก เช่น งานธุรการ การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่โครงการอาหารกลางวัน เป็นต้น บางวิชาไม่มีความชำนาญและความถนัด เช่น ดนตรี นาฏศิลป์ และปัญหาขาดครูมีครูไม่ครบชั้นเรียน ในโรงเรียนขนาดเล็ก ข้อเสนอแนะ รัฐบาลควรบรรจุครูให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และควรจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนการสอนให้ทำงานด้านธุรการ เพื่อครูจะได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องไปพะวงกับงานอื่น ๆ และรัฐบาลควรจัดสรรเงินอุดหนุนทางการศึกษาให้โรงเรียนเพียงพอและรวดเร็วกว่าที่เป็นอยู่

^{๑๗๘} สมชาย คำปลิว, “การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอรามไทร จังหวัดศรีสะเกษ”, *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา), ๒๕๔๙.

^{๑๗๙} สมชาย ไชยจินดา, “การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่”, *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๗.

สินิธร จันทรังษ์^{๑๘๐} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องการติดตามการปฏิบัติงาน การประเมินผล การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล โดยจัดให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม มีการพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจให้ความเสมอภาค ทำงานเป็นทีม ให้อำนาจและกำลังใจ นำเทคนิคมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงาน มีการประสานงานและทันต่อเหตุการณ์

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และจัดบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และผู้บริหารนั้นยังพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน มีการส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติและลักษณะของบริหารสถานศึกษา

ลักษณะของผู้บริหารที่ดีของผู้บริหารที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยทั้งในด้านศาสตร์ของการบริหารและศิลปะในความเป็นผู้นำประสมประสานกันอยู่ในตัว แต่สิ่งที่แฝงอยู่ในระหว่างการบริหารงานเกือบทุกประการ ก็คือคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นเสมือนส่วนเสริมที่จะทำให้การบริหารงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นส่วนจรรโลงให้บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีศรัทธาในการทำงาน ยอมรับเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ มีความสามัคคีกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมจิตร่วมคิดเพื่อสู่จุดหมายอันเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากคุณธรรมของผู้บริหารนั่นเอง มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

^{๑๘๐}สินิธร จันทรังษ์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน”, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖.

รัชนี้ เชียงชีระ^{๑๑๑} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตยเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ลักษณะเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ตัดสินปัญหาข้อขัดแย้งด้วยความยุติธรรม และด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความยุติธรรม ไม่หุบเขาเชือกนงาย

สายพิณ ภูผล^{๑๑๒} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอนอำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนตัวด้านบุคลิกภาพผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบรับรู้และเข้าใจความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ดีมีความมั่นใจ และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่จริงใจ น่าเชื่อถือ และแสดงอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจิตสำนึกใฝ่ดี และด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนรวมทั้งงานวิชาการต่าง ๆ เป็นอย่างดี สามารถจัดทำและนำหลักสูตรท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนได้อย่างแท้จริง และสนองตอบความต้องการของชุมชน ในด้านทักษะและความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา เพื่อการตัดสินใจ อย่างมีวิจารณญาณ มีเหตุผล และมีระบบ

^{๑๑๑}รัชนี้ เชียงชีระ, “คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฮอดจังหวัดเชียงใหม่”, **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๓.

^{๑๑๒}สายพิณ ภูผล, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอน อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๔.

วรเชษฐ์ ค่วยเทศ^{๑๘๓} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอสีจิงหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขอผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ สำหรับด้านวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริหาร มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุดเป็นรายข้อ ในแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ มีความต้องการให้ผู้บริหารแต่งกายสะอาด สุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ ด้านภาวะผู้นำ มีความต้องการให้ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหารมีความต้องการให้ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารโรงเรียน และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมส่วนด้านวิชาชีพ มีความต้องการให้ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนตัวของผู้บริหารได้แก่บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจ และมีความเป็นตัวของตัวเอง และผู้บริหารควรมีปฏิภาณไหวพริบ มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นผู้นำ

๒.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล

พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ การบริหารจัดการที่ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบได้เสมอ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเจริญก้าวหน้าและมีคุณภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

^{๑๘๓}วรเชษฐ์ ค่วยเทศ, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอสีจิงหวัดลำพูน”, การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖.

เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์^{๑๔๔} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

(๑) สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

(๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน

(๓) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นแตกต่างกันพบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ ๑-๒ และผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ ๓ - ๔ มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

(๔) ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูที่ได้จากคำถามปลายเปิด พบว่า ด้านที่มีจำนวนความถี่ของปัญหา ๓ ลำดับแรก คือ ด้านความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยครูได้เสนอแนวทางแก้ไขด้านหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนิติธรรม ซึ่งปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์

ทวี อุบแก้ว^{๑๔๕} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๒ โดยรวมและรายหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและหลักการมีส่วนร่วม

^{๑๔๔}เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์, “การบริหารตามงานหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี”, *ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต.*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี), ๒๕๕๘.

^{๑๔๕}ทวี อุบแก้ว, “สภาพการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต ๒”, *ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต.*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี), ๒๕๕๘.

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ^{๑๖๖} ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

(๑) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

(๒) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการมีส่วนร่วม ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมปอง ชันน้อย^{๑๖๗} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร พบว่า ในการบริหารโรงเรียนด้วยหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง

พีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์^{๑๖๘} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า

(๑) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เช่นกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ หลักความ

^{๑๖๖}ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ, “การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”, **สารนิพนธ์ กศ.ม.**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๙.

^{๑๖๗}สมปอง ชันน้อย, “ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์), ๒๕๔๙.

^{๑๖๘}พีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์, “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด), ๒๕๔๙.

รับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

(๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกับกรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า

(๒.๑) ความคิดเห็นของบุคลากร และกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

(๒.๒) ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นรายคู่ ในด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากครูปฏิบัติการสอน และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์^{๑๙๙} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร” ผลการวิจัยพบว่า

(๑) บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

(๒) ความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

(๓) การปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครไม่มีความแตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังสูงกว่าการปฏิบัติจริง

รับขวัญ ภาคภูมิ^{๑๙๐} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและ

^{๑๙๙}ไพศาล ตั้งสมบูรณ์, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร”, *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๘.

^{๑๙๐}รับขวัญ ภาคภูมิ, “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต ๑”, *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร), ๒๕๕๗.

รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกการบริหารตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

วิรัตน์ รัตนมณี^{๑๑๑} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ ๓ ทั้ง ๖ หลัก ทุกหลักอยู่ในระดับมาก โดยหลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า และน้อยที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม ส่วนกลุ่มครู พบว่า ทุกหลักอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หลักคุณธรรม และน้อยที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม

ศิรินารถ นันทวัฒน์กรมย์^{๑๑๒} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารสถานศึกษา ที่ผ่านระดับคุณภาพการมีความตระหนักถึงความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์

สุวรรณ ทองคำ^{๑๑๓} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี” ผลการวิจัยพบว่า (๑) สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก (๒) วิทยุฒิ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งอยู่มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

^{๑๑๑}วิรัตน์ รัตนมณี, “การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต.*, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

^{๑๑๒}ศิรินารถ นันทวัฒน์กรมย์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน”, *ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๐.

^{๑๑๓}สุวรรณ ทองคำ, “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี”, *ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต.*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี), ๒๕๔๕.

อรรถัย แสงทอง^{๑๙๔} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน” ผลการวิจัยพบว่า

(๑) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

(๒) การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

(๓) การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด

ทาร์เบท^{๑๙๕} (Thabet) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล” ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล โดยเฉพาะปัจจัยด้านแรงกดดันจากบริษัทคู่แข่ง และกฎระเบียบในการควบคุมดูแลของรัฐบาล ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลในระดับสูงต่อการตัดสินใจเลือกที่จะส่งเสริมให้มีการใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล

มาร์เซลลา^{๑๙๖} (Marcella) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารการปกครองด้านการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาของ โมรอนโก (Morongo) มลรัฐแคลิฟอร์เนีย” ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของผู้มีส่วนร่วมซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการปกครองทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโมรอนโก ข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่ทำการศึกษาเอกสาร ได้จัดหัวข้อที่สอดคล้องกันเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ไปสู่ดาวเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารเหล่านี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้ง

^{๑๙๔} อรรถัย แสงทอง, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”, *ปริญาญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๑๙๕} Thabet, Samcer Saeed A, Factors related to the implementation of corporate governance, *Dissertation Abstracts Internation*, [Online] Available, 2002.

^{๑๙๖} Marcella, Casey-coocer, “Educational Governance of the Morongo Unified school District California”, *Retrieved December 12*, 2005.

การวิจัยครั้งนี้ ยังได้สนับสนุนการค้นคว้าบทบาทของผู้นำในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ความทุ่มเท เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนระดับความสำเร็จที่สูงขึ้นนำไปสู่การปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนในสิ่งทีควรจะเป็น เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารการศึกษาตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี “ธรรมาภิบาล” (Good governance) มีความสำคัญยิ่งต่อวงการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดธรรมาภิบาลในการบริหารและการจัดการศึกษาโรงเรียนนิติบุคคลไว้ ๖ หลัก คือ (๑) หลักนิติธรรม (๒) หลักคุณธรรม (๓) หลักความโปร่งใส (๔) หลักการมีส่วนร่วม (๕) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และ (๖) หลักความคุ้มค่า ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักคิดในการบริหารองค์กรเพื่อเป็นการประกันเรื่องจรรยาบรรณรับฟังและเรื่องความไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหาร การศึกษาต้องใช้หลักนิติธรรมอันได้แก่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการบริหารภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรือตามอำนาจของของตัว บุคคลหลักคุณธรรมได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาล บุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษายึดถือ หลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ครู บุคลากร ตลอดจนนักเรียนให้พัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยปรับปรุงการทำงานของ สถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของ สถานศึกษา ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ กระบวนการเรียนการสอนต้องโปร่งใส คือ การตรวจสอบได้และอธิบายได้ ทุกขั้นตอนต้องมี ผู้รับผิดชอบ หลักความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ความตระหนักในหน้าที่ความสำนึกในการ รับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลกระทบบจากการกระทำของ ตน หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนร่วมโดยธรรมาภิบาลให้มีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า

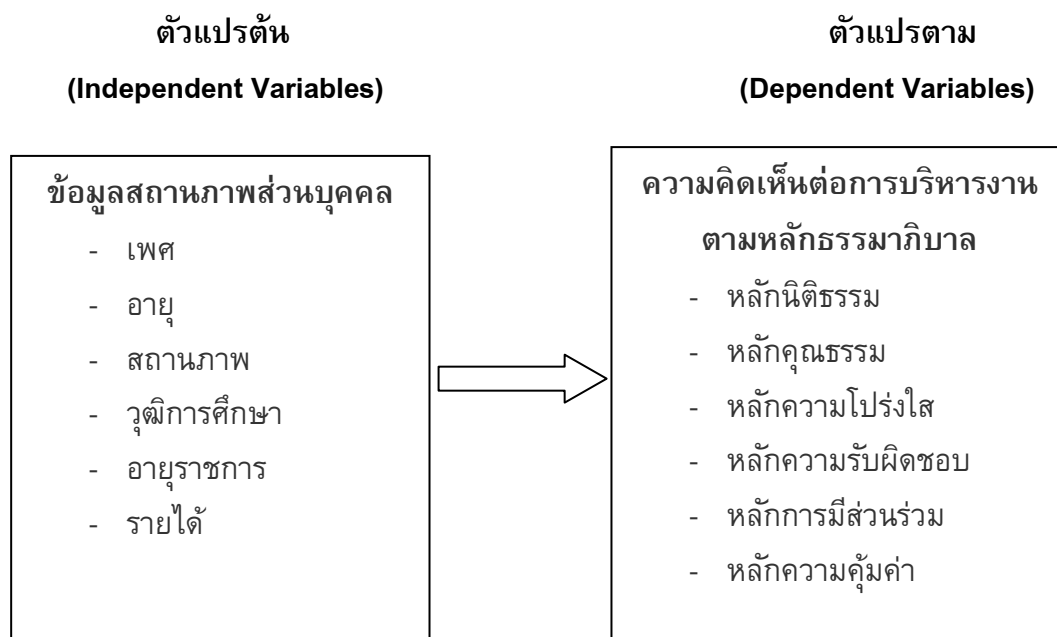
๒.๗ สรุปกรอบแนวความคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักกรรมที่การประยุกต์ใช้ในการให้บริการ คือ หลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาอายุการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓ (๑) ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ที่ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง โดยใช้หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า ดังแผนภูมิที่ ๙



แผนภูมิที่ ๙ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๕๓ จำนวน ๒๗๐ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๗๐ คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของ เครจซีและมอร์แกน^{๑๙๙} ได้จำนวน ๑๕๕ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

^{๑๙๙}Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W, **Determining Sample Size for Research Activitie**, (Educational and Psychological Measureme, 30 (3), 1970), p. 608.

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
๓. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
๔. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
๕. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
๖. ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try out)
๗. ดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
๘. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
๙. สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) รวม ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท^{๑๕๗} (Best & Kahn) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ (Rating Scales) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

^{๑๕๗}Best, J.W. & Kahn, J.V **Research in Education**, (3 rd ed.) Englewood Cliffs, (New Jersey : Prentice – Hall, . 1993), pp. 246 - 250.

๓.๓.๓ การสร้างเครื่องมือและการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

๑. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

๒. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมตามขอบเขตและเนื้อหาที่ศึกษา จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง

๓. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไข

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้กับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ รวมแบบสอบถามจำนวน ๑๙๕ ชุด

๕. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์อัลฟา” (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๐

๖. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๓.๔.๑ ผู้ศึกษาขอหนังสือจากประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรพุทธศาสนศรัทธาบัณฑิตประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๒ นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๒ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔.๓ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

๓.๔.๔ การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ๒ สัปดาห์

๓.๔.๕ แบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยนัดกลับมารับใน ๑ สัปดาห์ถัดไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๕.๑.๑ ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

๓.๕.๑.๒ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามวิธีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จะวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่างๆ โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง เห็นด้วยหรือมีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

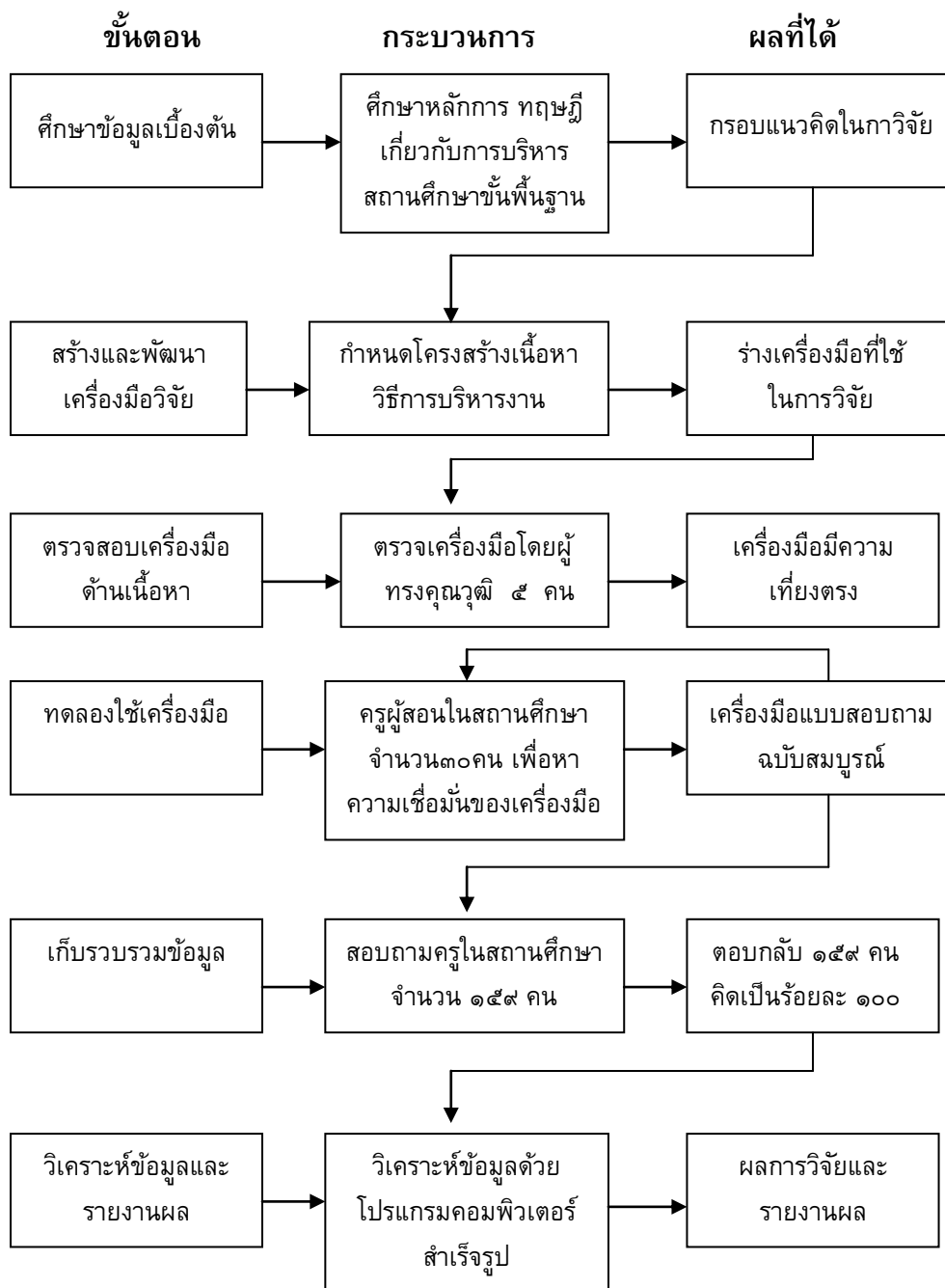
ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

๓.๕.๒.๑ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (frequency), ค่าร้อยละ (percentage), ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๓.๕.๒.๒ สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่า ที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F – Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff) โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สรุปแผนภาพกระบวนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นขั้นตอนการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๑๐ สรุปแผนภาพกระบวนการดำเนินการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๑๕๙ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ๕ ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๕ แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
(n = ๑๕๙)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๖๙	๔๓.๔
หญิง	๙๐	๕๖.๖
๒. อายุ		
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๑๗	๑๐.๗
๓๑ - ๔๐ ปี	๖๑	๓๘.๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๕๒	๓๒.๗
๕๑ ปี ขึ้นไป	๒๙	๑๘.๒
๓. สถานภาพ		
โสด	๕๐	๓๑.๔
สมรส	๙๖	๕๙.๑
หย่าร้าง	๒๓	๑๔.๕
๔. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐	๖.๓
ปริญญาตรี	๑๐๐	๖๒.๙
ปริญญาโท	๔๕	๒๘.๓
ปริญญาเอก	๔	๒.๕

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

๕. อายุราชการ

ต่ำกว่า ๑ ปี	๑๐	๖.๓
๑ - ๑๐ ปี	๘๕	๕๓.๕
๑๑ - ๒๐ ปี	๓๓	๒๐.๘
๒๑ ปีขึ้นไป	๓๑	๑๙.๕

๖. รายได้

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๑๕.๑
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓๘	๒๓.๙
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๐	๓๑.๔
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔๗	๒๙.๖

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ มีสถานภาพสมรส มีจำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙ มีอายุราชการ ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ และมีรายได้ที่ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม (ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน), หลักคุณธรรม (หลักปฏิบัติในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ), หลักความโปร่งใส (การสร้างควมไว้วางใจของผู้บริหารต่อหน่วยงาน และครู ซึ่งสามารถตรวจสอบได้), หลักความรับผิดชอบ (ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ), หลักการมีส่วนร่วม (การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน), และหลักความคุ้มค่า (การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม), รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ด้านหลักนิติธรรม	๔.๐๖	๐.๔๗๑	มาก
๒	ด้านหลักคุณธรรม	๔.๑๑	๐.๓๒๖	มาก
๓	ด้านหลักความโปร่งใส	๔.๑๗	๐.๔๒๑	มาก
๔	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	๔.๑๘	๐.๔๙๐	มาก
๕	ด้านหลักความรับผิดชอบ	๔.๒๒	๐.๓๙๓	มาก
๖	ด้านหลักความคุ้มค่า	๔.๓๙	๐.๔๒๐	มาก
ภาพรวม		๔.๑๙	๐.๒๙๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๓๙$) ในด้านหลักความคุ้มค่า ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ในด้านด้านหลักนิติธรรม

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการ
 บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ
 บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักนิติธรรม

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	ด้านหลักนิติธรรม	ระดับความคิดเห็นต่อการ บริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ พระราชบัญญัติ พระ ราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับ ต่างๆ มาใช้ในการบริหารในสถานศึกษา	๔.๑๖	๐.๘๐๘	มาก
๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำประชาพิจารณ์ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่สถานศึกษา กำหนดขึ้นเพื่อใช้ภายในสถานศึกษา	๔.๐๙	๐.๗๖๖	มาก
๓	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ใช้ภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน	๔.๐๑	๐.๗๗๑	มาก
๔	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล และส่งเสริมให้ บุคคลากรประพฤติปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่สถานศึกษากำหนดขึ้น	๔.๐๙	๐.๗๔๑	มาก
๕	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	๔.๐๘	๐.๗๗๖	มาก
๖	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงแนะนำแนวทางการ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ให้ เข้าใจตรงกัน	๓.๙๒	๐.๙๑๔	มาก
๗	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงแนะนำแนวทางการ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ให้เข้าใจตรงกัน	๔.๐๖	๐.๗๘๕	มาก
รวม		๔.๐๖	๐.๘๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= ๔.๑๖$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำ พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหารในสถานศึกษา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๙๒$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงแนะนำแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ให้เข้าใจตรงกัน

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักคุณธรรม

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	ด้านคุณธรรม	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกัน	๔.๐๓	๐.๗๔๖	มาก
๒	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม	๓.๙๔	๐.๖๔๙	มาก
๓	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม	๔.๐๕	๐.๗๕๓	มาก
๔	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี	๔.๑๑	๐.๗๗๑	มาก
๕	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๙	๐.๘๑๗	มาก
๖	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	๔.๒๕	๐.๘๐๑	มาก
๗	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันซื่อสัตย์ สุจริต	๔.๓๐	๐.๖๖๓	มาก
รวม		๔.๑๑	๐.๓๒๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๓๐$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันซื่อสัตย์ สุจริต ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๙๔$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักความโปร่งใส

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	ด้านความโปร่งใส	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกับสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านความซัดเจน ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	๔.๒๖	๐.๖๙๘	มาก
๒	การทำกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี	๔.๓๐	๐.๗๔๔	มาก
๓	มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบเป็นระยะ ๆ	๔.๑๘	๐.๗๐๗	มาก
๔	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ	๔.๑๓	๐.๘๔๗	มาก
๕	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมการปฏิบัติงานด้านการเงินและวัสดุให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	๔.๑๒	๐.๗๔๑	มาก
๖	มีการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยบุคลากรในสถานศึกษา	๔.๐๔	๐.๘๑๐	มาก
๗	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๙	๐.๗๕๐	มาก
รวม		๔.๑๗	๐.๘๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๓๐$) ได้แก่ การทำกิจกรรมต่าง

๑ ส่วนใหญ่ดำเนินการ ไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = ๔.๐๔$) ได้แก่ มีการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยบุคลากรในสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ **ด้านความรับผิดชอบ**

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษาและสังคม	๔.๒๗	๐.๘๓๒	มาก
๒	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	๔.๑๔	๐.๘๗๐	มาก
๓	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	๔.๐๘	๐.๙๑๑	มาก
๔	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	๔.๒๑	๐.๘๑๔	มาก
๕	บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๔.๒๑	๐.๗๘๒	มาก
๖	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษาครบถ้วนตรงตาม ๔ ภารกิจทั้ง ๔ งาน	๔.๑๔	๐.๗๙๙	มาก
๗	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ	๔.๒๑	๐.๗๙๐	มาก
รวม		๔.๑๘	๐.๘๙๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๒๗$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษาและสังคม ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๔.๐๘$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการ
 บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ
 บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็นต่อการ บริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม ของ สถานศึกษา	๔.๓๘	๐.๗๐ ๒	มาก
๒	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำ แผนปฏิบัติการการประชาพิจารณ์หรือการแสดง ประชามติอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๖	๐.๘๓๑	มาก
๓	บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพียง	๔.๑๓	๐.๗๘๕	มาก
๔	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ประสานงานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	๔.๒๕	๐.๗๗๙	มาก
๕	บริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสร้างความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนา สถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน	๔.๒๗	๐.๗๘๕	มาก
๖	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนแสดงความ คิดเห็นในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงาน ประชาพิจารณ์ และมีส่วนร่วมรับรู้ผลประโยชน์ของ สถานศึกษา	๔.๐๙	๐.๗๓๒	มาก
๗	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ ๆ ของ สถานศึกษา	๔.๓๕	๐.๖๓๘	มาก
รวม		๔.๒๒	๐.๓๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๒๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๓๘$) ได้แก่ มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๔.๐๙$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนแสดงความคิดเห็นในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงาน ประชาพิจารณ์ และมีส่วนร่วมรับรู้ผลประโยชน์ของสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ด้านหลักความคุ้มค่า

(n = ๑๕๙)

ลำดับ	ด้านความคุ้มค่า	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา	๔.๒๘	๐.๖๙๓	มาก
๒	มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา	๔.๒๘	๐.๗๑๑	มาก
๓	มีการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จาก วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า	๔.๓๑	๐.๗๒๒	มาก
๔	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	๔.๒๖	๐.๖๕๘	มาก
๕	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุ อุปกรณ์ในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน	๔.๖๐	๐.๕๘๖	มากที่สุด
๖	มีการให้บริการด้าน แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา	๔.๔๘	๐.๖๘๓	มาก
๗	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำ ใช้ไฟฟ้า อย่างประหยัดและคุ้มค่า	๔.๕๔	๐.๖๕๔	มากที่สุด
รวม		๔.๑๙	๐.๒๙๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๖๐$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอนส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๔.๒๖$) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

ตอนที่ ๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, อายุ, สถาน ๔ ภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงานตามสมมติฐานที่ ๑ - ๗ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ

(n = ๑๕๙)

การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๖๙ คน)		หญิง (๙๐ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นิติธรรม	๔.๐๓	.๔๒๐	๔.๐๘	.๕๐๘	-.๖๘๔	.๔๙๕
คุณธรรม	๔.๑๘	.๓๑๑	๔.๐๖	.๓๓๐	๒.๓๙๑*	.๐๑๘
ความโปร่งใส	๔.๓๑	.๓๗๔	๔.๐๗	.๔๒๘	๓.๖๕๒**	.๐๐๐
ความรับผิดชอบ	๔.๑๓	.๔๔๑	๔.๒๒	.๕๒๒	-๑.๒๔๗	.๒๑๔
การมีส่วนร่วม	๔.๒๕	.๔๑๓	๔.๑๙	.๓๗๗	.๘๗๑	.๓๘๕
ความคุ้มค่า	๔.๔๐	.๓๙๙	๔.๔๐	.๓๙๙	.๑๘๒	.๘๕๖
รวม	๔.๒๒	.๒๙๒	๔.๑๗	.๒๙๘	.๙๘๔	.๓๒๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขต อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ

(n = ๑๕๙)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	อายุ								F	Sig.
	น้อยกว่า ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ปี		๔๑-๕๐ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป			
	(๑๗ คน)		(๖๑คน)		(๕๒ คน)		(๒๙ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นิติธรรม	๔.๐๙	.๕๑๙	๔.๐๗	.๔๓๙	๔.๐๗	.๕๒๕	๓.๙๙	.๔๒๓	.๓๑๖	.๙๑๔
คุณธรรม	๔.๒๒	.๒๐๓	๔.๐๗	.๓๕๙	๔.๑๕	.๓๑๙	๔.๐๗	.๓๑๖	๑.๓๗๑	.๒๕๕
ความโปร่งใส	๔.๑๙	.๓๖๗	๔.๑๑	.๔๕๑	๔.๑๙	.๔๓๙	๔.๒๗	.๓๔๕	.๙๗๔	.๔๐๗
ความรับผิดชอบ	๔.๒๔	.๓๔๖	๔.๑๙	.๕๒๔	๔.๑๙	.๕๑๔	๔.๑๓	.๔๕๙	.๑๙๙	.๙๐๔
การมีส่วนร่วม	๔.๑๕	.๔๐๖	๔.๑๕	.๔๐๖	๔.๒๗	.๓๗๙	๔.๑๔	.๓๙๒	.๑๙๙	.๙๐๔
ความคุ้มค่า	๔.๕๒	.๓๗๔	๔.๓๔	.๔๗๑	๔.๔๕	.๔๐๙	๔.๓๓	.๓๓๓	๑.๓๑๖	.๒๗๑
รวม	๔.๒๓	.๑๗๐	๔.๑๗	.๓๕๔	๔.๒๒	.๒๙๕	๔.๑๕	.๒๑๒	.๕๗๒	.๖๓๔

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพ

(n = ๑๕๙)

การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง			
	(๙๓ คน)		(๑๓๒คน)		(๑๓๒คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นิติธรรม	๔.๐๑	.๔๔๕	๔.๐๗	.๔๗๓	๔.๑๔	.๔๗๑	.๖๓๘	.๕๒๘
คุณธรรม	๔.๑๔	.๒๕๖	๔.๑๑	.๓๕๖	๔.๐๖	.๓๕๒	.๔๘๖	.๖๑๖
ความโปร่งใส	๔.๑๑	.๓๘๘	๔.๒๔	.๔๓๘	๔.๐๗	.๓๗๐	๒.๔๕๖	.๐๘๘
ความรับผิดชอบ	๔.๑๗	.๓๒๗	๔.๑๔	.๕๖๕	๔.๓๖	.๔๖๐	๑.๘๔๗	.๑๖๑
การมีส่วนร่วม	๔.๑๔	.๓๖๖	๔.๒๖	.๓๗๑	๔.๒๔	.๕๐๕	๑.๕๔๘	.๒๑๖
ความคุ้มค่า	๔.๓๖	.๔๑๐	๔.๔๓	.๔๓๓	๔.๓๔	.๓๘๔	.๖๓๒	.๕๓๓
รวม	๔.๑๕	.๒๒๘	๔.๒๑	.๓๓๐	๔.๒๐	.๒๘๒	.๕๗๕	.๕๖๔

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = ๑๕๙)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	วุฒิการศึกษา								F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	(๑๐คน)		(๑๐๐ คน)		(๔๕ คน)		(๔คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นิติธรรม	๓.๙๙	.๕๒๔	๔.๑๑	.๔๖๙	๔.๐๐	.๔๕๙	๓.๖๔	.๔๑๒	๑.๖๗๘	.๑๗๔
คุณธรรม	๓.๙๙	.๓๗๘	๔.๑๖	.๓๓๓	๔.๑๖	.๒๘๐	๓.๗๙	.๒๔๗	๓.๐๙๗*	.๐๒๙
ความโปร่งใส	๓.๘๙	.๓๔๙	๔.๑๖	.๔๑๘	๔.๓๑	.๓๙๙	๓.๗๑	.๑๖๕	๕.๐๕๙**	.๐๐๒
ความรับผิดชอบ	๔.๐๑	.๔๕๔	๔.๒๖	.๔๕๑	๔.๐๖	.๕๖๖	๔.๐๐	.๑๖๕	๒.๔๑๑	.๐๖๙
การมีส่วนร่วม	๓.๙๑	.๕๑๘	๔.๒๗	.๓๖๗	๔.๑๒	.๓๗๐	๔.๖๔	.๒๔๗	๕.๖๑๕**	.๐๐๑
ความคุ้มค่า	๔.๐๑	.๕๔๑	๔.๔๓	.๔๐๕	๔.๔๔	.๓๗๔	๓.๘๙	.๒๑๔	๕.๔๗๓**	.๐๐๑
รวม	๓.๙๗	.๔๑๕	๔.๒๓	.๒๙๐	๔.๑๗	.๒๖๐	๓.๙๕	.๐๕๖	๓.๗๖๒*	.๐๑๒

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของโดยภาพรวมและรายด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ผลรวม

(n = ๑๕๙)

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		๓.๙๗	๔.๒๓	๔.๑๗	๓.๙๕
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๙๗	-	-.๒๖**	-.๒๐	.๐๒
ปริญญาตรี	๔.๒๓	-	-	.๐๗	.๒๙
ปริญญาโท	๔.๑๗	-	-	-	.๒๒
ปริญญาเอก	๓.๙๕	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าปริญญาตรี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักคุณธรรม

(n = ๑๕๙)

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		๓.๙๙	๔.๑๖	๔.๐๖	๓.๗๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๙๙	-	-.๑๗	-.๐๗	.๒๐
ปริญญาตรี	๔.๑๖	-	-	.๑๐	.๓๗*
ปริญญาโท	๔.๐๖	-	-	-	.๒๗
ปริญญาเอก	๓.๗๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่า ปริญญาเอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักหลักความโปร่งใส

(n = ๑๕๙)

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		๓.๘๙	๔.๑๖	๔.๓๑	๓.๗๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๙	-	-.๒๘*	-.๔๒*	.๑๗
ปริญญาตรี	๔.๑๖	-	-	-.๑๕*	.๔๕*
ปริญญาโท	๔.๓๑	-	-	-	.๕๙*
ปริญญาเอก	๓.๗๑	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่า ปริญญาตรีและปริญญาโท มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าปริญญาโท และมากกว่าปริญญาเอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่า ปริญญาตรีและปริญญาเอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = ๑๕๙)

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		๓.๙๑	๔.๒๗	๔.๑๒	๔.๖๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๙๑	-	-.๓๖**	-.๒๑	-.๗๓**
ปริญญาตรี	๔.๒๗	-	-	.๑๕*	-.๓๗
ปริญญาโท	๔.๑๒	-	-	-	-.๕๒*
ปริญญาเอก	๔.๖๔	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่า ปริญญาตรีและปริญญาเอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าปริญญาโท มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าปริญญาเอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักความคุ้มค่า

(n = ๑๕๙)

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	วุฒิการศึกษา			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		๔.๐๑	๔.๔๓	๔.๔๔	๓.๘๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๐๑	-	-.๔๑**	-.๔๓**	.๑๒
ปริญญาตรี	๔.๔๓	-	-	-.๐๑	.๕๕*
ปริญญาโท	๔.๔๔	-	-	-	.๕๕*
ปริญญาเอก	๓.๘๙	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากกว่าปริญญาเอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ครูผู้สอนที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุราชการ

(n = ๑๕๙)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	อายุราชการ								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๑ ปี		๑ - ๑๐ ปี		๑๑ - ๒๐ ปี		๒๑ ปีขึ้นไป			
	(๑๐ คน)		(๘๕ คน)		(๓๓ คน)		(๓๑ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นิติธรรม	๓.๘๓	.๓๘๐	๔.๐๔	.๔๗๕	๔.๒๒	.๕๐๐	๔.๐๑	.๔๒๓	๒.๓๐๔	.๐๗๗
คุณธรรม	๔.๐๔	.๓๘๑	๔.๐๘	.๓๑๒	๔.๒๑	.๓๔๕	๔.๑๐	.๓๒๐	๑.๔๔๒	.๒๓๓
ความโปร่งใส	๓.๙๓	.๕๔๘	๔.๑๖	.๔๒๔	๔.๒๑	.๔๒๖	๔.๒๗	.๓๔๐	๑.๗๘๖	.๑๕๒
ความรับผิดชอบ	๔.๐๙	.๔๔๘	๔.๑๘	.๔๙๓	๔.๒๓	.๕๑๐	๔.๑๗	.๔๘๘	.๒๖๑	.๘๕๓
การมีส่วนร่วม	๓.๖๗	.๓๖๙	๔.๒๙	.๓๖๙	๔.๒๕	.๓๖๖	๔.๑๗	.๓๖๐	๘.๗๑๘*	.๐๐๐
ความคุ้มค่า	๔.๒๖	.๗๒๒	๔.๔๐	.๕๐๗	๔.๔๓	.๔๓๓	๔.๓๘	.๓๑๘	.๔๓๕	.๗๒๗
รวม	๓.๙๗	.๓๘๔	๔.๑๙	.๒๙๑	๔.๒๖	.๓๑๘	๔.๑๘	.๒๒๒	๒.๕๓๙	.๐๕๙

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านหลักการมีส่วนร่วม สำหรับด้านอื่นๆ ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่โดยรวม และของด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามอายุราชการ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = ๑๕๙)

อายุราชการ	\bar{X}	อายุราชการ			
		ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
		๓.๖๗	๔.๒๙	๔.๒๕	๔.๑๗
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓.๖๗	-	-.๖๒**	-.๕๘**	-.๔๙**
๑ - ๑๐ ปี	๔.๒๙	-	-	.๐๔	.๑๒
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๒๕	-	-	-	.๐๙
๒๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๗	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า ๑ ปี มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ๑ - ๑๐ ปี ๑๑ - ๒๐ และปี ๒๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามรายได้

(n = ๑๕๙)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	รายได้								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท		๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท		๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป			
	(๒๔ คน)		(๓๘ คน)		(๕๐ คน)		(๔๗ คน)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
นิติธรรม	๔.๐๓	.๓๘๖	๔.๐๘	.๔๕๐	๔.๐๒	.๕๓๕	๔.๐๙	.๔๖๗	.๒๑๗	.๘๘๕
คุณธรรม	๔.๑๑	.๒๗๙	๔.๐๗	.๓๘๖	๔.๐๗	.๒๖๓	๔.๑๙	.๓๕๑	๑.๓๙๙	.๒๔๕
ความโปร่งใส	๔.๐๒	.๔๒๒	๔.๑๑	.๔๘๔	๔.๒๕	.๓๘๑	๔.๒๓	.๓๘๙	๒.๒๙๔	.๐๘๐
ความรับผิดชอบ	๔.๑๔	.๓๖๕	๔.๒๐	.๔๔๙	๔.๒๓	.๖๑๗	๔.๑๓	.๔๒๘	.๓๗๓	.๗๗๓
การมีส่วนร่วม	๓.๙๘	.๓๙๙	๔.๒๓	.๓๘๔	๔.๓๒	.๓๘๕	๔.๒๓	.๓๖๓	๔.๓๗๕*	.๐๐๕
ความคุ้มค่า	๔.๒๘	.๕๒๔	๔.๓๗	.๔๒๖	๔.๕๑	.๓๘๒	๔.๓๔	.๓๗๖	๒.๒๓๗	.๐๘๖
รวม	๔.๐๙	.๓๑๓	๔.๑๘	.๓๒๐	๔.๒๓	.๒๙๒	๔.๒๐	.๒๖๗	๑.๒๕๙	.๒๙๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านหลักการมีส่วนร่วม สำหรับด้านอื่นๆ ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ โดยรวมและของด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านหลักการมีส่วนร่วม

(n = ๑๕๙)

การมีส่วนร่วม	\bar{X}	การมีส่วนร่วม			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป
		๓.๙๗	๔.๒๓	๔.๓๒	๔.๒๓
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๙๗	-	-.๒๕*	-.๓๔**	-.๒๕**
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	๔.๒๓	-	-	-.๐๙	.๐๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐	๔.๓๒	-	-	-	.๐๙
๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๔.๒๓	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๕ และน้อยกว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาทและ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๑

ตอนที่ ๔ ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย
 จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ
 บาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของ
 หลักนิติธรรม

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน
๑) การทำงานมีเส้นสาย ยังไม่มีมาตรฐาน เดียวกัน ไม่มีความยุติธรรม	๑) ผู้บริหารต้องทำงานอย่างมีความยุติธรรม เส้นสาย ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน
๒) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยได้ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น	๒) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลัก
 คุณธรรม

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความเป็นธรรม กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เท่าเทียมกัน	๑) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความเป็นธรรม กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เท่าเทียมกันและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
๒) การบริหารยังขาดการอาศัยหลักคุณธรรม ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว และเรื่อง ส่วนรวม	๒) การบริหารต้องอาศัยหลักคุณธรรมมาใช้ใน ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว และเรื่อง ส่วนรวม

ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลัก ความโปร่งใส

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) การทำวานยังไม่มีความชัดเจน ไม่ความ โปร่งใสและบางเรื่องไม่สามารถตรวจ ตรวจสอบได้ ๒) มีการพิจารณาความดีความชอบให้ บุคลากรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์	๑) ต้องทำงานให้เปิดเผย ชัดเจน สามารถ ตรวจสอบได้ ๒) ต้องมีการพิจารณาความดีความชอบให้ บุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลัก ความรับผิดชอบ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรไม่เหมาะสมกับความสามารถ ๒) ผู้บริหารไม่ใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และขาด ความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษา	๑) ควรที่จะมอบหมายงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับ ความสามารถ ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจเกี่ยวกับ ปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ยังขาดความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากร ๒) บุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการการประชาสัมพันธ์หรือการแสดงผลประชาชาติ	๑) ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค้งานที่ดีต่อไป ๒) ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการการประชาสัมพันธ์หรือการแสดงผลประชาชาติ

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความคุ้มค่า

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑) ผู้บริหารไม่มีการทำตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ๒) ใช้อวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างไม่ประหยัดและคุ้มค่าเท่าที่ควร ๓) มีการนำวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว	๑) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ๒) ต้องดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จาก วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า ๓) ไม่ควรนำวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว

จากปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานนั้น ผู้บริหารของแต่ละองค์การควรคำนึงถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้ครบทั้ง ๖ ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาลยึดหลักการดำเนินงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุก ๆ ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงาน ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้

ตอนที่ ๕ แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

จากการวิเคราะห์ปบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๖ หลัก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หลักนิติธรรม เป็นกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงานที่ผู้บริหาร ครูทุกคนควรร่วมกันระดมความคิดเห็นและร่วมกันวางกรอบปฏิบัติ ข้อบังคับข้อตกลงต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย เพื่อมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร โดยหลักของการพัฒนาตามหลักนิติธรรมที่มีการประยุกต์นำมาใช้ในองค์กร เช่น

- ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้คณะครูได้ศึกษาเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- ควรลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง
- ต้องบริหารงานอย่างมีความยุติธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีเส้นสาย
- มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน ไม่ควรรวมศูนย์อำนาจอยู่เพียงแต่ผู้บริหารเพียงคนเดียว

หลักคุณธรรม หลักปฏิบัติในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร โดยหลักของการพัฒนาตามหลักคุณธรรมที่มีการประยุกต์นำมาใช้ในองค์กร เช่น

- ต้องให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเท่าเทียมกันและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน
- มีการอบรมในเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานด้วยความทุ่มเท และเสียสละ มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน

หลักความโปร่งใส การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารต่อหน่วยงาน และครู ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เปิดโอกาสให้คณะกรรมการครู ปกครองและชุมชน ร่วมคิด ร่วมกระทำ ร่วมวางแผน ควรแต่งตั้งคณะทำงานและผู้รับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร โดยหลักของการพัฒนาตามหลักความโปร่งใสที่มีการประยุกต์นำมาใช้ในองค์กร เช่น

- มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
- ยึดหลักศีล ๕ ในการบริหารงาน
- ต้องทำงานให้เปิดเผย ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้และประเมินผลงานและพิจารณาความชอบโดยการดูผลสำเร็จของงาน และมีหลักฐานที่สามารถขอดู
- มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ

หลักความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ปกป้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ไข้ปัญหาในทุก ๆ เรื่อง และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร โดยหลักของการพัฒนาตามหลักความรับผิดชอบที่มีการประยุกต์นำมาใช้ในองค์กร เช่น

- ปฏิบัติงานตามหน้าที่และบริหารงานอย่างมีระบบ
- ควรปลูกฝังความรับผิดชอบต่อบุคลากรเกิดจิตสำนึกที่ดีในความรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติเป็นแบบอย่างให้บุคลากรและชุมชน
- มอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับความสามารถ

หลักการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชน ได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้โอกาสบุคลากร กรรมการสถานศึกษาและเครือข่าย ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักความถูกต้องตรงไปตรงมา และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร โดยหลักของการพัฒนาตามหลักความมีส่วนร่วมที่มีการประยุกต์นำมาใช้ในองค์กร เช่น

- ให้บุคลากรในหน่วยงานทุก ๆ คนทำโครงการและทำงานร่วมกัน

- การบริหารงานทุกด้านต้องมีบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน
- ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรับทราบภารกิจของงานต่าง ๆ ทุกคน
- ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วย
- บริหารโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการใช้งบประมาณและงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ควรบริหารงานให้คุ้มค่าโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงใช้ทรัพยากร งบประมาณอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำของที่ใช้แล้วมา Recycle มีการแบ่งงานและกำหนดขอบเขตในการใช้วัสดุอุปกรณ์ และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน และที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในองค์กร โดยหลักของการพัฒนาตามหลักความคุ้มค่าที่มีการประยุกต์นำมาใช้ในองค์กร เช่น

- ควรมีการวางแผนงานก่อนการดำเนินงานทุกครั้งว่าคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรที่ใช้หรือไม่ รวมถึงคนทำงานว่าทำแล้วได้อะไรบ้าง
- การใช้งบประมาณ สาธารณูปโภคต้องใช้อย่างประหยัด และคุ้มค่า
- การปฏิบัติงานควรยึดหลักความไม่ประมาทเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- จัดการบริหารทรัพยากรและใช้อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
- มีการปรับปรุง ซ่อมแซม วัสดุอุปกรณ์ที่พอใช้ได้อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการทำงาน
- การบริหารงานทั้ง ๖ ด้านของโรงเรียนอย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

จะเห็นได้ว่าการบริหารและพัฒนาการจัดการเรียนของสถานศึกษา ถ้านำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมาภิบาลยึดหลักการทำงานที่มีหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า นำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารการปกครองที่ดีที่ทุก ๆ ส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะที่จะนำมาใช้ในการจัดการบริหารงาน ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพได้

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๙ คน โดยการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิด และปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจริงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๑. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ ๓๑ – ๔๐ ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุราชการ ๑ – ๑๐ ปี และมีรายได้ที่ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้

๒.๑ หลักนิติธรรม (ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๒ ด้านหลักคุณธรรม (หลักปฏิบัติในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๓ หลักความโปร่งใส (การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารต่อหน่วยงาน และครูซึ่งสามารถตรวจสอบได้) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๔ หลักความรับผิดชอบ (ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๕ หลักการมีส่วนร่วม (การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๖ หลักความคุ้มค่า (การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อทุกข้อ ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอนและผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำ ใช้ไฟฟ้า อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

๓. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ส่วนด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขต อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ส่วนด้านนิติธรรม ด้านความ รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ ครูผู้สอนที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขต อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้าน หลักการมีส่วนร่วม สำหรับด้านอื่นๆ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ ครูผู้สอนที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นว่าการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้าน หลักการมีส่วนร่วม สำหรับด้านอื่นๆ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

๔. ข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีดังนี้

๔.๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักนิติธรรม

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) การทำงานมีเส้นสาย ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีความยุติธรรม
- ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยได้ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้นยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

- ๑) ผู้บริหารต้องทำงานอย่างมีความยุติธรรมเส้นสาย ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน
- ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดขึ้น

๔.๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักคุณธรรม

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกัน
- ๒) การบริหารยังขาดการอาศัยหลักคุณธรรมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว และเรื่องส่วนรวม

ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

- ๑) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกันและไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
- ๒) การบริหารต้องอาศัยหลักคุณธรรมมาใช้ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว และเรื่องส่วนรวม

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความโปร่งใส

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) การทำงานยังไม่มีชัดเจน ไม่มีความโปร่งใสและบางเรื่องไม่สามารถตรวจตรวจสอบได้
- ๒) มีการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

- ๑) ต้องทำงานให้เปิดเผย ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้
- ๒) ต้องมีการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความรับผิดชอบ

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรไม่เหมาะสมกับความสามารถ
- ๒) ผู้บริหารไม่ใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และขาดความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

- ๑) ควรที่จะมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเหมาะสมกับความสามารถ
- ๒) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

๔.๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) ยังขาดความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากร
- ๒) บุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการการประชาพิจารณ์หรือการแสดงประชามติ

ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

- ๑) ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค์งานที่ดีต่อไป
- ๒) ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการประชาพิจารณ์หรือการแสดงประชามติ

๔.๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ของหลักความคุ้มค่า

ปัญหา อุปสรรค

- ๑) ผู้บริหารไม่มีการทำตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
- ๒) วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างไม่ประหยัดและคุ้มค่าเท่าที่ควร
- ๓) มีการนำวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

- ๑) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา
- ๒) ต้องดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จาก วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ๓) ไม่ควรนำวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว

๕. แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวทางทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๖ หลัก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานในหลักนิติธรรม

- ๑) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สิทธิหน้าที่ ด้านวินัยแก่บุคลากร โดยการจัดทำเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ประชุม สัมมนา นิเทศภายใน
- ๒) ดำเนินการกับบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามวินัยอย่างจริงจัง
- ๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการควบคุมกำกับบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานในหลักคุณธรรม

- ๑) ผู้บริหารต้องมีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ลำเอียงกับบุคลากร
- ๒) บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีภาวะความเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๓) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยใช้หลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานในหลักความโปร่งใส

- ๑) การใช้จ่ายงบประมาณเมื่อได้รับผลการสนับสนุนแล้ว ผู้รับผิดชอบต้องเตรียมหลักฐานการใช้จ่ายไว้พร้อมรับการตรวจสอบ กรณีมีค่าใช้จ่ายเหลือให้ส่งคืน และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานและโครงการจะต้องแสดงความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ
- ๒) การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการ เป็นการสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามที่ปฏิบัติหรือมีขึ้นจริง
- ๓) มีการตรวจสอบเอกสาร การรับ – การจ่ายเงินประจำวันให้ถูกต้อง
- ๔) บันทึกเอกสารประกอบการบัญชี ซึ่งเป็นเอกสารแสดงการรับ หรือจ่ายเงินให้ถูกต้อง

แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานในหลักความรับผิดชอบ

- ๑) บริหารงานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน นิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
- ๒) เอาใจใส่ต่อปัญหาของบุคลากรและสังคมอย่างจริงจัง และนำปัญหามาศึกษาเพื่อการแก้ไข
- ๓) บริหารบุคลากรด้วยความรับผิดชอบให้ทุกฝ่ายมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ๔) มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนา การศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานในหลักการมีส่วนร่วม

- ๑) สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร คณะครูในสถานศึกษา โดยขอคณะครูต้องสามารถทำงานเชิงบูรณาการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกันและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการต้องประชาพิจารณ์หรือการแสดงประชามติ
- ๒) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูในการขยายเครือข่ายโรงเรียน เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมความร่วมมือ และการแบ่งปันความรู้ในวิธีการเรียนการสอน และเพื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี
- ๓) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การแบ่งปันข้อมูลความรู้ และเป็นการเพิ่มคุณค่าให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาในการบริหารงานในหลักความคุ้มค่า

- ๑) ปลูกฝังคุณธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา
- ๒) ต้องดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จาก วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ๓) ให้ครูประจำชั้นสำรวจความขาดแคลน และความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานของอำเภอประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๕.๒.๑ ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

หลักนิติธรรม จากการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อหลักนิติธรรมในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการบังคับใช้อย่างเป็นธรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ และควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบราชการ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษามีการประกาศใช้ระเบียบและกฎหมายที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น โดยรวมครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ในหลักนิติธรรม ทั้ง ๖ งาน อยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระจริญ จิรสุโก

(เมืองประทับ)^{๑๕๘} ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย ในด้านนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการบริหารตามหลักนิติธรรมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเน้นความเป็นธรรมตามระเบียบของทางราชการ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรของเทศบาลเคารพกฎระเบียบ และกฎหมาย การบริหารงานตามหลักนิติธรรมนี้

หลักคุณธรรม จากการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อหลักคุณธรรมในระดับมาก ที่มุ่งให้ความสำคัญเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นหลักการต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรและประชาชน มีหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ประหยัด ใช้หลักความรู้หลักเหตุผล เกิดนำความรู้เป็นแรงผลักดันอีกทาง จึงส่งผลให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากซึ่งถือว่า โดยรวมครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ในหลักคุณธรรมทั้ง ๖ งาน อยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลงานวิจัยของ กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์^{๑๕๙} ศึกษาเรื่อง หลัก ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าหลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน

^{๑๕๘} พระจริญ จิรสุโก (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, *ปริญญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๕๙} กิตติพงษ์ อรุณีพัฒน์, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, (สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๕), หน้า ก.

ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจวรรณ วันดีศรี^{๒๐๐} ได้ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ร้อยเอ็ด พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดมีธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม มีธรรมาภิบาลระดับสูง

หลักความโปร่งใส จากการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อหลักความโปร่งใสในระดับมาก ที่มุ่งให้ความสำคัญเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีไม่ตรีจิตพร้อมให้บริการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยมีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็ง มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สร้างเครือข่ายผู้ตรวจสอบภายในในระดับกลุ่มสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการกำหนดปฏิทินออกติดตามตรวจสอบและรายงานผลอย่างเป็นระบบทำให้สถานศึกษาไม่ปิดบังข้อมูลต่าง ๆ มีการเปิดเผยต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีระบบการตรวจสอบที่ชัดเจน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาได้จึงสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันซึ่งถือว่า โดยรวมความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอ บรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ในหลักความโปร่งใสทั้ง ๖ งาน อยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลงานวิจัยของ ธินิตา ฐิติภากร^{๒๐๑} ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับปานกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล ๑) การเปิดเผยข้อมูล ๒) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ ๓) ความรับผิดชอบต่อในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ๔) การให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารงาน และยัง

^{๒๐๐}เบญจวรรณ วันดีศรี, “การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๒๐๑}ธินิตา ฐิติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๖), หน้า ก.

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรัชย์ นาทองไชย^{๒๐๒} ได้วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานของ คณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนในเขตเทศบาล ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าคณะเทศมนตรีบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล และต่างพอใจ เห็นด้วยที่คณะเทศมนตรีนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานในหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยติดประกาศ ประชุมชี้แจงผ่านหอกระจายข่าว/เสียงตามสายและ วารสาร

หลักความรับผิดชอบ จากการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพต พิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ เป็นหลักในการบริหาร แสดง ว่าผู้บริหารมีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ ความร่วมมือในการทำงานที่ดี ทำงานเป็นทีม มีการปลูกจิตสำนึกให้มีความเอาใจใส่ต่องานทั้ง บุคลากรและนักเรียน โดยเน้นให้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก และมี จิตใจเสียสละ ให้ความร่วมมือกับทางสถานศึกษา ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงาน ตามที่ได้รับ หมอบหมายซึ่งถือว่า โดยรวมความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ใน หลักความโปร่งใสทั้ง ๖ งาน อยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ผลงานวิจัยของ พระเจริญ จิริสุโก (เมืองประทับ)^{๒๐๓} ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่า การบริหารงานตามหลักธรร มาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย ในด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า

^{๒๐๒}สุรัชย์ นาทองไชย, “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๒๐๓}พระเจริญ จิริสุโก (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบาง กรวย จังหวัดนนทบุรี”, บทคัดย่อ.

บุคลากรของเทศบาลควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและให้บริการต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ

หลักการมีส่วนร่วม จากการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อหลักการมีส่วนร่วมในระดับมาก ที่มุ่งให้ความสำคัญเรื่องการบริหารงานและกิจกรรมต่าง ๆ มีกรรมการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนชุมชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมชื่นชมในผลงาน จึงส่งผลให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เพราะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนและร่วมกันปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยทุกคนปฏิบัติตามหน้าที่ของตนซึ่งถือว่า โดยรวมความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ในหลักการมีส่วนร่วมทั้ง ๖ งาน อยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลงานวิจัยของ เสนาะ สภาพไทย^{๒๐๔} พ.ท. ได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม

หลักความคุ้มค่า จากการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญการบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้งบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณ ผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษาเป็นที่พอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าให้สถานศึกษา และมีอิสระใน

^{๒๐๔} เสนาะ สภาพไทย, พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

การจัดการงบประมาณในส่วนที่ตั้งไว้สำหรับสถานศึกษา ตามที่ได้รับการกำหนดวงเงินและมีอิสระในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัสดุในส่วนที่อยู่ในการดูแลรับผิดชอบ ซึ่งถือว่า โดยรวมความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ในหลักความคุ้มค่าทั้ง ๖ งาน อยู่ในระดับที่มีความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาผลงานวิจัยของ สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา^{๒๐๕} ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่างๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนแต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรพินท์ สพโชคชัย^{๒๐๖} ได้การศึกษาเรื่อง ศึกษาแนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอรูปแบบและแนวทางในการสร้างธรรมาภิบาล ในระดับตำบลและหมู่บ้าน พบว่า เลือกอบต. ชมพู อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ใช้กระบวนการพัฒนาธรรมาภิบาลระดับ อบต. ซึ่งเลือกประยุกต์หลัก ธรรมาภิบาล ๔ หลักได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า ส่วนอีกสองหลักคือ หลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรมยังไม่ได้ดำเนินการเพราะเป็นเรื่องนามธรรม

^{๒๐๕} สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ก.

^{๒๐๖} อรพินท์ สพโชคชัย, แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๔๕.

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาการเปรียบเทียบครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๖ ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุราชการ รายได้ โดยภาพรวมที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

เพศ ที่แตกต่างมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่เพศ จะเป็นเพศใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เตื่อนใจ ฤทธิ์จักร^{๒๐๗} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” พบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ทั้งเพศชายและหญิงมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ให้ความสำคัญกับพนักงานและเจ้าหน้าที่ทุกคน ทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน

อายุ ที่แตกต่างมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในแต่ละด้านไม่ได้จำกัดอยู่ที่อายุ จะเป็นอายุใดก็สามารถทำงานได้เหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนา เหลืองนาคทองดี^{๒๐๘} ศึกษาเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย” โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ

^{๒๐๗} เตื่อนใจ ฤทธิ์จักร, “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิทยาศาสตร์การพัฒน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๒๐๘} มัทนา เหลืองนาคทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”, งานวิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล มากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ไม่ได้จำกัดอยู่ที่สถานภาพ จะเป็นสถานภาพใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌองก์ แสงแก้ว^{๒๐๙} ว่าที่ ร.ต. ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย นภดล สุรนครินทร์^{๒๑๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านบุคคล พบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

^{๒๐๙} ฌองก์ แสงแก้ว, ว่าที่ ร.ต. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๒๑๐} นภดล สุรนครินทร์, “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่”, หน้า ก.

อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความยาวนานต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาศรี คงเกลี้ยง^{๒๑๑} ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ทัศนคติของผู้รับบริการที่มีต่องานทะเบียนในอำเภอมิติใหม่” พบว่า ประชาชนที่มารับบริการมีทัศนคติที่ดีต่องานทะเบียนในอำเภอมิติใหม่ ภายหลังจากที่อำเภอทั้ง ๔ อำเภอได้มีการปรับปรุงการบริหารและการบริการของอำเภอ ตามแนวทางของการรื้อปรับระบบแล้ว ส่วนปัจจัยทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานทะเบียนอำเภอมิติใหม่ คือ อายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการรับบริการงานทะเบียน โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕

รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในแต่ละด้านไม่ได้จำกัดอยู่ที่รายได้หรือความสามารถ จะเป็นรายได้ใดก็สามารถทำงานได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสนาะ สภาพไทย^{๒๑๒} พ.ท. ได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” พบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มี ะดับรายได้ ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลแตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

๑.๑.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. รณรงค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

^{๒๑๑}วิภาศรี คงเกลี้ยง, “ทัศนคติของผู้รับบริการที่มีต่องานทะเบียนในอำเภอมิติใหม่”, บทคัดย่อ.

^{๒๑๒}เสนาะ สภาพไทย, พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, บทคัดย่อ.

๒. ในด้านการบริการควรให้ความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเป็นรายบุคคล
๓. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้
๔. มีการอบรมในเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๕. ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้กับ ชุมชนหรือบุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาอำเภอบางกรวย

๑.๑.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. บริหารงานอย่างโปร่งใส ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้น
๕. ควรมีการปรับลดหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้เข้ากับของการบริหารงานให้มีความก้าวหน้าตามยุคโลกาภิวัตน์

๑.๑.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้
๑. ควรศึกษาในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เช่น หลักกิติบาท ๔, หลักสังคหวัตถุ ๔, หลักสาราณียธรรม ๖ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสมในการบริหารงานในปัจจุบัน และมีการเปรียบเทียบต่อการบริหารงานดังกล่าว
๓. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร
๔. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาโดยการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากยิ่งขึ้น และมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

๑. บาลี - ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย . ๒๕๓๙.จุฬาเตปิฎก , ๒๕๐๐.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

(๑) หนังสือ :

กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๓๖.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

_____. การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ : กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๖.

กิติมา ปรีดาลก. การบริหารและการนิเทศสถานศึกษาเบื้องต้น . กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา, ๒๕๔๓.

เกษม วัฒนชัย . ธรรมนูญกับคอร์รัปชันในสังคมไทย . กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง , ๒๕๔๖.

แก้วตา ไทรงาม. ประชุม โปธิกุล. เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, ๒๕๔๘.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.

จิตินันท์ เตชะคุปต์. ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดบริการสถานเลี้ยงเด็กในเขตกรุงเทพมหานคร . ความต้องการรูปแบบและคุณภาพรายงานการวิจัย หลักธรรมนูญฉบับนั้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๒.

- เจริญ เจษฎาวัลย์, การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พอดี จำกัด, ๒๕๔๕.
- เจริญพงษ์ วิญญูณรงค์. ธรรมาภิบาลกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองละสังคมที่ดี. วารสารเพิ่มผลผลิต. ปีที่ ๓๙, ๒๕๔๓.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บัคพอยท์, ๒๕๔๕.
- จำเริญ จิตรหลัง. บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา. วิทยากร, ๓, ๒๕๕๐.
- ชนะศักดิ์ ยุกบุตร. กระทบมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดี ในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพมหานคร : บพิศการพิมพ์, ๒๕๕๓.
- ชัยสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ, จตุรงค์ บุญยรัตน์สุนทร. พระมหาจรรยาโรจน์ ภวิวิโส. เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม ผลการเสวนาสหสาขาวิชาการระหว่างสถาบันแห่งชาติ ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : ฟ้ายักษ์ จำกัด, ๒๕๔๕.
- ดิน ปรัชญพฤกษ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก. ๒๕๔๑.
- ธีระ รุญเจริญ. การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๕.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. วิชาหลักการบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการบรรยาย. ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์, ถ้ายเอกสาร, ๒๕๔๖.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิศการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๖.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. ผู้นำพันธุ์แท้ Authentic Leader. กรุงเทพมหานคร : แสงดาว จำกัด, ๒๕๔๙.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และคณะ. การบริหารโดยองค์คณะบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, ๒๕๔๕.
- ประเวช สิทธิกุล. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี, ๒๕๔๓.

- ปราชญา กล้าผจญ. **๘๘ ลู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๓.
- เปรม กীরติวงศ์ชัชวาล. **กฎทองแห่งผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๒.
- ปาริชาติ เทพอารักษ์. **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**. สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา. มกราคม – มีนาคม ๒๕๕๐.
- ปริญญา ตันสกุล. ศาสตราจารย์แห่งการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล, ๒๕๔๙.
- ปีติเทพ อยู่ยี่น. **ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคม**, กรุงเทพมหานคร : บพิชการพิมพ์, ๒๕๕๖.
- ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์และคณะ. **รัฐธรรมนูญ..และรัฐนี้ ภู่อะภูล. ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : บพิชการพิมพ์, ๒๕๔๙.
- พจนานุกรมมติชน. **พจนานุกรมมติชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๔๗.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต ป.ธ. ๙ , Ph.D.). **พุทธวิธีบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระมหาบุญมี มาลาวโร. **พุทธบริหาร**. นนทบุรี : ธิงค์ บีคอนด์ บุคส์, ๒๕๕๓.
- พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.
- ฝ่ายวิชาการภาษาไทย, **พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัทเอ็ดยูเคชั่น จำกัด มหาชน, ๒๕๕๒.
- มีทนา เหลืองนาคทองดี. **ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย**. งานวิจัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕.
- มัลลิกา ตันสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.
- เมธา สุวรรณสาร. **การกำกับกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร**. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๒๑, ๒๕๔๓.
- เมธี ปิลันนานนท์. **การบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๕ . กรุงเทพมหานคร : เมธีทีปส์ , ๒๕๒๕.
- ยุค ศรีอาริยะ. **“โลกาภิวัตน์กับ Good Governance” ในธรรมาภิบาลกับคอร์ปชั่นในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิถึทรรศน์, ๒๕๔๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร : ทานานมีบุ๊ค, ๒๕๔๒.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **การจัดการสมัยใหม่ Modern Management**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๙.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพรุ่นที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์. คู่มือกู่ชาติทางออกวิกฤติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันสหัสวรรษ, ๒๕๔๔.
- วันชัย วัฒนศัพท์. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย, ๒๕๔๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๗.
- สถาบันพระปกเกล้า. โครงการขยายผลเพื่อนำตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศาลาแดง, ๒๕๔๘.
- สถาบันราชประชาสมาสัย. สถาบัน, ธรรมมาภิบาลบันดาลสุข. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๗.
- สมเกียรติ มีธรรม. พุทธทัศน์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย. กรุงเทพมหานคร : ศยาม, ๒๕๔๖.
- สมคิด บางโม. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระนคร, ๒๕๔๔.
- _____ . องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- สมพิศ สุขแสน. **Good Governanec** กับการบริหารใหม่มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิชาการสถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๖.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ, ๒๕๔๔.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. การบริหารราชการไทย : อดีตปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๓.
- สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์. หลักปกครองที่ดีกับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๒๑, ๒๕๔๓.
- สิรภาพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕

สุดจิต นิมิตกุล. กระทบมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

สุทธิพร บุญส่ง. คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๐.

สุธี สุทธิสมบูรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ. ๒๕๓๖.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน **School – Based Management**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. (สำนักงานศึกษาธิการอำเภอวังชัน จังหวัดแพร่, ๒๕๔๖).

สุปรีชา กมลาศน์. พลอากาศโท. หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, ๒๕๔๓.

_____ . คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๔๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูทำผิดวินัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, ๒๕๔๓.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (**Good Governance**). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๓.

สำนักนายกรัฐมนตรี. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

โสมนัส ฌ บางช้าง. **Good Governance (การกำกับดูแลที่ดี)**. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๒๑, ๒๕๔๓.

โสมนัส ฌ บางช้าง, “Good Governance : การกำกับดูแลที่ดี”, วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๔).

หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์, ๒๕๔๙.

อาคม วัดโสง. หน้าที่ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๗.

อรพินท์ สพ์โชคชัย. แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๓.

(๒) บทความในวารสาร :

เกษม วัฒนชัย. สถาบันที่เข้มแข็งมั่นคง. วารสาร มจร. วิชาการ. ปีที่ ๔๓ ฉบับที่ ๔ (กรกฎาคม – ธันวาคม), ๒๕๕๓.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สำนักงาน. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) รายงานประจำปี ๒๕๕๑ – ๒๕๕๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๓.

ไชยวัฒน์ คำชู. ธรรมาภิบาลในองค์กร. วารสารวงการครู. ปีที่ ๔๗. ฉบับที่ ๒. สิงหาคม ๒๕๕๗.

ถวิล อรัญเวศ. นักบริหารมืออาชีพ : ในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารการศึกษา. ปี๔(๒). กุมภาพันธ์, ๒๕๕๔.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. ธรรมาภิบาล. วารสารเพิ่มผลผลิต. ปีที่ ๓๙, ๒๕๕๓.

ชนดล พระพุทธพงศ์. ปัญหาออร์ปชั่น Good Governance. วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑, ๒๕๕๓.

ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์และคณะ. ธรรมรัฐ. วารสารนักบริหาร, ปีที่ ๒๑. ๒๕๕๓.

วนิดา แสงสารพันธ์. การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒, กันยายน ๒๕๕๔.

วินิจ เกตขำ และคมเพชร ฉัตรศุภกุล. สองทศวรรษหลักสูตรการศึกษาไทย. วารสารวิชาการ ๓. ปี๕. เมษายน ๒๕๕๔.

สมหมาย ปฐมวิชัยวัฒน์. หลักการปกครองที่ดี Good Governance กับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม – กันยายน) ๒๕๕๔.

สุพล วังสินธุ์. การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. วารสารวิชาการ, ๒๕๕๕.

อัจฉรา โยมสินธุ์. บริษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน. วารสารนักบริหาร. ปีที่ ๒๑, ๒๕๕๓.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

- เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์ . “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๘.
- กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์ . “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์รัฐ-ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.
- เฉลิม เทียงธรรม . “ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙.
- เฉลิมชัย สมท่า . “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น , ๒๕๔๗.
- ชนิดา อินตะปัญญา . “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ . “การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์ กศ.ม.** . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๙.
- ณรงค์ แสงแก้ว.ว่าที่ ร.ต. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”.**วิทยานิพนธ์ปริญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,๒๕๕๐.
- เดือนใจ ฤทธิจักร. “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”.**วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,๒๕๕๐.
- ทวี อุบแก้ว. “สภาพการบริหารจัดการศึกษาที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษบุรีรัมย์ เขต ๒”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๔๙.

- ชนาธร ตันวิพงษ์ตระกูล. “ความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต ๒”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- ชนิตา จูติภากร. “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖.
- นภดล สุรนครินทร์. “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- เบญจวรรณ วันดีศรี. “การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๖.
- พระจริฎฐ จิรสุภ (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิต-วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.
- พีรพงษ์ พงศ์ศาสตร์. “การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ๒๕๔๘.
- ไพฑูรย์ ดอกบัว. “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ ๑ - ๓ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๕๐.
- ไพบุลย์ ธรรมชัดดุ๊ก. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.
- ไพศาล ตั้งสมบูรณ์. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๘.
- มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล. “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต ๓”. **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๗.

- มานิตย์ คณะวาปี. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต ๓”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖.
- รัชนี เชียงชีระ. “คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิด เห็นของ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฮอดจังหวัดเชียงใหม่”. **ปริญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- รับขวัญ ภาคภูมิ. “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากำแพงเพชร เขต ๑”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๗.
- วรเชษฐ์ ค่วยเทศ. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอลำพูน”. การค้นคว้าแบบอิสระ
ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
๒๕๕๖.
- วิภาศรี คงเกลี้ยง. “ทัศนคติของผู้รับบริการที่มีต่องานทพเปียนในอำเภอมิตีใหม่”. **วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สังคมวิทยาประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๗.
- วิรัตน์ รัตนมณี. “การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอ
เมืองลำพูน จังหวัดลำพูน”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- ศักดิ์ศรี สنجิตร. “ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบุรี”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์, ๒๕๕๗.
- สมควร ทิพย์จันทร์. “การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา
จังหวัดลำพูน”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘.
- สมชาย คำปลิว. “การศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษา อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ”. **ปริญาศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, ๒๕๕๗.

สมชาย ไชยจินดา. “การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

สมปอง ชันน้อย. “ธรรมนูญของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”. **รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์, ๒๕๔๙.

สมัย อดทน . “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๑.

เสนาะ สภาพไทย. พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน เสนาธิการทหารบก”. **วิทยานิพนธ์ปริญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

สายพิณ ภูผล. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอน อำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.

สินินทร จันท์ผอง. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองลำพูนจังหวัดลำพูน”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา. “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

สุรัชย์ นาทองไชย. “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สุรสิทธิ์ ถิตย์บุญครอง. “ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

- สุวรรณ ทองคำ. “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี”. **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕.
- เสรี พุทธปวน. “การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน”. **ปริญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.
- อนุชิต วรรณสุทธ์. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
มืออาชีพในอนาคต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ . **ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ , ๒๕๔๖.
- อรทัย แสงทอง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร:
กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน” **ปริญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

- Alph B. Kinbrough. **Education Administration**. New York : Macmillan Company ,
1976.
- Barnard. Chester I. **The Function of the Executive**. Cambridge, Mass. :
HarvardUniversity Press,1968.
- Benjamin M. Sachs, **Education Administration** : A Behavioral Approach. (Boston :
Houghton Mifflin Company, 1966.
- Best. John W. **Research in education**. (Third Edition). Engle Wood Cliffs, New
Jersey : Pren Tice Hall,1977.
- _____. & Kahn. J. **VResearch in Education**. (3 rd ed.) Englewood Cliffs. New Jersey
: Prentice – Hall. 1993.
- Cronbach. Lee. Joseph. **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper and
Row, 1974.
- Danial E. Giffiths. **Human Relation in School Administration**. New York :
Appleton-Century-Crofts, 1956.
- Engle. T.L Snellgrow . L. **Psychology : Is Principle and Application**. (5 th ed) New
York : Harcomt Brancd and World, 1969.

- Flippo. Edwin B. **Principle of Personnel Management**. New York : Mc Graw-Hall Inc, 1970.
- Foster. C.R. **Psychology for Life Adjustment**. Chicago : American Technical Society, 1952.
- Gary Dessler. **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**. 3th ed.. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004.
- Gorton. **School Administration and Supervision**. Dubuque : Wm.C. Brown, 1983.
- Gulick L. and Urwick, L. **The Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1937.
- Halpin. Andrew. **Theory and Research in Administration**. New York : Mcmillan Company, 1966.
- Hilgard. Ernest R. **Introduction to Psychology, 3 reed**. New York : Harcourt, Brace & World, 1962.
- Homby . AS. Gatenby. E.V. and Wakefield, H, **The Advanced learner 's Dictionary of Current English**_ (2 nd ed) London : Oxford University Press, 1968.
- John A. Ramsayer and other. **Factors Affecting Educational Administration In CAPE Series**, Columbus. Ohio : State University , 1955.
- Katz L. R.. **Skills and Effective Administrato**. New York : The President and Fellows of Harvard College, 1964.
- Kolasa, B.J. **Introduction to Behavior Science for Business**. New York : John Wilry and Sons, 1969.
- Kolesnik. W.L. **Education Psychology**_ New York : Mc – Graw – Hill Book , 1970.
- Krejcie. Robert V.. & Morgan, Daryle W. **Determining Sample Size for Research Activitie**. Educational and Psychological Measureme. 30 (3). 1970.
- Marcella. Casey-coocer. "Educational Governance of the Morongo Unified school District California". Retrieved December 12, 2005.
- Mitchell Geoffrey Duccan. **A New Dictionary of Sociology**. London : Roulledge & Kegen Paul, 1971.
- Nunally, Jim C Jr. **Test and Measurement Assessment and Prediction**. New York : Mc – Graw - Hill Book, 1959.
- Oskamp.S. **Attitude and Opinion**. New Jersy : Prentice – Hall inc, 1977.
- Peter F. Drucker. **The Practice of Management**. New York : Harper, 1958.

- Robert S. Fisk. **The Task of Education Administration**. New York : Harper and Row Publishers, 1963.
- Ronald C. Doll. **Curriculum Improvement**. Boston : Allyn and Bacon , 1968.
- Ronald F. Campbell. **Introduction to Education Administration**. Boston : Allen and Bacon Inc, 1997.
- Ruch. **Psychology and Life**. New York : Mcgraw hill Co., 1965.
- Simon. Herbert A, **Donald W. Smithburg and Victor A.** Thomson. Public Administration. New York : Alfred A. Knopf, 1966.
- Stogdill, R.M.. **Handbook of Leadership**. Now York : Free Press, (1974.
- Tead O. **Art of Administrative**. New York : McGraw-Hill,1951.
- Terry. George R. **Principles of Management**. Illinois : Richard D. Irwin. Inc, 1977.
- Thabet. Samcer Saeed A. Factors related to the implementation of corporate goveranance, **Dissertation Abstracts Internation**. [Onlic] Available, 2002.
- Theodore Sarbin and Raph H. Jurnur. **Role The Encyclopedia of social Science**. New York : Gordon and Breach Science Pubishers , 1995.
- Thomas N. Flores1. **Fundamental in test and Measurement**. Manila : Abive Publishing House, 1960.
- Thomas J.Sergiovanni and others. **Educational Governance and Administration**. New Jersey : The Prentice – Hall , 1980.
- Thurstone. L.L. “Attitude can be measures” **Attitude Theory and Measurement**. New York : John Wiley and Sons Inc, 1977.
- Stoner. James A.F. and Charle. **Wankel Management**. (3nd ed). Philippines :Prentice-Hall. International. 1970.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระราชวชิรเมธี, ดร.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

(การจัดการการพัฒนาสังคม)
อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.ดร.สุพจน์ บุญอ่อน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำ วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์อานนท์เมธีวรฉัตร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

ป.ธ.๖, ศศ.บ., พธ.บ., กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
หัวหน้าสาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ อาจารย์ประจำภาควิชาพุทธศาสตร์ คณะ
พุทธศาสตร์

๕. อาจารย์กิตติพัฒน์ รัตมี

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

พธ.บ., รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามหาความเชื่อมั่น

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอน
ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑.๑.๑.๑.1 หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน								
๑	๑.๑.๑.๑.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหารในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ มาใช้ในการบริหารในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ใ้ภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่สถานศึกษากำหนดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ผู้บริหารสถานศึกษาดักเตือนหรือลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงของสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๗	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงแนะนำแนวทางการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ให้เข้าใจตรงกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่ สรุปและแปลผล							ค่า IOC	แปล ผล
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม			
	หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำสิ่ง ที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ									
๘	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๙	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดี งาม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑๐	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้วยความยุติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑๑	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการ ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑๒	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑๓	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงานด้วย ความจริงใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑๔	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความขยันซื่อสัตย์ สุจริต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
	หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความ ไว้วางใจของผู้บริหารต่อหน่วยงาน และครู ซึ่ง สามารถตรวจสอบได้									
๑๕	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและ ผู้รับบริการ	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖	ใช้ได้	
๑๖	การทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการ ไปตาม แผนปฏิบัติการประจำปี	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้	
๑๗	มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้ บุคลากรในสถานศึกษาทราบเป็นระยะ ๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑๘	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบให้บุคลากรทราบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่ สรุปและแปลผล							
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑๙	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมการปฏิบัติงานด้านการเงินและวัสดุให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	มีการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยบุคลากรในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒๑	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ								
๒๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษาและสังคม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒๗	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๒๘	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน								
๒๙	มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม ของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่							IOC	แปลผล
		สรุปและแปลผล								
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม			
๓๐	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการการประชาพิจารณ์หรือการแสดงประชามติอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๑	บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพียง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๒	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานความร่วมมือในหารปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๓	บริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๔	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนแสดงความคิดเห็นในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงาน ประชาพิจารณ์ และมีส่วนร่วมรับรู้ผลประโยชน์ของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๕	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
	หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม									
๓๖	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๐	-๑	๒	๐.๔	ไม่ได้	
๓๗	มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๘	มีการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จาก วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓๙	มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖	ใช้ได้	

ที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่							
		สรุปและแปลผล							ค่า IOC
๑	๒	๓	๔	๕	รวม				
๔๐	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกปี	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๔๑	มีการให้บริการด้าน แหล่งเรียนรู้อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำ ใช้ไฟฟ้า อย่างประหยัดและคุ้มค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 48

Alpha = .8703

ภาคผนวก ค
หนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางของผู้บริหารโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติในการบริหารของสถานศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปในการพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานในโรงเรียน ตลอดจนเป็นข้อมูลและสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบทดสอบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๔๒ ข้อ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ คือ

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน ๖ ข้อ
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

น้อยกว่า ๓๐ ปี

๓. ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. สถานภาพ

โสด

แต่งงาน

หย่าร้าง

๔. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๕. อายุราชการ

ต่ำกว่า ๑ ปี

๑ - ๑๐ ปี

๑๑ - ๒๐ ปี

๒๑ ปีขึ้นไป

๖. รายได้

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ เป็นแบบทดสอบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัด
นครสวรรค์ จำนวน ๔๒ ข้อ

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร ซึ่ง
ท่านคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	๑. หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน					
๑	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ พระราชบัญญัติ พระ ราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ระเบียบและข้อบังคับ ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารในสถานศึกษา					
๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำประชาพิจารณ์ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่สถานศึกษา กำหนดขึ้นเพื่อใช้ภายในสถานศึกษา					
๓	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับ ใช้ภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
๔	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับ ดูแล และส่งเสริมให้ บุคคลากรประพฤติปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่สถานศึกษากำหนดขึ้น					
๕	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น					
๖	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงแนะนำแนวทางการปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ให้เข้าใจ ตรงกัน					
๗	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงแนะนำแนวทางการปฏิบัติ ให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ให้เข้าใจตรงกัน					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒. หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ					
๘	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเท่าเทียมกัน					
๙	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม					
๑๐	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม					
๑๑	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีการปลุกฝังให้บุคลากรมีความรักความสามัคคี					
๑๒	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
๑๓	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน ซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
๑๔	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันซื่อสัตย์ สุจริต					
	๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารต่อหน่วยงาน และครู ซึ่งสามารถตรวจสอบได้					
๑๕	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการกับสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านความชัดเจน ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
๑๖	การทำกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่ดำเนินการไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
๑๗	มีการแจ้งผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบเป็นระยะ ๆ					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๘	มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ					
๑๙	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมการปฏิบัติงานด้านการเงินและวัสดุให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ					
๒๐	มีการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยบุคลากรในสถานศึกษา					
๒๑	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บุคลากรได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ					
	๔. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
๒๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสถานศึกษาและสังคม					
๒๓	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
๒๔	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจเกี่ยวกับปัญหา และมีความกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
๒๕	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน					
๒๖	บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
๒๗	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษาครบถ้วนตรงตามภารกิจทั้ง ๔ งาน					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๘	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ					
	๕. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน					
๒๙	มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม ของสถานศึกษา					
๓๐	บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการการประชาสัมพันธ์หรือการแสดงผลงานตัวอย่างสม่ำเสมอ					
๓๑	บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความพร้อมเพียง					
๓๒	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานงานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
๓๓	บริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน					
๓๔	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนแสดงความคิดเห็นในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงาน ประชาพิจารณ์ และมีส่วนร่วมรับรู้ผลประโยชน์ของสถานศึกษา					
๓๕	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา					

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม					
๓๖	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา					
๓๗	มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา					
๓๘	มีการ ดูแลรักษาและใช้ประโยชน์จาก วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ของสถานศึกษา อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
๓๙	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
๔๐	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุ อุปกรณ์ในท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน					
๔๑	มีการให้บริการด้าน แหล่งเรียนรู้อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ แก่บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา					
๔๒	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำใช้ไฟฟ้า อย่างประหยัดและคุ้มค่า					

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

๑. หลักนิติธรรมกับการบริหารสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

๒. หลักคุณธรรมกับการบริหารสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

๓. หลักความโปร่งใสกับการบริหารสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

๔. หลักการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

๕. หลักความรับผิดชอบกับการบริหารสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

๖. หลักความคุ้มค่ากับการบริหารสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระปรเมศวร์ ปญญาวิโร

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง)
- เกิด : ๒๒ ตุลาคม ๒๕๒๔
- สถานที่เกิด : ๑๕๕ หมู่ ๑๔ ตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : น.ธ. เอก
พธ.บ. (หลักสูตรและการสอน)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- อุปสมบท : ๑๖ เมษายน ๒๕๔๕
- สังกัดวัด : วัดนาหุบ ตำบลบ้านแดน อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๑๘๐
- หน้าที่ : พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนหนองกรดพิทยาคม
- เข้าการศึกษา : ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๒
- สำเร็จการศึกษา : มีนาคม ๒๕๕๔
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดคลองมวงคล ตำบลหนองกรด อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
๖๐๑๘๐

โทร ๐๘๗-๒๐๗-๗๒๒๔

