



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมมาภิบาล
กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

พระครูพิศาลธรรมานุกูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เมษายน ๒๕๕๖
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล
กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



พระครูพิศาลธรรมานุกูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เมษายน 2557
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)


ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล
กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1
สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เมษายน 2557
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พระครูพิศาลธรรมานุสิฐ นรินฺโท (พยุงบุญ) ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺโต, คร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.ชัตติยา ด้วงตำราญ)



.....กรรมการ
(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺโต, คร.)


.....กรรมการ
(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, คร.)


.....กรรมการ
(ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)


.....กรรมการ
(ดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิ์ธารง)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระปริยัติสารเวที, คร.)

วันที่ 25 เดือน เมษายน พ.ศ. 2557

5410204012 สาขาวิชา: บริหารการศึกษา : ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ธรรมาภิบาล/ประสิทธิผล

พระครูพิศาลธรรมานุกสิฐ : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL MANAGEMENT AND GOVERNANCE EFFECTIVENESS OF SCHOOL GOVERNANCE WITH THE SCRIPTURE. DEPARTMENT OF EDUCATION, THE FIRST GROUP OF THE OFFICE OF NATIONAL BUDDHISM อาจารย์ที่ปรึกษา : พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺตโย, Ph.D. 169 หน้า.ปี พ.ศ. 2557.

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 จำนวน 184 รูป/คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความร่วมมือ

2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากลำดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้ ด้านส่งเสริมบุคลากร ด้านบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของชุมชน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5410204012 : MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed.

KEYWORDS : THE RELATIONSHIP GOVERNANCE/EFFECTIVENESS

PHRAKRUPISALDHAMMANUSITH: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL MANAGEMENT AND GOVERNANCE EFFECTIVENESS OF SCHOOL GOVERNANCE WITH THE SCRIPTURE, DEPARTMENT OF EDUCATION, THE FIRST GROUP OF THE OFFICE OF NATIONAL BUDDHISM. THESIS ADVISOR: PHRAMAHA KRAIWAN CHINTHUTTIYO, Ph.D., 169 p., B.E. 2557 (2014).

The purposes of this research were : 1) to study the administration level school manages of school governance with the scripture, department of education, the first group of the office of national Buddhism, 2) to study the effectiveness level of school governance with the scripture, department of education, the first group of the office of national Buddhism, 3) to study the relationship between school management and governance effectiveness of school governance with the scripture, department of education, the first group of the office of national Buddhism.

The researcher collect the data by use the questionnaire from school executive, teacher, personnel of school governance with the scripture, department of education group 1 total 184 persons. The analyses statistical are mean, percentage, standard, deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study were as follows:

1) The executive of school governance with the scripture, department of education, the first group of the office of national Buddhism. Administration of good governance in overall was many level, and all aspect ranking from the highest to the lowest mean : integrity, clear, worthiness, rule of law, responsibility, and participation.

2) The effectiveness level of school governance with the scripture, department of education group 1 in overall was many level ranking from the highest to the lowest mean: to promote the personnel, the administrate inside, finance, contentment, and participation of the community.

3) The relationship between school management and governance effectiveness of school governance with the scripture, department of education group 1 relate all aspect was statistically significant at 0.01 level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลุล่วงลง ด้วยความเมตตาจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการศึกษาเป็นแหล่งค้นคว้าข้อมูลจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ แนะนำให้คำปรึกษาจาก พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย , ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูง ที่เสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา แก้ไขให้สมบูรณ์

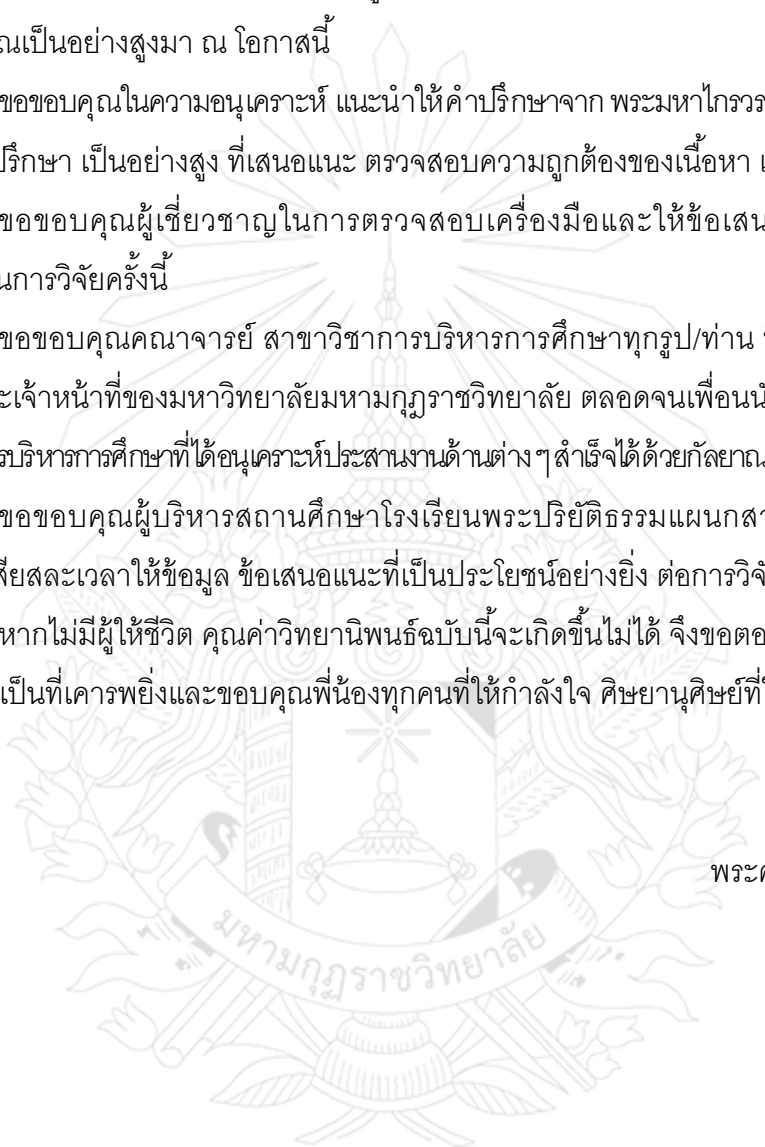
ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะรูปแบบของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกระดับ/ท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ได้อนุเคราะห์ประสานงานด้านต่างๆ สำเร็จได้ด้วยกัลยาณมิตรที่ดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการวิจัยครั้งนี้

หากไม่มีผู้ให้ชีวิต คุณค่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ จึงขอตอบแทนพระคุณบิดามารดา อันเป็นที่เคารพยิ่งและขอบคุณพี่น้องทุกคนที่ให้อำลังใจ ศิษยานุศิษย์ที่ให้การช่วยเหลือ

พระครูพิศาลธรรมานุสิฐ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
ประกาศคุณูปการ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่	
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	33
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	58
2.4 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	71
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
3.1 รูปแบบการวิจัย	85
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	85
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	86
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	93
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	94
4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	127
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	127
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	128
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	138
ภาคผนวก ก รายชื่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม	139
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	142
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์	144
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	147

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ การคำนวณและการแปลผลค่า IOC	
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น(Reliability Analysis)	
ของแบบสอบถาม	158
ประวัติย่อของผู้วิจัย	169



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฐานะ และประสบการณ์	96
ตารางที่	
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านรวมทั้งหมด 6 ด้าน	97
ตารางที่	
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านหลักนิติธรรม	98
ตารางที่	
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านคุณธรรม	99
ตารางที่	
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านความโปร่งใส	100
ตารางที่	
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านหลักการมีส่วนร่วม	101
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านหลักความรับผิดชอบ	102

สารบัญ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านหลักความคุ้มค่า	103
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านรวมทั้งหมด 4 ด้าน	104
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านการบริหารภายใน	105
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านการเงิน	106
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านส่งเสริมบุคลากร	107
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล จำแนกตามด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน	108
4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษา แบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม	



แผนภูมิแสดงภาพแนวคิดหลักธรรมาภิบาล

ภาพที่	หน้า
1 แสดงแนวคิดหลักนิติธรรม	38
2 แสดงแนวคิดหลักคุณธรรม	39
3 แสดงแนวคิดหลักความโปร่งใส	40
4 แสดงแนวคิดหลักการมีส่วนร่วม	41
5 แสดงแนวคิดหลักความรับผิดชอบ	42
6 แสดงแนวคิดหลักความคุ้มค่า	43
7 แสดงองค์ประกอบธรรมาภิบาล	44
8 แสดงภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล	53
9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	84



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะวิกฤติเกิดความขัดแย้งแตกแยกขาดความสามัคคีของประชาชนคนในชาติทั่วทุกภาคของประเทศอย่างรุนแรง มีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากขาดความยุติธรรมความเสมอภาคการทุจริตคอร์รัปชันและหย่อนยานประสิทธิภาพในการบริหารภารกิจบ้านเมือง การบริหารราชการแผ่นดิน การกำหนดนโยบายและการประพฤติมิชอบทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายบ้านเมือง ถ้าหากไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาความอ่อนแอและหย่อนยานประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความเสียหายและรุนแรงต่อประเทศ ต่อความมั่นคงของบ้านเมือง ต่อสังคมและเศรษฐกิจ การนำหลักการมาภิบาลมาสร้างระบบจัดระเบียบบริหารบ้านเมืองหน่วยงานของรัฐ หลักการมาภิบาลจะเป็นส่วนเสริมภูมิคุ้มกันให้เกิดการปรองดองของคนในชาติ แก้ปัญหาภาวะวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สังคมทุกส่วนจะมีความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกพึงพอใจในความยุติธรรม ปราศจากอคติ 4 และความโปร่งใส ซึ่งสังคมไทยพึงมีคุณลักษณะสอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาหลักการมาภิบาลมีความเที่ยงตรงเปิดให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความโปร่งใสได้ประชาชนกลุ่มองค์กรต่าง มีบทบาทในการติดตามตรวจสอบในการดำเนินงานภาครัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยเติบโตด้วยความแข็งแกร่งสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประเทศชาติมีความสงบสุข และมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป (ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล 2553 1)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553 มาตรา 9 กำหนดให้จัดระบบโครงสร้างทางกฎหมายและกระบวนการจัดการศึกษาโดยกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม มาตรา 59 ให้เป็นนิติบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วมีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนท้องถิ่น และประเทศชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติราชกิจจานุเบกษา 2552 1) การจัดระบบบริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดระบบให้ครบทั้งงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณอาคารสถานที่ งานพัฒนาผู้เรียนและงานบริหารทั่วไปให้มี

ประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติราชกิจจานุเบกษา 2552 1) ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารต้องยึดหลักธรรมาภิบาล หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส และหลักความยุติธรรมเป็นเครื่องมือ เป็นนโยบายนำสู่หลักการปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2554 18) ซึ่งสามารถป้องกันคอร์รัปชันในการบริหารงานในองค์กร

องค์กรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการมีความรับผิดชอบต่อตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การบริหารงานยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลเท่าที่ควร แผนกการบริหารและพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ชัดเจน ระบบการบริหารจัดการและไม่มากพอต่อการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไม่มีระบบนิเทศติดตามผลดำเนินงานเป็นกลไกผลักดัน นโยบายลงสู่ภาคปฏิบัติขาดการมีส่วนร่วมและระบบการบริหารการเงินการบัญชี การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการจัดซื้อจัดจ้างยังมีปัญหา (กองพุทธศาสนศึกษา 2556. อดสำเนา) แนวทางการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขจะเกิดปัญหาต่อระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ขาดความเชื่อมั่นและการบริหารงานไม่ประสบผลสำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีแนวคิดและมีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะทำให้ระบบการบริหารมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชนและลดการทุจริตขององค์กร สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ด้วยหลักการเหตุผลเบื้องต้น (ชัยวัฒน์ คำชู 2545 39)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อจะสะท้อนถึงสภาพการบริหารองค์กรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 อย่างแท้จริง และสามารถนำไปเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลทางเสริมสร้างการบริหารงานให้ มีระบบที่เข้มแข็งและการพัฒนาการบริหารที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็จะทำให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอยู่ในระดับมาก

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 360 รูป/คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่จะศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยได้กำหนดพื้นฐานการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มี 6ด้าน ดังนี้

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม
- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) หลักการมีส่วนร่วม
- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) หลักความคุ้มค่า

นอกจากนี้ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในเรื่องประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการบริหารจัดการศึกษาแบบธรรมาภิบาลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร และด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.4.3 ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดเลือกพื้นที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจำนวน 15 โรงเรียน

1.5 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้

1.5.1 ทำให้ทราบการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.5.2 ทำให้ทราบประสิทธิผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.5.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.5.4 ผลการวิจัยครั้งนี้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้มีประสิทธิผลต่อไป

1.6 ค่านิยมศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งที่เป็นภารกิจ พันธกิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยมีเป้าหมายหลักในการแก้ปัญหา สามารถตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางการปกครองที่ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีงาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม และเพื่อให้สังคมของประเทศมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ

หลักนิติธรรม หมายถึง การออกกฎระเบียบข้อบังคับปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายใช้อำนาจให้มีใช้อำนาจตามอำเภอใจและต้องบังคับใช้กับทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย พร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับนั้น

หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดมั่นในความถูกต้องมีคุณธรรมมีความเป็นกลาง ไม่มีอคติเห็นแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ความเสมอภาคไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัลปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม ส่งเสริมให้คนไทยมีความซื่อสัตย์สุจริตมีอิทธิบาท ชยันหมั่นเพียร อดทน มีเมตตาธรรมมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส การบริหารงานด้วยความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ตรงไปตรงมาพร้อมให้องค์กรทั้งภายในและภายนอกตรวจสอบความถูกต้องได้

หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และตรวจสอบการดำเนินงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะเกิดผลกระทบต่อบุคคลและสังคม การจะแก้ปัญหาไม่ให้มีผลกระทบต่อบุคคลและสังคมนั้น ต้องอาศัยความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจจากบุคคลหลายฝ่าย มีประชาวิจารณ์ การแสดงประชามติ การบริหารจัดการตามแบบมีส่วนร่วม

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและต่อสังคมเอาใจใส่ปัญหาของสาธารณะมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา

ติดตามและประเมินผลมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ที่มีความกล้าที่จะยอมรับ ที่เกิดจากการกระทำของตนและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการแสดงความเอาใจใส่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจมีความขยันแสดงถึงภาวะผู้นำที่ จะต้องรับผิดชอบ

หลักความคุ้มค่า หมายถึงการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีความรับผิดชอบต่อเสียสละแก่ส่วนรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม หมายถึง การผลิตหรือการดำเนินการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับผลตามเป้าหมาย หรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้านการบริหารภายใน หมายถึงการดำเนินการบริหารภายในโรงเรียนทั้งด้านแผนงานพัฒนาบุคลากร แผนงานพัฒนาระบบสารสนเทศ แผนงานงบประมาณ แผนงานวิชาการ หลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและอื่น ให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร

ด้านการเงิน หมายถึง การบริหารจัดการด้านงบประมาณในการลงทุนอย่างเหมาะสม คุ้มค่า มีแผนงานงบประมาณ ระบบบัญชีเบิกจ่ายอุปกรณ์และค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการอื่น ดำเนินการถูกต้องตามกฎระเบียบรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

ด้านส่งเสริมบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะพัฒนาการทางวิชาการ ทักษะนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมสวัสดิการให้ได้รับวิทย์พัฒน์ ยกย่องเชิดชูเกียรติ

ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

โรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 หมายถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.4 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหารมีความเชื่อว่าการที่จะทำให้การทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ของคนที่เป็นผู้บริหาร และหลักการบริหารงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีที่นำเสนอทฤษฎีนี้ประกอบด้วย นักรัฐศาสตร์นักสังคมวิทยา นักบริหารอุตสาหกรรม

เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) อ่างใน พินยาบรรณานุกรม (2526, 3334) คือ ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหาร ฟาโยล์เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นนักบริหารระดับสูงในอุตสาหกรรม ซึ่งตามแนวความคิดของฟาโยล์ การที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ฟาโยล์เห็นว่านักบริหารจะต้องทำหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) หลักการบริหารที่สำคัญ ซึ่งฟาโยล์ ได้นำเสนอหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพของฟาโยล์มีอยู่ 14 ข้อ ดังนี้ คือ

- 1) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ในการบริหารนั้นจะยิ่งงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นนักบริหารจะต้องแบ่งงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากให้บุคลากรที่เป็นสมาชิก

องค์การ รับผิดชอบงานไปทำโดยเน้นความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

2) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ในการบริหารนั้นบุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำจะเกิดความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นในการที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จจะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่บุคลากรมี

3) หลักของความมีระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยคือข้อตกลง กติกาที่ใช้ร่วมกันของบุคลากรองค์การ ระเบียบวินัยจะเป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรองค์การให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

4) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) บุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์การนั้น จะต้องฟังคำสั่งจากเจ้านายเพียงคนเดียวเพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน การสั่งงานใด ต้องเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา

5) หลักการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) ในการทำงานนั้นบุคลากรขององค์การจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นกิจกรรมการทำงานของบุคลากรทุกคนจะต้องสอดคล้องเป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

6) หลักของผลประโยชน์ส่วนตัว มีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual to the General Interest) ดังนั้นในการทำงานสมาชิกขององค์การจะต้องทุ่มเทเสียสละในยามที่องค์การต้องการความช่วยเหลือทั้งในยามปกติ และในยามวิกฤติ

7) หลักของการกำหนดค่าตอบแทน และวิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration and Methods) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การควรที่จะให้ความยุติธรรม และตอบสนองความพึงพอใจทั้งของสมาชิกขององค์การ และผู้บริหารเท่าที่จะพึงทำได้

8) หลักของการรวมอำนาจ (Centralization) ในการบริหารนั้น อำนาจในการตัดสินใจควรที่จะรวมไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อที่จะทำให้สามารถควบคุมส่วนต่างไว้ได้ เช่น อำนาจในการอนุมัติเงิน อำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

9) หลักการจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) จะต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การ เพื่อที่จะให้ทราบถึงลักษณะของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนไปถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสาร

10) หลักของความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ในการบริหารนั้นจะต้องมีการจัดสถานที่ทำงาน ตลอดจนวัสดุสิ่งของให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าทำงาน

11) หลักของความเสมอภาค (Equity) ในการบริหารงานนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะในเรื่องของการแบ่งงานให้ทำ การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน

12) หลักของความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure) สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่าเขามีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงาน ซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงาน และการจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

13) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารที่เก่งและฉลาด จะต้องรู้จักนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ในการทำงาน อาจได้มาจากการระดมสมอง หรือการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

14) หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps) ในการบริหารงานนั้น ในการที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจจะทำได้โดยการจัดให้มีกิจกรรมระหว่างสมาชิกร่วมกัน เช่น การจัดการกีฬา การจัดทัศนศึกษาดูงาน การจัดงานเลี้ยง เป็นต้น (Bartol&Martin, 1997)

สรุปได้ว่าทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหารผู้บริหารต้องมีแผนนโยบาย ยุทธศาสตร์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นหน้าที่ของคนที่เป็นผู้บริหารจะทำเพื่อกำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management)

ทฤษฎี Weber (อ้างใน เสาวณี ลอยใหม่ 2553, 8) นี้บางครั้งก็เรียกว่าทฤษฎีองค์กรแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่เวเบอร์ นักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ ชาวเยอรมัน เป็นผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยมีความเชื่อว่า บุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริง และขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องมีการหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชามีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้า

ปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของเวเบอร์ (Weber) จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์กรแบบระบบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ

- 1) หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and Rationale)
- 2) หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
- 3) หลักระบบคุณธรรม (Merit System)
- 4) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal)
- 5) หลักการฝึกอบรมและพัฒนา (Training)
- 6) หลักการไม่ยึดตัวบุคคล (Impersonal)

ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Scientific Management)

การบริหารแบบวิทยาศาสตร์เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้แน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม

เทเลอร์ (Taylor) อ้างใน วิชาดา ธาราศรีสุทธี (2542, 10) วิศวกรชาวเยอรมัน เป็นผู้คิดค้นการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1911 โดยมีความเชื่อว่า คนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ ผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานแบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการปฏิบัติการอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ และหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวความคิดของ เทเลอร์ (Taylor) มี 4 ประการ คือ

1. พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ
2. เลือกคนงานที่มีความรู้ความสามารถสูง
3. ฝึกอบรมให้คนงานทำงานอย่างถูกวิธี
4. จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดี ระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร

ทฤษฎี POSDCORS

กลุค และเออร์วิค ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ซึ่งเรียกว่า “POSDCORB” กระบวนการบริหารนี้ได้สรุปไว้ โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การคิดเลือกหาทางที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุดโดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีแบบแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมปฏิบัติงาน

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจและการสั่งการในกิจกรรมต่างให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่วไป และในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่างให้ประสานงานสอดคล้องและกลมกลืนกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายเงินให้รอบคอบและรัดกุมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณการทำบัญชี

ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management)

ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ อ้างใน พระวราสิงห์ วราโภ (2553, 14) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการบริหารงานตามหลักพฤติกรรมได้รับการสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมนุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานมากกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานมากกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงานคนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการจัดการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ได้รับการยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดทฤษฎีนี้

สรุป การบริหารจัดการมีการกำหนดหน้าที่ตัวบุคคลดำรงตำแหน่ง และเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานพัฒนาระบบงาน กำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงานและรู้จักสร้างทีมงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดให้สำเร็จลุล่วงไป ซึ่งเป็นกิจกรรมของสังคมมนุษย์ เกิดขึ้นมาควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้สังคมมนุษย์ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กิจกรรมหรืองานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในทางทฤษฎีได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้มากมายหลายแนวคิด ดังนี้

นพพงษ์ บุญจตราดุล (2545, 35) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง อย่างเหมาะสม

ภิญโญ สาธร (2542, 40) กล่าวว่า การบริหารคือศิลปะในการทำให้กิจกรรมต่าง ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ

กิตติมา ปรีดีติลล (2549, 24) ให้คำอธิบายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานทุกชนิดในหน่วยงานให้ลุล่วงไป การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, 4) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องทำงานกับบุคคลและกลุ่ม และอยู่ภายในโครงสร้างขององค์การเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, 3) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ การนำทั้งทรัพยากรมนุษย์และวัตถุประสงค์ไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

สมยศ นาวิก (2536, 4) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน และควบคุม เพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา

กันต์สิต ไชยเศรษฐ์ (2541, 15) กล่าวว่า การบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ

ประดิษฐ์ เหล้าทู (2551, 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจสั่งการในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานทุกด้านของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

วิชัย โนนทิง (2550, 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ กระบวนการทางสังคมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันดำเนินการเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธีระ ธนิวัน (2546, 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าคือ การทำงานโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตามกระบวนการบริหารซึ่ง ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการวางแผนการดำเนินการตามแผนและการประเมินผล โดยมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการเป็นปัจจัยในการบริหาร

พระวรสิงห์ วราโก (2553, 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่ม การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการจัดการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรที่ทักษะความรู้ เครื่องมือ อุปกรณ์ ทรัพยากรผลิต ต้นทุน งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการตัดสินใจแก้ปัญหาวินิจฉัยสั่งการในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานทุกด้านบรรลุเป้าหมาย เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย ถูกต้อง

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์ (2550, 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า คือ “การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาและจัดการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์”

สุจิตรา เรืองชนะพิช (2545, 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า คือ “การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างจากบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามที่รัฐกำหนดไว้ โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้าน ตั้งแต่ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”

สุนิฉา พัทศาสตร์ (2546, 10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง “การบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งใช้รูปแบบต่าง เช่น การบริหารแบบประชาธิปไตย การบริหารที่ครูใหญ่เป็นผู้ชี้แนะ การบริหารโดยคณะผู้ปกครอง การบริหารโดยคณะกรรมการในพื้นที่สถานศึกษา”

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ ควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน ตลอดจนบริหารบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะ สติ ปัญญา อารมณ์ของสังคมให้มีความเจริญของงานบริหารตนให้มีประสิทธิผลของสังคมและประเทศชาติ

ความสำคัญของการบริหาร

(กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2552, อัดสำเนา) กล่าวถึงการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นหลักการในการบริหารที่จะช่วยทำให้องค์กรมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มีแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อไปสู่ทิศทางที่ต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งการที่จะทำให้หน่วยราชการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้น ความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

หลักการที่ 1 ผู้นำต้องเป็นผู้ทำการขับเคลื่อน และเปลี่ยนแปลงองค์กร (Mobilize Change Through Executive Leadership)

หลักการที่ 2 การแปลงยุทธศาสตร์สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Translate Strategy into Operational Terms)

หลักการที่ 3 การทำให้ทั้งองค์กรสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ (Align the Organization to the Strategy)

หลักการที่ 4 การจูงใจเพื่อนทุกคนให้มีความสำคัญ และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ (Motivate to make Strategy Everyone's Job)

หลักการที่ 5 การดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Govern to make Strategy a Continual Process) (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2552, อัดสำเนา)

ธงชัย สันติวงษ์ (2541, 13) ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรในการบริหาร (Management resources) ที่สำคัญมีองค์ประกอบ 4 ประการ (4M) คือ

คน (Man) ทักษะการบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งนี้ในแง่ของปริมาณงานและคุณภาพของงาน ควรจะมีจำนวนที่พอเพียงกับปริมาณของงาน ควรจะมีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

เงิน (Money) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่างขององค์การดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ควรมีงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

วัสดุ (Materials) คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความเพียงพอและทันสมัย ควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้น

สรุปความสำคัญของการบริหาร คือ การขับเคลื่อนโดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ให้การบริหารสอดคล้อง

องค์ประกอบการบริหาร

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่กำหนดกรอบการพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ในหมวดที่ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี (มาตรา 13) ให้ส่วนราชการต้องกำหนดแผนปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้า โดยแผนนั้นต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา งบประมาณที่จะต้องใช้ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจและตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น นอกจากนี้ยังกำหนดลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าจะต้องบรรลุเป้าหมาย 7 ประการ ประกอบด้วย

- 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ
- 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2552, อัลดำเนา)

การบริหารงบประมาณและความสำคัญ

หมูเพ็ง พันธะจันทร์สุข (2547, 19) กล่าวไว้ว่า “การดำเนินการวางแผนการรับ การ เก็บรักษา และการจัดทำเอกสาร หลักฐานต่าง เกี่ยวกับการเงินของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความ ถูกต้องเรียบร้อยตามระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างครบถ้วน ตลอดจนทรัพยากรที่ จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้”

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์การ (2548, 41) กล่าวไว้ว่า “การบริหารงานงบประมาณของ สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึด หลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน”

ธนนชัย รัตนไตรแก้ว (2549, 23) กล่าวไว้ว่า “การบริหารงบประมาณ คือ การ ดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้และ ผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหาร การบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์”

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน งบประมาณให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ ดำเนินงาน

ความสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจ หน้าที่ในการกำกับ ดูแลสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐาน การศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัด การศึกษา (มาตรา 31)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (มาตรา 20) ได้ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้ตรวจราชการกระทรวงเพื่อทำหน้าที่ในการตรวจราชการศึกษา

วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม และประเมินผลระดับนโยบาย เพื่อเนืเทศให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อการปรับปรุงพัฒนา จากข้อกำหนดในกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดการตรวจราชการ” (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, อ้างแล้ว, อัดสำเนา)

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณในสถานศึกษามีความสำคัญ และการบริหารงบประมาณเป็นตัวช่วยในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนและทั้งเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงมาตรฐานและคุณภาพของการจัดการศึกษาด้วย

การบริหารงานบุคคลและความสำคัญ

ชานันท์ ถ้ำคู่ (อ้างแล้ว, 16) กล่าวไว้ว่า “บุคลากรทางการศึกษานับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานอันหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใด ถ้าการบริหารงานขาดประสิทธิภาพหน่วยงานนั้น จะเจริญได้ยาก การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเช่นกัน งานจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ ขาดขวัญและกำลังใจ หย่อนประสิทธิภาพ งานก็บกพร่อง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารบุคคลให้ได้ผลดี และได้รับความสำเร็จ ในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

นิสากร ชัชวาลพานิชย์ (2548, 24) กล่าวว่า “ครูนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะสร้างศรัทธาให้เกิดในตัวผู้เรียนและครูเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูเป็นบุคคลที่ทำให้คุณภาพการสอนของโรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้”

สุจิตรา เรืองชนะพีช (2545, 8) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคลากรเป็นการดำเนินงานซึ่งเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ ตั้งแต่การหาบุคลากรมาปฏิบัติงานบำรุง รักษาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด”

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร คือ การกำหนดภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถเพื่อให้เกิดศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

ความสำคัญการบริหารงานบุคลากร

ไพศาล ตั้งสมบูรณ์การ (2545, 41) ให้ความสำคัญการบริหารบุคคล ไว้ดังนี้

1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปณัฐชัย ปิยะไธสง (2551, 14-15) ให้ความสำคัญการบริหารบุคคลไว้ว่า “ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจที่สำคัญที่จะบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ จะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ย่อมเป็นผลมาจากคน ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม ใช้สติปัญญา มีความฉลาดในการแก้ปัญหาการทำงานได้ดี ก็จะสามารถแสวงหาปัจจัยอื่นมาช่วยแก้ปัญหาในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรืออย่างน้อยก็ช่วยลดปัญหาลงได้ในระดับหนึ่ง”

สรุปการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม ใช้สติปัญญา มีความฉลาดในการแก้ปัญหาการทำงานได้ดี

การบริหารงานทั่วไปและความสำคัญ

หมูเพ็ง พันธะจันทร์สุข (2547, 24) กล่าวไว้ว่า “การบริหารกิจกรรมทุกชนิดหรือทุกด้านในสถานศึกษาหรือโรงเรียนและเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักเรียนเข้าใจในวิชาการต่างสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เหมาะสมกับอัตภาพและสถานะความเป็นอยู่ และสามารถช่วยเหลือเพื่อนบ้านตลอดถึงสังคมได้”

ไพศาล ตั้งสมบุรณ์การ (2548, 41) กล่าวไว้ว่า “การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจได้ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

ธันนชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549, 29) กล่าวไว้ว่า “การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจครอบคลุมหลายประการ ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบริหารบุคคล”

สรุป การบริหารงานทั่วไป คือการจัดระบบในการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พัฒนาปรับปรุงงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

หลักการของการบริหารยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ จากความเป็นมาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิดในการบริหารยุทธศาสตร์ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดหลักการสำคัญของการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย

1. หลักการบริหารภารกิจ ได้แก่

- 1.1. การเชื่อมโยงและบูรณาการ
- 1.2. การติดตามประเมินผลและทบทวน
- 1.3. การขับเคลื่อนสร้างเครือข่ายและมีส่วนร่วม

2. หลักการบริหารองค์กร ได้แก่ การพัฒนาองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, อ่างแล้ว, อัดสำเนา)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

นักทฤษฎีด้านการบริหารได้พยายามคิดค้นหาวิธีการบริหารที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันว่า เป็นแนวคิดทางการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัย สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับ

สนอง เครือนอก (20, อัดสำเนา) ได้ศึกษางานของ Mary Paker Follett พบทัศนะทางการบริหารว่าในองค์กรควรมีการปฏิบัติงานแบบมีอำนาจร่วมกัน (Power With) มากกว่าการมีอำนาจเหนือกว่า (Power Over) ดังนั้นควรพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างนักบริหารกับผู้ปฏิบัติมากกว่าจะเป็นแบบสายการบังคับบัญชาและควรแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบูรณาการ

แนวคิดในการบริหารแบบมีส่วนร่วมเกิดจากทัศนะเกี่ยวกับการตัดสินใจทางการบริหาร ว่า การตัดสินใจทางการบริหาร ควรจะมีการตัดสินใจโดยกลุ่ม (Group) มากกว่าโดยคนเพียงคนเดียวเนื่องจากจะทำให้มีข้อมูลสารสนเทศและความรู้ประกอบการตัดสินใจได้มากกว่าสามารถสร้างสรรค์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจได้มากขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับการตัดสินใจได้ดีกว่า สมาชิกขององค์กรสามารถพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับผลการตัดสินใจในอนาคตได้ดีกว่า ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประดิษฐ์ เหล้าทู (2551) ได้กล่าวหลักการมีส่วนร่วมไว้ว่า “ประสิทธิภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้แก่การเพิ่มคุณภาพของการบริหารได้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การเพิ่มขวัญและความพอใจงานที่ทำ และช่วยให้องค์การตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น ความมีประสิทธิภาพของการบริหารจะเป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิตการจะให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพได้ องค์การจะต้องปรับปรุงการทำงานและปรับปรุงขวัญและความพอใจงานที่ทำของพนักงานให้ดีขึ้นต่อการบริหาร”การบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดให้คนในองค์การ (Stakeholder) ในฐานะสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารตั้งแต่ การมีส่วนร่วมคิด (ตัดสินใจ) มีส่วนร่วมวางแผนมีส่วนร่วมทำ มีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีส่วนร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนร่วมติดตามผลการมีส่วนร่วมในแต่ละเรื่องนั้นมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมแรง (Reinforcement) ในการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือทีมงานโดยเฉพาะในการมีส่วนร่วมตัดสินใจ และมีส่วนร่วมวางแผน ถือเป็นหัวใจของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำแผนสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงในการทำงานร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงวงจรการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมว่ามีลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1) เป็นกระบวนการกำหนดจุดหมายของโรงเรียน การกำหนดนโยบาย การวางแผนงบประมาณการนำไปปฏิบัติและประเมินผลในเชิงบูรณาการที่แตกต่างจากกระบวนการที่ใช้อยู่เดิม
- 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากคณะครู นักเรียน และชุมชนที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- 3) เน้นหน้าที่หลักของโรงเรียน คือ การเรียนการสอนและการบริหารแผนงานที่สอดคล้องกับรูปแบบปกติของงานโรงเรียน

วงจรกิจกรรมการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม มี 6 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1) การกำหนดจุดหมาย และความต้องการ ซึ่งจำแนกจุดหมายของโรงเรียนออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) จุดหมายสำหรับผลลัพธ์นักเรียน (2) จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ (3) จุดหมายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร (4) จุดหมายเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน เช่น เพื่อเปิดโอกาสที่หลากหลายให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน

2) กำหนดเป้าหมาย นโยบาย (Policy) เป็นข้อความที่แสดงถึงจุดมุ่งหมาย (Purpose) และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้าง (Board Guidelines) เพื่อบรรลุจุดหมาย แนวทางนี้อาจมีหนึ่งแนวทางหรือมากกว่า ใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งในการกำหนดกรอบนโยบายนี้ ผู้บริหารอาจแสดงบทบาท เช่น นักริเริ่มนโยบาย นักวิเคราะห์นโยบาย นักวิจัยนโยบาย นักนำนโยบายไปปฏิบัติ และนักประเมินผลนโยบาย เป็นต้น

3) การกำหนดแผนงานเป็นขั้นตอนแรกของการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ

4) การจัดทำแผนและอนุมัติงบประมาณเป็นการแปลงนโยบายที่กำหนดโดยกลุ่มนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียน

5) การนำแผนไปปฏิบัติ

6) การประเมินผล

Cladwell และ Spink กล่าวว่า ลักษณะของโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากวงจรกิจกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากหลักการโดยทั่วไปจะมีลักษณะดังนี้

1) คณะครูจะมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดหมายของโรงเรียนในระดับสูง

2) คณะครูจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนในระดับสูง

3) ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนในระดับสูง

4) คณะครูจะมีความเป็นหนึ่งเดียวและมีน้ำใจในความเป็นที่มิในระดับสูง

5) คณะครู นักเรียน และชุมชนมีโอกาสมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในกระบวนการจัดสรรงบประมาณ

กระบวนการมีส่วนร่วมมีขั้นตอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาก ทำให้ต้องใช้เวลาอาจล่าช้า ไม่ทันสถานการณ์ จึงทำให้นักบริหารต้องตัดสินใจเองและสั่งการโดยฉับพลัน เป็นการสร้างความเคยชินการใช้อำนาจกับนักบริหารเพิ่มขึ้น

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

กนกอร ยศไพบูลย์ (2546) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1) เป็นการใช้งำลังสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีโอกาสประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ตั้งเป้าหมายร่วมกันทำให้ได้ทราบแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทำนองเดียวกันมีปัญหาอะไรก็ได้รับรู้ซึ่งกันและกัน และได้ร่วมกันแก้ปัญหาเป็นการใช้พลังสมองและพลังความคิดของบุคคลทุกคนอย่างแท้จริง

2) มีการวินิจฉัยสั่งการดีขึ้น การตัดสินใจสั่งการโดยใช้หลัก PM จะช่วยให้การวินิจฉัยได้ดีมาก เพราะได้รับทราบความคิดเห็น และรู้ข้อขัดแย้งและวิธีป้องกันแก้ไขทุกจุดอยู่แล้ว จากการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน

3) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนรับผิดชอบ กลุ่มบุคคลนั้นเมื่อได้มีโอกาสปรึกษาหารือการทำงานร่วมกันแล้วความรู้สึกที่จะต้องรับผิดชอบในแผนงานและการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดยอมที่จะเกิดขึ้นตามไปด้วย ทำให้ทุกคนรู้สึกว่ามี Commitment ในเรื่องงานที่จะทำสำเร็จลุล่วง

4) มีความร่วมมือดีขึ้น การทำงานร่วมกันทำให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกันดีขึ้น และเมื่อคนเรามีความเข้าใจสนิทสนมกันแล้ว การให้ความร่วมมือก็จะตามมาด้วย

5) ช่วยให้อำนาจและกำลังใจดีขึ้น การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ทำให้ทุกคนมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา กล้าที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาและไม่ต้องไปกลัวว่าถ้าผิดพลาดจะต้องรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว เพราะทีมงานจะเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบ

6) เป็นการให้เครดิตและส่งเสริมศักดิ์ศรี คนเราทุกคนนั้นต้องการการยอมรับ และ Recognition จากหมู่คณะหรือเพื่อนร่วมทีมหรือให้ทุกคนยอมรับว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือของทีมงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องนี้ เมื่อผลงานของทีมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยตนเองซึ่งเป็นสมาชิกคนหนึ่งก็จะพลอยได้หน้าได้ตาไปด้วยและทำให้รู้สึกภาคภูมิใจว่า ตนเองก็มีศักดิ์ศรีเช่นคนอื่นเขาเหมือนกัน

สรุป ประโยชน์การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือทำให้สมาชิกรู้แนวทางการปฏิบัติได้รับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหา กล้าตัดสินใจไม่ต้องกังวลว่าผิดพลาดและต้องรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว เพราะทีมงานร่วมรับผิดชอบด้วยกัน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารสถานศึกษาคืองานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งจำแนกเป็นหมวดหมู่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน ตามโครงสร้างของการจัดองค์กร ตามระบบการศึกษา และตามแนวคิดของนักบริหารการศึกษาแต่ละคน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญต้องใช้ความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำ เป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งที่มี

ในการบริหารจัดการให้การศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ คือ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำ (Leadership Roles) ผู้บริหารมีบทบาทในฐานะต่าง ได้แก่ ผู้บริหารในฐานะผู้วางแผน ในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในฐานะผู้ให้คุณให้โทษบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสินใจ ในฐานะบุคคลตัวอย่างที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติดี ในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ในฐานะตัวแทนความรับผิดชอบ ในฐานะผู้มีอุดมคติ ในฐานะบิดาและในฐานะผู้รับผิดชอบแทน

กอร์ตัน ได้สรุปบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

- 1) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
- 2) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ
- 3) บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
- 4) บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
- 5) บทบาทในฐานะผู้ประเมินผล
- 6) บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

สต็อกคิลล์ ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารไว้ 17 ประการ ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ดังนั้นก็มีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจเขียนวัตถุประสงค์หน่วยงาน มีความสามารถในการเขียนแผนงานและโครงการและการบริหารงานและวัตถุประสงค์ของผลงาน

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีทักษะทำงานเป็นทีม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ที่เกิดขึ้น

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการวิจัยสั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงานและกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์กรและพฤติกรรมขององค์กรด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยน (Change Manager) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด และทิศทางใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีในเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี สามารถประสานกิจกรรมต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียนรู้จักใช้สื่อต่างเพื่อการสื่อสารและมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรอง ไกลเกลี้ยจัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10) บทบาทหน้าที่ผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างขวางกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาแก้ปัญหาเป็น

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (Systems Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้อการเจริญ และพัฒนาการของมนุษย์เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาลัทธิสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resources Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ สามารถในการบริหารวัสดุ คุรุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Commernail Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่างที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

โคทส์ ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารในการบริหารการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ

1) บทบาทในฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาจะต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งคน

2) บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติการ

3) บทบาทในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไป สร้างความกลมกลืนสมานฉันท์ในกลุ่มภาระหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา

สรุป ผู้บริหารในฐานะผู้นำซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการกำกับ ควบคุม ดูแล ให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ มีทักษะรู้ทุกกระบวนการในการบริหารและบทบาทหน้าที่ของตนใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์

2.1.15 ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารหน่วยงานหรือองค์กร เป็นกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผนจัดรูปร่างและระบบกำลังคน การจูงใจ และการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลากรภายในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทั้งวิธีการ ปัจจัย หรือทรัพยากรเป็นวัตถุดิบสำหรับการดำเนินงาน นอกเหนือจากนี้แล้วความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร

กิติมา ปริดีติลล (2549, 24) ได้สรุปว่า การปฏิบัติงานใด หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานคนนั้นจะต้องมีความชำนาญเป็นอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นคือทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในทำนองเดียวกันผู้บริหารที่ดีมีความสามารถในการบริหารงานจำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำการบริหารจึงจะประสบผลสำเร็จด้วยดี ทักษะที่จำเป็นต้องมี คือ ทักษะพื้นฐาน เป็นทักษะพื้นฐานโดยทั่วไป ผู้บริหารส่วนใหญ่พึงมี ได้แก่

1) ทักษะด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่จะเข้าใจเกี่ยวกับความสลับซับซ้อนภายในหน่วยงาน

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานกับบุคคลต่างภายในหน่วยงาน

3) ทักษะด้านวิธีการ หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างในการทำงานให้ถูกต้องตามวิธีการ

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสริมสร้างและพัฒนาทักษะต่างเพิ่มเติมในการบริหารงาน เช่น ทักษะทางด้านวางแผน ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการกระตุ้นและการจูงใจ ทักษะในการขจัดความขัดแย้ง ทักษะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการสร้างขวัญในการทำงาน ทักษะในการใช้เวลา ทักษะในการเป็นผู้นำการประชุม ทักษะในการเกลี้ยกล่อม ทักษะในการครองคน ทักษะในการตีพิมพ์ ทักษะในการสร้างอารมณ์ขัน ทักษะในการพูด ฟัง เขียน และอ่าน ฯลฯ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารดังกล่าวข้างต้น ล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นต้องแสวงหาและพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การเป็นผู้บริหารมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารแต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแต่ละคนที่จะแสวงหาเพื่อทำให้สภาพการเป็นผู้บริหารสมบูรณ์แบบที่สุด อันเป็นที่พึงประสงค์ของผู้บริหารทุกคน

พณีส หันนาคินทร์ (2529) ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเดียวกันนี้ว่า นอกจากจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่เหมาะสมและแนบเนียนในการทำงานเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ต้องการ ผู้บริหารยังจำเป็นต้องสร้างทักษะต่างให้เกิดขึ้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทักษะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างขึ้นให้เป็นสมบัติประจำตัว คือ

1) ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้าง และจะทำงานนั้น ได้อย่างไร

2) ทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นผู้มีสายตาไกลพอที่จะมองหยั่งรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำและการเปลี่ยนแปลงต่างทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียน หรือองค์การที่ตนเป็นผู้บริหาร

3) ทักษะในด้านมนุษย คือ การรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกองค์การ รู้จักที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการ

ดำเนินการของโรงเรียน รู้จักประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครู บุคคลอื่นในโรงเรียนและในสังคมโดยทั่วไป

วินัย เกษมเศรษฐ (2541, 28) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทักษะหลายประการดังนี้ คือ

1) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ เป็นทักษะพื้นฐานจำเป็น ได้แก่ ทักษะในการเป็นผู้นำ ทางด้านการวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การจัดการและการดำเนินงาน การมอบหมายงานและการประเมินผล ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ เป็นต้น ทักษะความเป็นผู้นำนั้นถือว่าเป็นยุทธวิธีการจัดการกับทุกสถานการณ์โดยมีจุดมุ่งหมายที่ผลงานหรือองค์การหรือหน่วยงานนั้น

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการเข้ากับบุคคลต่างในบางครั้ง อาจจะเรียกว่าทักษะในการครองคน (Human-Managerial Skills) ได้แก่ ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล การประสานงาน การแสดงภาวะผู้นำ การจูงใจคน การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเอาใจใส่ในการทำงานของกลุ่มคน การจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงาน

3) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล เป็นความสามารถทางการสนับสนุนพัฒนาบุคคล ให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพ

4) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Managerial Skills) ได้แก่ ทักษะในการจัดหา คือ การซื้อการจ้าง การเงินและการบัญชี งานสารบรรณ งานบุคคล และการจัดระบบงาน

5) ทักษะด้านการศึกษา (Technical Educational Skills) ได้แก่ ทักษะการสอบ การวัดผลการศึกษา การนิเทศ การนำแหล่งวิทยาการทำให้เกิดประโยชน์

6) ทักษะการสร้างความคิด (Speculative –Creative Skills) เป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะเป็นทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า การวิเคราะห์ปัญหา การบริการ การวางแผน และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

7) ทักษะด้านการประเมิน เป็นความสามารถทางด้านการประเมินผลงาน ซึ่งอาจประเมินได้โดยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต

ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้ยึดตามทฤษฎีของ แคมพ์ ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ 3 ด้าน คือ

1) **ทักษะด้านเทคนิควิธี** ได้แก่ ความสามารถที่จะใช้ความรู้ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องใช้วิธีการ กระบวนการ ขั้นตอนหรือเทคนิคต่างที่จำเป็นคือการใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่

2. **ทักษะด้านมนุษย** ได้แก่ ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่มและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงความเข้าใจความต้องการของคนอื่น และกระตุ้นคนอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

3. **ทักษะด้านความคิดรวบยอด** เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างในองค์กรหรือหน่วยงาน รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคคลอื่น การสื่อสารและลักษณะทางการเมืองสังคม พลังเศรษฐกิจของชาติทั้งหมด

ทักษะทางด้านเทคนิคหรืองานเฉพาะอย่าง หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อวัยวะส่วนต่างของร่างกายด้วย ทักษะด้านเทคนิคที่สำคัญ คือ การบริหารจะต้องประกอบไปด้วยทักษะทางการวางแผนงานและโครงการ ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และทักษะทางการจัดการ

สรุป ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารทุกด้านมีเทคนิคในการสรรหา จัดทำทักษะความคิดรวบยอด มีภาวะผู้นำกระตุ้นผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ประสานงานสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

อุทัย ธรรมเดโช (2531, 25-27) สรุปว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี มีความสามารถปฏิบัติงานด้านกิจกรรมเฉพาะได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นจะเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคการวิเคราะห์ และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น การเขียนคำสั่งงาน การจัดตารางการทำงาน การทำรายงาน การใช้แบบฟอร์มต่างการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างเป็นต้น

กิติ ตยัคคานนท์ (2536, 28) สรุปว่า ทักษะในด้านวิธีการเทคนิคหรือฝีมือคือทักษะด้านเทคนิค ความสามารถใช้เครื่องมือระเบียบปฏิบัติงาน หรือเทคนิคต่างของสาขาวิชาเฉพาะอย่าง ศัลยแพทย์ วิศวกร นักดนตรี หรือนักบัญชีทุกคนมีทักษะทางด้านเทคนิคในขอบเขตของพวกเขา ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านเทคนิคที่เพียงพอสำหรับ “ความสำเร็จของงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ” ที่เขาต้องรับผิดชอบอยู่

อุทัย ธรรมเดโช (2531, 25-27) สรุปว่า ทักษะทางคตินิยม ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในกระบวนการของงานทุกขั้นตอน รู้ความเกี่ยวพันระหว่างหน่วยงานของตนกับหน่วยงานอื่น มีความคิดริเริ่มพัฒนางานในหน้าที่ มีความคิดกว้างขวางมองการณ์ไกล กล่าวคือ รู้เรื่องการศึกษาทั้งหมด ระบบบริหาร

การศึกษา หลักการบริหารการศึกษาภาครัฐที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องทำนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติและระเบียบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กิติ ตยัคคานนท์ (อ้างแล้ว, 28) สรุปว่า ทักษะในด้านการใช้ความคิด และการมีความริเริ่มสร้างสรรค์ เรียกว่า ทักษะด้านความคิด

สมยศ นาวิการ (2537, 4) สรุปว่า ทักษะทางด้านความคิดคือความสามารถทางด้านสมองประสานงานและการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์และกิจกรรมต่างขององค์กร ทักษะด้านความคิดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การโดยมีส่วนร่วมและมีความเข้าใจว่าส่วนต่างขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่นอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวมอย่างไร ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านความคิดที่เพียงพอในการพิจารณาว่าปัจจัยต่างของสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง มีความเกี่ยวพันระหว่างกันและกันอย่างไร เพื่อให้การกระทำของเขาเป็นผลดีกับองค์การ

ประดิษฐ์ เหล้าทุ (2551) สรุปว่าในการแยกการบริหารที่มีประสิทธิภาพออกมาเป็นทักษะทั้ง 3 ประการนี้ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นประโยชน์สำหรับเป้าหมายของการวิเคราะห์ แต่ในทางปฏิบัติแล้วทักษะทั้ง 3 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างไรก็ชัด และไม่อาจตัดสินใจว่าทักษะใดเกิดขึ้นก่อนและทักษะใดเกิดหลังสุด ทักษะทั้ง 3 ประการ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในทุกระดับขององค์การ แต่ความจำเป็นในแต่ละเรื่องนั้นมีความแตกต่างกันไปตามลำดับขั้นของการบริหาร กล่าวคือสำหรับผู้บริหารระดับต้นนั้น ทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่สู้จะจำเป็นต้องมีมากเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะด้านอื่น แต่จะต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคของงานที่ตนรับผิดชอบ ส่วนผู้บริหารระดับกลางต้องมีทักษะด้านมนุษยมากที่สุด เป็นบุคคลอยู่ตรงกลาง จึงต้องมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงผู้บริหารระดับสูงและระดับต้น ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิคในประมาณที่ใกล้เคียงกัน สำหรับผู้บริหารระดับสูงนั้นจำเป็นต้องมีทักษะทางการวางแผนและความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างขององค์การเป็นอย่างดี ทักษะด้านมนุษยต้องมีมาก ต้องใช้ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถจูงใจ และรู้จักใช้บุคคลต่างแต่ความรู้ความชำนาญทางด้านเทคนิคนั้นไม่สู้จะมีความสำคัญเท่าใดนัก เพราะสามารถมอบหมายความรับผิดชอบทางด้านนั้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แต่อย่างไรก็ดีคงจะเป็นที่สังเกตเห็นได้ว่า ทักษะด้านบุคคลนั้นเป็นทักษะที่ดูเหมือนจะมีอัตราส่วนมากที่สุดในบรรดาทักษะทั้งหลายที่นักบริหารพึงมี

และทักษะด้านนั้นก็มีอยู่เกือบสม่ำเสมอไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใดก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจากเงื่อนไขสำคัญในการเป็นนักบริหารนั้นก็คือ จะต้องทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

ดังนั้น ทักษะทั้ง 3 ดังกล่าว จึงมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินงานและการที่ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารดีก็จะเป็นการสร้างศรัทธา และความเชื่อถือในตัวผู้บริหาร รวมทั้งการปฏิบัติภารกิจต่างของการจัดการศึกษาก็จะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

สรุป จากนักวิชาการได้กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความชำนาญ รู้เข้าใจหน้าที่ของตนและบุคลากรมีทักษะความสัมพันธ์ วิเคราะห์ ความสามารถของผู้อื่น สร้างแรงจูงใจให้ขวัญกำลังใจ มีทักษะพัฒนาความคิด มองการณ์ไกล วางแผนประสานงานประสานใจ อาศัยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะทำให้ผู้บริหารได้ประโยชน์ที่สุด

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารหมายถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถจะปฏิบัติให้ได้รับผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภพนั้น มีหลายท่านได้ค้นคว้า และรายงานไว้ดังนี้

วิจิตร วรุตยงกูร (2535, 74) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

1) มีความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วยลักษณะต่าง คือ มีความร่าเริงแจ่มใสและอดทน สามารถตัดสินใจและจูงใจคน มีความรับผิดชอบฉลาด และไหวพริบดี มีความอุตสาหะ วิริยะ มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดี และมีความเป็นประชาธิปไตย

2) มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในอาชีพของผู้บริหารโดยเฉพาะ เช่น มีความรู้ และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และรู้เท่าทันเหตุการณ์

3) มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Human Relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลทั้งนอกและในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผยและเป็นกันเอง

4) มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี และมีศีลธรรม มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพกาย (Physical Health) และสุขภาพจิตดี (Mental Health) สุขภาพจะเป็นเครื่องเสริมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

นพพงษ์ บุญจิตราคูล (2535, 35) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี และจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ กำหนดไว้สองประการคือ คุณสมบัติเบื้องต้นและคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คุณสมบัติเบื้องต้นของนักบริหาร (Basic Qualification of the Executive)

- 1) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence)
- 2) สามารถในการวิเคราะห์ (Analytical Ability)
- 3) สามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ (Judgment)
- 4) มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้รอบรู้ (Initiative and Resourcefulness)
- 5) จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์ (Emotional Stability)
- 6) มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดี (Good Personality)
- 7) มีคุณสมบัติของผู้นำ (Leadership in Section)

คุณสมบัติการปฏิบัติงาน (Action Characteristics of the Executive)

- 1) ริเริ่มและมีความคิดใหม่ อยู่เสมอ (Alert New Ideas)
- 2) ใจกว้าง (Open Minded)
- 3) รู้จังหวะเวลา (Sense of Timing)
- 4) รู้ว่าจะไร้รีบด่วน ไม่รีบด่วน (Sense of Urgency)
- 5) รับฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดี (Free Market-Ideas)
- 6) หนักเอาเบาสู้ (Cover a Challenge)
- 7) หนักแน่นอดทน ไม่ท้อถอย (Touch Minded)
- 8) สามารถในการสร้างสรรค์ (Creative)
- 9) สามารถในการปรับปรุงงาน (Innovator)
- 10) รู้จักพิจารณาฟันฝ่าอุปสรรค (Judgment Dilemma of Ideas Versus

Disturbance)

สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ

- 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องต่อไปนี้
 - 1.1. คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
 - 1.2. การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา
 - 1.3. การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
- 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.2. การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 2.3. การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.4. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ
- 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 3.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
 - 3.2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา
 - 3.4 การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 4.1 การวางแผนกลยุทธ์
 - 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.3 ผู้บริหาร : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.4 การบริหารความขัดแย้ง
 - 4.5 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.6 เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่
- 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่องต่อไปนี้
 - 5.1 การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม
 - 5.2 การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม
- 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็น
ผู้บริหารมืออาชีพ

สรุป คุณลักษณะของผู้บริหารต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ มีเทคนิค จัดระบบ มีคุณธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ

พัฒนาคน พัฒนาคน พัฒนางาน มีคุณภาพครองตน ครองคน ครองงาน ให้งานสำเร็จตามแผนงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล (Good governance)

ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล หรือ Good governance หรือการบริหารจัดการที่ดี หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมดี หรือธรรมรัฐ เริ่มจากปลายพุทธศักราช 2523 ซึ่งเกิดจากการที่องค์การสหประชาชาติ (UN) ธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) รวมทั้งธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) และ UNDP (United Nations Development Programme) เห็นว่าประเทศเป็นลูกหนี้ขององค์การการเงินระหว่างประเทศอันได้แก่ประเทศกำลังพัฒนาและประเทศยากจนในกลุ่มประเทศในแถบลาตินอเมริกาและแอฟริกา มีปัญหาการบริหารการปกครองที่ไม่ได้มาตรฐานสากล ไร้ประสิทธิภาพ การใช้จ่ายเงินของรัฐบาลปราศจากการตรวจสอบ ขาดความรับผิดชอบด้านการเงิน เกิดการทุจริตคอร์รัปชันของรัฐบาลจนในที่สุดเกิด trickle down effect ทำให้ระบบการเมืองเกิดการรวมศูนย์อำนาจ นำมาซึ่งแนวคิดเรื่อง การบริหารจัดการที่ดี หรือ Good governance (บุญอนันต์ บุญสนธิ, 2543) โดยการใช้เป็นแนวทางให้แก่ประเทศลูกหนี้และเพื่อเพิ่มความสามารถในการชำระคืนและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบายในการให้เงินกู้แก่ประเทศเหล่านั้น เพื่อแก้ปัญหาความไร้ประสิทธิภาพ และการคอร์รัปชันของรัฐบาลในประเทศไทย ธรรมาภิบาลได้แพร่หลายอย่างกว้างขวางในช่วงปี 2539-2540 สืบเนื่องมาจากที่ประเทศไทยได้กู้ยืมเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ทำให้ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของการกู้ยืมเงินในการที่จะต้องสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นภายในประเทศ และมีการดำเนินการตามนโยบายสาธารณะที่ได้ตกลงไว้ในสัญญารับการสนับสนุนทางการเงินอย่างเคร่งครัด

จากปัญหาภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่า สาเหตุมาจากการหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ กำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพ

ดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริงและรีบด่วน ทั้งอาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจสังคมและการเมืองประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย

คณะรัฐมนตรีมอบให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ และต่อมากองรัฐมนตรีมอบให้สำนักงาน ก.พ. นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าว มาจัดทำบันทึกเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

วันที่ 30 มิถุนายน 2542 นายกรัฐมนตรีลงนามในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

วันที่ 10 สิงหาคม 2542 ประกาศระเบียบนี้ในราชกิจจานุเบกษา

วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ได้กำหนดไว้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของค่านิยม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไว้ดังนี้ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่อาจจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกปัจจุบัน

ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่ร่วมกับกลุ่มคำประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืน ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริหารที่ดีขึ้น (ไพศาล ตั้งสมบุญนการ, อ้างแล้ว, 21-22)

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ในการศึกษา “หลักธรรมาภิบาล” องค์การระหว่างประเทศและนักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายและความสำคัญของ “ธรรมาภิบาล” ดังนี้

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, 58) กล่าวว่า “ธรรมรัฐคือ การทำให้ระบบการบริหารจัดการที่ดี ทั้งภาครัฐและเอกชน และต้องเกิดจากสำนึกความรู้สึกของภาคนั้น เพื่อประโยชน์ ของการอยู่ร่วมกัน โดยไม่ใช่อำนาจรัฐไปทำให้เกิดขึ้นการสร้างธรรมรัฐจึงขึ้นอยู่กับข้าราชการและนักการเมืองทั้ง 2 ฝ่าย ต้องเป็นคนดี มีความโปร่งใส โดยเฉพาะนักการเมืองต้องโปร่งใสในด้านการแก้ปัญหาคอร์รัปชั่น ประชาชนต้องร่วมมือต่อสู้กับความไม่เป็นธรรม”

ธีรยุทธ บุญมี (2541, 17) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

สุรพล วิริยะพรเจ็ด (2551, ข้อดี) แนวความคิดเรื่อง Good Governance เมื่อเข้ามาแพร่หลายในประเทศไทยได้มีการบัญญัติศัพท์ไทยขึ้นมาหลายคำ อาทิเช่น ประชาธิปไตย ธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นต้น

อานันท์ ปันยารชุน (2543, 19) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและภาคเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้โดยสาระธรรมาภิบาลหรือ Good Governance คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล หมายถึงการมีบรรทัดฐาน

สุจิต นิमितกุล (2534, 13) กล่าวว่าธรรมาภิบาล โดยความหมายของธนาคารโลก (World Bank) เป็นลักษณะและแนวทางการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาเพื่อช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้โดยเพิ่มศักยภาพของรัฐบาลให้สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่อิสระ รวมทั้งการมีระบบราชการฝ่ายนิติบัญญัติ และสื่อที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบและตรวจสอบได้

สุจิต นิमितกุล (2534, 14 อ้างแล้ว) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล ในความหมายของสหประชาชาติ (United Nation and Development Programme : UNDP) หมายความว่า การดำเนินงานทั้งทางด้านการเมือง ด้านบริหาร ด้านเศรษฐกิจที่มีกลไก กระบวนการ และสถาบัน

ที่ทำให้ประชาชนและกลุ่มต่างสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์และปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันบนหลักของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และมีการส่งเสริมหลักนิติธรรมในทุกะดับของการมีส่วนร่วม เพื่อให้มั่นใจว่าจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม สำหรับการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้มั่นใจว่าจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม สำหรับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาได้ขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส

อมรา พงศาพิชญ์, นิตยาภัทร สิริตะพันธ์ (2534, 20) กล่าวว่า ธรรมนูญสากล ในความหมายของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (The Asian Development Bank : ADB) หมายถึง การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความมั่นใจแน่ว่า รัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้

อมรา พงศาพิชญ์ (2541, 81) กล่าวว่า ธรรมนูญสากล ในความหมายขององค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น – JICA ได้กล่าวถึงไว้ใน “Participatory Development and Good Governance of the Aid Study Committee (1995)” ว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนพึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม

สุธรรม สังศิริ (<http://www.thaiedresearch.org/result/result.phpid=6917>) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมนูญสากล คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการควบคุมดูแลกิจการต่างให้เป็นไปตามศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนจะต้องพึงปฏิบัติ อาทิ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก ความโปร่งใสตรวจสอบได้นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์ (2534, 31) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมนูญ หมายถึง ระบบการบริหารที่ดีในการตีความของคำว่าบริหารที่ดีนั้นจะครอบคลุมเข้าระบบการบริหาร หรือระบบการเมืองที่โปร่งใส มีการถ่วงดุล มีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Participation) และเป็นระบบที่มีความชอบธรรม (Legitimacy) และรับผิดชอบ (Accountability)

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, 6) ได้กล่าวไว้ว่าธรรมนูญ หมายถึงการบริหาร การบริหารกิจการที่ดีในทุกด้าน และทุกระดับการบริหารกิจการที่ดีนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีหลักคิดว่า ประชาชน ข้าราชการ ผู้บริหารประเทศ เป็นหุ้นส่วนกันในการกำหนดชะตากรรมของประเทศ โดยต้องมีเกณฑ์ทำให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและความเป็นธรรม

ธีรยุทธ บุญมี (2541, 17) ได้กล่าวไว้ว่ารัฐธรรมนูญ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ และยังสามารถเสนอว่ารัฐธรรมนูญแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องเป็นแนวทางสายกลางในการที่แก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศชาติ เป็นการเคลื่อนไหวโดยอาศัยหลักขององค์กรท้องถิ่นและชุมชนในการพึ่งพาตนเองช่วยเหลือตนเอง ปฏิรูปตนเองในขณะเดียวกันก็เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการที่จะต้องตรวจสอบที่ไม่ดีต่าง

วชิรญา เอื้อวิทยาสุภกร (2545, 79) ได้กล่าวไว้ว่ารัฐธรรมนูญ หมายถึง กลุ่มที่สนับสนุนแนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคสังคมที่จะไปตรวจสอบภาครัฐและภาคเอกชนได้ โดยให้ความสำคัญต่อแนวคิดเรื่องความร่วมมือกันระหว่างกลุ่มต่างเพื่อก่อให้เกิดการถักทอทางสังคม และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาสังคม โดยกลุ่มนี้จะมองรัฐธรรมนูญสัมพันธ์กับประชาธิปไตย หรือเผด็จการทหาร หรือเผด็จการคอมมิวนิสต์ ได้รับการปฏิเสธว่าไม่ใช่ Good Governance ในระบบประชาธิปไตยที่นักการเมืองฉ้อฉล คอร์รัปชันที่ดีระบบราชการที่ไร้ประสิทธิภาพ และมากด้วยคอร์รัปชันก็ไม่ถือว่าเป็น Good Governance”

โกวิท พวงงาม (2550, 197) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หมายถึง แนวทางการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขมีความถูกต้องและเป็นธรรม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2552, อัดสำเนา) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หมายถึง แนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งและเป็นภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติซึ่งอาจจะมีมาในอนาคตได้

สรุปได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นการจัดการที่เน้นความเสมอภาค ความยุติธรรมทั้งหลักกฎหมายและคุณธรรมความโปร่งใสรับผิดชอบ ดำเนินการบริหารเพื่อประโยชน์สังคมมีการกำกับดูแลพัฒนาให้ก้าวหน้าเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสามารถติดตามตรวจสอบ ประเมินการทำงานได้ทุกขั้นตอนเพื่อลดภาวะวิกฤติความขัดแย้งเป็นภูมิคุ้มกันประเทศได้พัฒนาที่ยั่งยืน

หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือน

หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานข้าราชการพลเรือนเป็นผลงานจากการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (พ.ศ.2542) ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม

หลักนิติรัฐหรือนิติธรรม เป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจอรัฐ ตามความเห็นของ Maunz เห็นว่าหลักดังต่อไปนี้เป็นหลักการอันเป็นสาระสำคัญของหลักนิติธรรม กล่าวคือ

- (1) หลักการแบ่งแยกอำนาจ
- (2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- (3) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง
- (4) หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา
- (5) หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา
- (6) หลักไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย
- (7) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542, 12-78)



ภาพที่ 1 แนวคิดและหลักนิติธรรม

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึงการออกกฎระเบียบข้อบังคับปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายใช้อำนาจไว้มิใช่อำนาจตามอำเภอใจและต้องบังคับใช้กับทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกัน

อย่างเป็นธรรมชาติจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย พร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับนั้น

2. หลักคุณธรรม

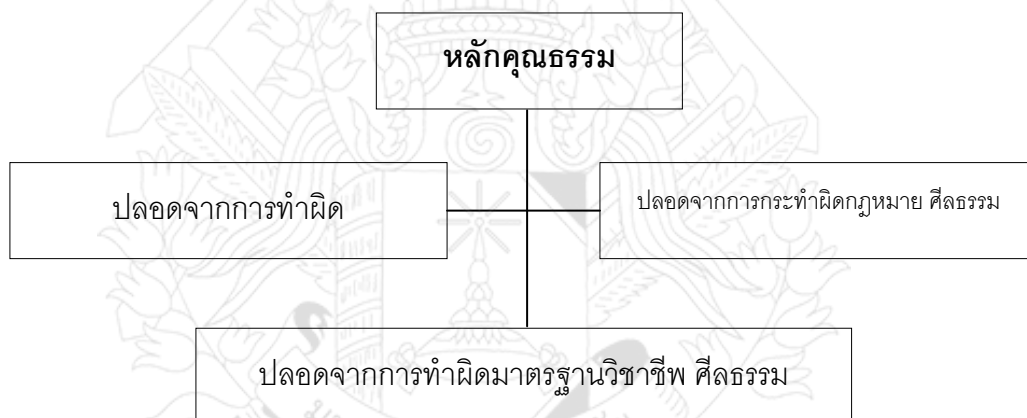
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 **สุรพล วิริยะบรรเจิด** (2551, อัดสำเนา) กล่าวว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ เป็นพลเมืองที่ดี คือ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่

สัจจะ คือ การรักษาความสัจ

ทมะ คือ การรู้จักข่มใจตนเอง

ขันติ คือ การอดทน อดกลั้น และการอดออม

จาคะ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต



ภาพที่ 2 แนวคิดและหลักคุณธรรม

สรุปได้ว่า หลักคุณธรรม การปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในความถูกต้องมีคุณธรรมมีความเป็นกลาง ไม่มีอคติปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม ละเว้นอบายมุข อยู่ในศีลธรรมที่ดีแก่สังคม ส่งเสริมให้คนไทยมีความซื่อสัตย์สุจริตมีอิทธิบาท ขยันหมั่นเพียรอดทน มีเมตตาธรรมมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส

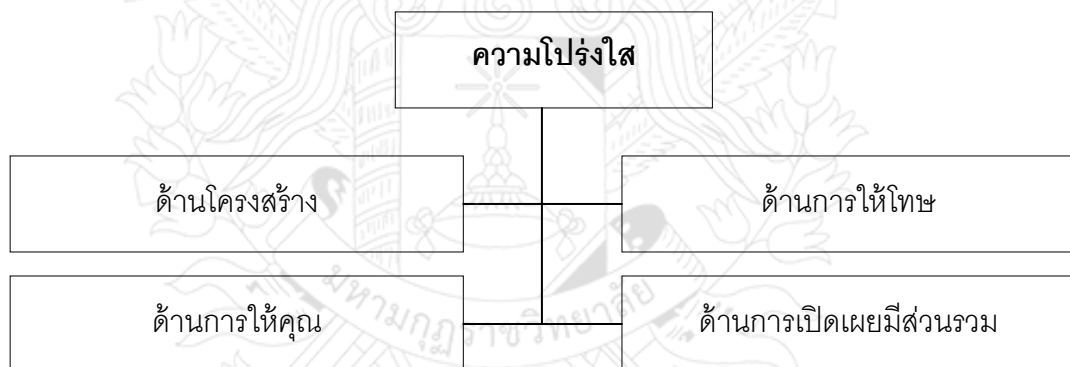
นิยามของความโปร่งใสนั้นสามารถแยกพิจารณาออกเป็นนัย 2 นัย คือ

1) พิจารณาจากความหมายตามนัยของศัพท์ความโปร่งใส หมายถึง คุณสมบัติที่แสงผ่านได้ มองเห็นทะลุง่าย รวมทั้งจับได้ง่าย เปิดเผยตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย

2) อีกนัยหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบกับทฤษฎีคอรัปชั่น โดยที่คอรัปชั่นมีความหมายในเชิงลบ แสดงถึงพฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใด ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน เช่น การผูกขาดอำนาจหน้าที่ (Monopoly of Authority) และการใช้ดุลพินิจมากเกินไปโดยไม่มีการตรวจสอบ หรือมีการตรวจสอบ (Accountability) และความโปร่งใสน้อย ส่วนความโปร่งใสมีความหมายในเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่รู้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่กระทำการใดเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ผลจากการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างเครื่องชี้วัดคอรัปชั่นในบริบทของสังคมไทย พบปัจจัยที่สามารถนำมาใช้อธิบายความโปร่งใสได้ 4 ด้าน คือ

- 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน
- 2) ความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ
- 3) ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ
- 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน



ภาพที่ 3 แนวคิดและหลักความโปร่งใส

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้วยความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร-การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ตรงไปตรงมาพร้อมให้องค์กรทั้งภายในและภายนอกตรวจสอบความถูกต้องได้

4. หลักการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้กับประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง รวมทั้งประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเจตนารมณ์ที่สำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และถือเป็นสิทธิของประชาชนที่มีส่วนร่วมในหลายมาตราของรัฐธรรมนูญอาทิเช่น มาตรา 56 การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม

การมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืนและส่งเสริมธรรมาภิบาล ตลอดจนการบริหารงาน หากการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นเพียงใด ก็จะช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการป้องกันนักการเมือง จากการกำหนดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับสังคมนั้น นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเสียงของประชาชนจะมีคนรับฟัง อีกทั้งความต้องการหรือความปรารถนาของประชาชนก็จะได้รับการตอบสนอง



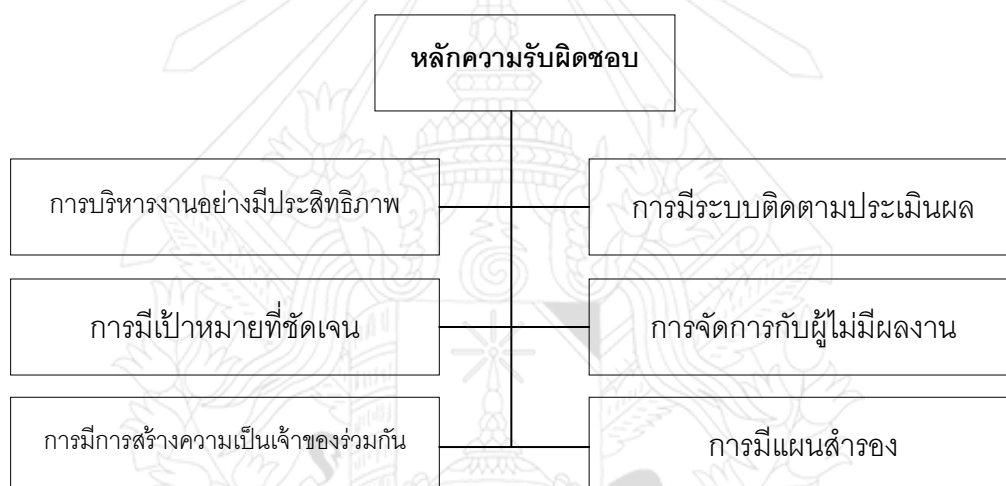
ภาพที่ 4 แนวคิดและหลักการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และตรวจสอบการดำเนินงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะเกิดผลกระทบต่อบุคคลและสังคม การจะแก้ปัญหาไม่ให้เกิดผลกระทบ

ต่อบุคคลและสังคมนั้น ต้องอาศัยความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจจากบุคคลหลายฝ่าย มีประชา
 วิจารณ์ การแสดงประชามติ การบริหารจัดการตามแบบมีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและ
 สังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงาน
 อย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องตามกฎระเบียบขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างมี
 จิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศชาติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและ
 ส่วนร่วมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย
 หายตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้
 และพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

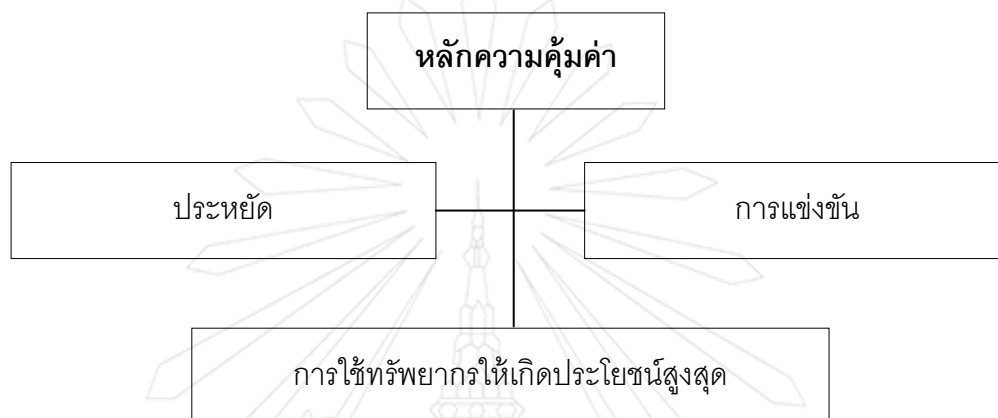


ภาพที่ 5 แนวคิดและหลักการความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ของ
 ตนและต่อสังคมเอาใจใส่ปัญหาของสาธารณะมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาติดตามและ
 ประเมินผลมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ที่มีความกล้าที่จะยอมรับ ที่
 เกิดจากการกระทำของตนและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการแสดงความ
 เอาใจใส่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจมีความขยันแสดงถึงภาวะผู้นำนำที่
 จะต้อง
 รับผิดชอบ

6.หลักความคุ้มค่า

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวว่า หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รวมทั้งรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน”



ภาพที่ 6 แนวคิดและหลักความคุ้มค่า

สรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึงการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

1.สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ, บุญมี ลี (2544, 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ว่ามีลักษณะที่เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการให้บริการของรัฐ โดยประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ดังตาราง

ตารางแสดงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยสำนักงาน ก.พ.

ตารางภาพที่ 7 แสดงองค์ประกอบธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล	ประกอบด้วย
หลักนิติธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างมีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดี - มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะกับสภาพที่เปลี่ยนแปลง - การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน - ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพหน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่างและมีส่วนร่วมในกรณีต่าง
หลักความโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> - การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ - จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ - เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ - ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผย
หลักความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง - การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติ - คุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณ ความถูกต้อง ครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ
หลักความคุ้มค่า	<ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ - ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
หลักการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> - ความสัมฤทธิ์ของโครงการต่างรวมถึงการประหยัดงบประมาณ - ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ - จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่างรวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม
หลักคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในเรื่องต่างๆทั้งในและนอกองค์กรลดลง - คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. กระทรวงมหาดไทย

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, บุญมี ลี (อ้างแล้ว, 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยกระทรวงมหาดไทยมีลักษณะที่เน้นไปทางด้านบริหาร การปกครอง การพัฒนา และการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นสายงานที่กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2) ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ

3) ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และการยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4) มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่างต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการ และสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5) ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน มีระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ที่ชัดเจน

6) มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promotion Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมือง และชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุกด้าน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8) การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9) การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10) ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11) การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุดหรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้ออกชนดำเนินการแทน

3. สำนักงานวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, บุญมี ลี (อ้างแล้ว, 38) ได้กล่าวถึงสำนักงานวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า ได้ดำเนินการเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการตามแผนพัฒนาฉบับที่ 8 และการบริหารจัดการที่ดีตามแผนพัฒนา ฉบับที่ 9 ได้กำหนดกรอบของหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีไว้ 6 หลัก คือ

1) หลักนิติธรรม เป็นหลักที่ไม่ต้องการให้มีอำนาจใดอำนาจหนึ่งมีอำนาจเหนืออำนาจอื่น ทั้งนี้ เพื่อมุ่งคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจรัฐ ซึ่งแยกเป็นหลักการย่อย 7 หลัก คือ

- หลักการแบ่งแยกอำนาจ
- หลักความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
- หลักความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่
- หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา
- ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
- หน่วยงานยึดหลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย”
- หน่วยงานยึดหลักการทำงานภายใต้กฎระเบียบสูงสุด

2) หลักคุณธรรม เป็นหลักพิจารณาลักษณะพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้นำและบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีหลักการย่อย 3 หลัก คือ

- ปลอดจากคอร์รัปชั่น
- การปลอดการทำผิดวินัย
- การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

3) หลักความโปร่งใส เป็นหลักของความสุจริตที่พิจารณาความหมายเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักเกณฑ์ โดยแบ่งแยกเป็น 4 หลักการย่อย คือ

- ความโปร่งใสด้านโครงสร้างและระบบงาน
- ความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ

- ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ
- ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน

4) หลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักของการกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่างรวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการใช้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน ซึ่งมีหลักการย่อย 3 หลัก คือ

- หลักการให้ข้อมูลข่าวสาร
- หลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

5) หลักสำนึกความรับผิดชอบ เป็นหลักการทำงานที่มีหลักการเหตุผล รับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ โดยแบ่งเป็น 6 หลักการย่อย คือ

- หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน
- หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน
- หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล
- หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ที่ไม่มีผลงาน
- หน่วยงานมีแผนรองรับ

6) หลักความคุ้มค่า เป็นหลักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการย่อย คือ

- การประหยัด
- การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานอัยการสูงสุด

เป้าหมาย Good Governance หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ก็คือการพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมให้กับทุกภาคในสังคม ไม่ใช่ภาคใดภาคหนึ่ง

อานนท์ ปันยารชุน (อ้างแล้ว, 56-59) ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ของสังคมใหม่ โดยปรากฏใน “รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540”

ซึ่งสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ คือ ความพยายามในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านที่ ดี (Good Governance) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐ มีการบริหารการปกครองที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น ดังนั้นภาครัฐในโลก ประชาธิปไตยยุคใหม่ จึงมีเป้าหมายร่วมกัน 3 ประการ คือ

1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การบริหารโดยมุ่งผลลัพธ์ที่เกิดกับประชาชนหรือผู้ ร่วมรับบริการ การปรับปรุงงานบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ตามที่ประชาชนต้องการ และ รายงานผลให้สาธารณชนทราบ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงาน โดยเปิด โอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน การทำงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะบริหารอย่างคล่องตัว แต่ในขณะเดียวกันต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้น แทนการยึดมั่น ในการทำงานให้ถูกต้องกฎ ระเบียบ วิธีการ อย่างเดียวเช่นในอดีต

2) การปรับเปลี่ยนบทบาทของรัฐ ได้แก่ การเน้นงานหน้าที่หลักของภาครัฐ ซึ่งได้แก่การ กำหนดนโยบายที่มองการณ์ไกล มีการบังคับใช้กฎหมายที่ให้ความเสมอภาคเป็นธรรม โดย กระจายงานให้บริการแก่ราชการส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และองค์กรบริหารอิสระมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน

3) การบริหารแบบพหุภาคี ได้แก่ การบริหารที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติร่วมบริการ เพื่อให้การบริหารและการบริการสาธารณะ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน หรือผู้รับบริการ และเป็นการจัดระบบการบริหารแบบใหม่ที่ไม่ผูกขาด หรือรวมศูนย์อำนาจแบบอดีต

ธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ (อ้างแล้ว, 19) ได้กล่าวว่าการนำ “ธรรมาภิบาล” มาใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุก ประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมต่างทั้งนี้ เพราะ “ธรรมาภิบาล” เป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความ เป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ล้วนไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากมายและรวดเร็ว วัฒนธรรมประชาธิปไตย อุปถัมภ์ และอภิสิทธิ์ จึงยังคงอยู่และรุนแรงหลายประการ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นหน่วยงานการบริหารจัด การศึกษา ซึ่งเป็นองค์การหลักที่สำคัญยิ่งในสังคม จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปที่ดีกว่าเดิม การนำ

ธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องตระหนักในเรื่องนี้ ในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นต้องนำ “ธรรมาภิบาล” มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลง และเคลื่อนไหวหลายประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้กับหน่วยราชการทั่วไปภาครัฐและหน่วยงานในกำกับรัฐ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ ดังนี้

1.1) จัดส่วนราชการใหม่ โดยบูรณาการภารกิจเพื่อกำหนดแผนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) พัฒนาการจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการปฏิรูประบบราชการต่อไป

1.3) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่คืบหน้าไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ สอดคล้องกับมาตรา 3 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าว

ประการที่ 2 การนำการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (School – Based Management – SBM) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) จัดสัมมนาการปฏิรูปการศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 3 เรื่องการศึกษารูปแบบการกระจายอำนาจทางการศึกษา : การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management – SBM) ที่โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพฯ โดยมี นายปองพล อดิเรกสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) เป็นประธาน ในงานที่ผู้มีประสบการณ์ด้าน SBM มาให้การบรรยายอาทิ ศาสตราจารย์ ดร.ไบรอัน เจ คาลด์เวล (Dr. Brian J. Caldwell) ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศออสเตรเลีย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของไทยได้เรียนรู้ประสบการณ์จากต่างประเทศดังกล่าวจะบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้สำเร็จอย่างไร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ประการที่ 3 ตามที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สรุปสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเบื้องต้นที่ดีต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่บุคลากรทางการศึกษา จึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา

ธรรมาภิบาลการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (Good Governance of SBM)

ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 มาจนถึงปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เพียรพยายาม นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ โดยมีโครงการพัฒนานำการบริหารฐานโรงเรียน (School - Based Management – SBM) มาใช้ในโรงเรียนขั้นพื้นฐานโดยเน้นการบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และได้จัดโครงการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้มาแล้ว 2 รุ่น คือ รุ่นปีการศึกษา 2544 และรุ่นปีการศึกษา 2545 เพื่อเป็นการพิสูจน์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารฐานโรงเรียน (SBM) จากการนำหลักในการบริหารฐานโรงเรียน ที่เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียนทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษา และเป็นแบบอย่างได้

หลักการของการบริหารฐานโรงเรียน เป็นหลักการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทั้งหมดซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกัน ในเรื่องนี้ ได้สรุปหลักการทั่วไปเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ดังนี้

หลักที่ 1 การกระจายอำนาจ คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

หลักที่ 2 การบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปขององค์คณะบุคคล

หลักที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนการตัดสินใจกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ ฯลฯ

หลักที่ 4 ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนเป็นภาวะผู้นำเน้นการสนับสนุนและอำนาจความสะอาด

หลักที่ 5 การพัฒนาทั้งระบบ ปรับทั้งเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงระบบทั้งหมด อย่างเต็มไปด้วยบรรยากาศเห็นด้วยและสนับสนุน

หลักที่ 6 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โรงเรียนต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้เกิดการบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปการบริหารจัดการฐานโรงเรียน คือ เป็นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารในการจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกฝ่าย มีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

แนวคิดธรรมาภิบาลกับนิติบุคคล

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ (อ้างแล้ว, 21) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า หลักธรรมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างของสถานศึกษา ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังมีรายละเอียดแนวคิดของธรรมาภิบาลในแต่ละด้านดังนี้

1) การบริหารงานด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร

2) การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรวางแผนอัตรากำลังการประเมินผลการปฏิบัติงานการลงโทษทางวินัยจัดระบบส่งเสริมวิทยฐานะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3) การบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา กำหนดแผนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมแต่ละโครงการ กิจกรรม จัดทำบัญชีเบิกจ่าย ตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่าย การระดมทุนทรัพยากรการลงทุนเพื่อการศึกษาวางแผนพัสดุ กำหนดรูปแบบรายการครุภัณฑ์พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำจัดหาพัสดุ และควบคุมดูแลบำรุงรักษา

4) การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างในการให้บริการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายทางการศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรมาตรฐาน การปฏิบัติงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานกับองค์กรชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบและมุ่งพัฒนาให้ใช้นวัตกรรม

สรุป การจัดการศึกษาแบบนิติบุคคลโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลเข้าในใช้ในการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปซึ่งเกี่ยวข้องกับระเบียบข้อกฎหมายด้านนิติธรรมมีความชอบธรรม ยุติธรรม ด้านหลักคุณธรรมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ตรวจสอบด้านความโปร่งใสการมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมวางแผนพัฒนาร่วมตัดสินใจ ในด้านการมีส่วนร่วมมีความตั้งใจมุ่งมั่นในหน้าที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้านความคุ้มค่าเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

หลักธรรมาภิบาลที่บูรณาการในสถานศึกษา

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, อัฒสัาเนา) หลักธรรมาภิบาลที่อาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่

การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์



ภาพที่ 8 ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

1. คุณธรรมของผู้บริหาร

คุณธรรมในการบริหารที่สิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้เป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้การบริหารงานดำเนินได้ด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทุกคนมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและทำให้อาชีพครุมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

คำว่า คุณธรรม ได้มีผู้ให้ความหมายหลายอย่างด้วยกันดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า คุณธรรม คือสภาพคุณความดี

กิริติ บุญเจือ (2538) ให้ความหมายว่า คุณธรรมคือความประพฤติดีจนเป็นปกติ ความเคยชินในการประพฤติดีตรงข้ามกับกิเลส

บุรุษชัย จงกลนิ (2528) ได้สรุปความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีภายในใจก็ตามที่เป็นคุณไม่เป็นโทษเกิดขึ้นเพราะจิตรู้ความจริง ความดี และความงาม

ประพันธ์ สุริหาร (2541) ได้กล่าวถึงคุณธรรมของผู้บริหารว่า นักปกครองต้องมีคุณธรรมของนักปกครองจึงจะทำให้ครองใจคนและชนะใจคน ผู้บริหารทำหน้าที่เช่นเดียวกับนักปกครอง ดังนั้น คุณธรรมของนักปกครองก็คือคุณธรรมของนักบริหารด้วย ซึ่งถ้าผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติในคุณธรรมของนักบริหารอย่างจริงจัง ย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นเจริญก้าวหน้า และสามารถยกฐานะของตนเองให้สูงขึ้นไปเรื่อย ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริง สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย ซึ่งได้นำเสนอไว้บ้าง เรื่องที่สำคัญดังต่อไปนี้

คุณธรรมของนักบริหาร

1. ธรรมในการครองตน

(1) ธรรมมีอุปการะมาก

- 1) สติ คือ ความระลึกได้
- 2) สัมปชัญญะ คือ ความรู้ตัว

(2) ธรรมคุ้มครองโลก

- 1) หิริ ความละอายแก่ใจ คือ ความไม่กล้าที่จะทำความชั่ว ทั้งปวง
- 2) โอตตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อบาป

(3) ธรรมอันทำให้งาม

- 1) ชันติ คือ ความอดทนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- 2) โสรัจจะ คือ ความสงบเสงี่ยม อหยาตียงาม รักความเรียบร้อยประณีต

(4) อบายมุข คือ เหตุอุบิหาย 6 อย่าง

- 1) ตีมน้ำเมา
- 2) เที้ยวกกลางคืน
- 3) เที้ยวดูการเล่น
- 4) เล่นการพนัน
- 5) คบคนชั่วเป็นมิตร
- 6) เกียจคร้านเป็นการทำงาน

สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (2552, 27-30) ได้กล่าวถึงหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติของผู้นำรัฐผู้ปกครอง ผู้นำบ้านเมือง ผู้นำในหน่วยงาน เป็นข้อปฏิบัติไว้ดังนี้

1. ทศพิธราชธรรม 10 ประการ มีอยู่ดังนี้

- 1) ทาน คือ การให้ปัน ซึ่งอาจเป็นการให้เพื่อบูชาคุณหรือให้เพื่อเป็นการอนุเคราะห์

- 2) ศีล ได้แก่การสำรวม กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อยสะอาดดีงาม
- 3) บริจาค ได้แก่ การให้ทรัพย์สินของเพื่อเป็นการช่วยเหลือหรือความทุกข์ยากเดือดร้อนของผู้อื่นหรือเป็นการเสียสละเพื่อหวังให้ผู้รับได้รับความสุข
- 4) อာชวะ ได้แก่ ความมีอัธยาศัยที่ตรงมั่นในความสุจริตธรรม
- 5) มัทวะ ได้แก่ ความมีอัธยาศัยดีงาม ละมุนละไม อ่อนโยน สุภาพ
- 6) ตบะ ได้แก่ การบำเพ็ญเพียรเพื่อขจัดหรือทำลายอกุศลกรรมให้สิ้นสูญ
- 7) อโกรธะ ได้แก่ ความสามารถระงับหรือขจัดเสียได้ซึ่งความโกรธ
- 8) อวิหิงสา ได้แก่ การไม่เบียดเบียนคนอื่น
- 9) ขันติ ได้แก่ ความอดกลั้นไม่ปล่อยกายวาจาใจตามอารมณ์หรือกิเลสที่เกิดขึ้นนั้น
- 10) อวิโรธนะ ได้แก่ การธำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม

2. หลักความยุติธรรมละเว้นอคติ คือ ความไม่เที่ยงธรรม มี 4 ประการคือ

- 1) ฉันทาคติ คือ ลำเอียงเพราะรักใคร่
- 2) โทสาคติ คือ ลำเอียงเพราะไม่ชอบกัน
- 3) โมหาคติ คือ ลำเอียงเพราะเขลา
- 4) ภยาคติ คือ ลำเอียงเพราะกลัว

2. คุณธรรมในการครองคน

- (1) พรหมวิหาร คือ ธรรมอยู่อย่างประเสริฐมี 4 ประการ คือ
 - ก. เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข
 - ข. กรุณา คือ ความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์
 - ค. มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นมีความสุข
 - ง. อุเบกขา คือ การวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อรู้ว่าผู้อื่นถึงความวิบัติ
- (2) สังคหวัตถุ คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่นมี 4 ประการ คือ
 - ก. ทาน คือ ให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน
 - ข. ปิยวาจา คือ เจรจาที่อ่อนหวาน
 - ค. อุตถจริยา คือ ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น
 - ง. สมานัตตตา คือ ความไม่ถือตัว

3. คุณธรรมในการครองงาน

- (1) อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในกิจใดมี 4 ประการคือ
 - ก. ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ ความพอใจในงานที่จะทำ

ข. วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น คือ ขยันมั่นเพียร ความเข้มแข็งอดทนในอาชีพ
 ค. จิตตะ เหาใจฝักใฝ่สิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ การใฝ่ใจรับรู้ในงานที่ตนกระทำอยู่เป็นประจำ
 ง. วิมังสา คือ หมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

(2) สัมปยุตธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดีมี 7 ประการคือ

ก. อัมมัญญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

ข. อัตถัญญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล

ค. อุตตัญญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน

ง. มัตตัญญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

จ. กาลัญญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันสมควรในอันประกอบกิจนั้น

ฉ. ปริสัจญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักประชาชนและกิริยาทำทางประพฤติดต่อประชาชนนั้น

ช. ปุคคลปโรคปรัญญุตตา คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคลว่าผู้นี้ควรคบคนนี้ไม่ควรคบ

คุณธรรมเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นความคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคมที่จะได้เห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะ “ครู” ยิ่งได้รับความคาดหวังไว้ในระดับสูงกว่าข้าราชการในตำแหน่งอื่น เพราะต้องดำรงอยู่ในตำแหน่งที่เป็นทั้งครูและผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติทั้งในด้านคุณธรรม และหน้าที่การงานแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถ “ครองตน ครองคน ครองงาน” อันเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

สำหรับการบริหารงานของโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลนี้ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับใช้กฎหมาย กฎ ข้อบังคับให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน และชุมชนยินยอมปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งการปฏิบัติงานของโรงเรียนสามารถดำเนินการให้สอดคล้องได้ โดยการออกระเบียบปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายใช้อำนาจไว้ และต้องมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมและเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนักเรียนและประชาชนเป็นหลัก และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ควรเปิดเวทีให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ต้องเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงด้วยการปิดประกาศ ณ โรงเรียนหรือชุมชนในหมู่บ้าน หรือการประชาสัมพันธ์ด้วยรูปแบบอื่น เช่น ทำเอกสารแจกจ่ายในการประชุมหรือเสียงตามสาย ต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับให้ถูกต้องตามที่บัญญัติไว้ และต้อง

บังคับใช้อย่างเสมอภาค ไม่มีการเลือกปฏิบัติกับบุคคลใดหรือกลุ่มใดเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาค

2. หลักคุณธรรม เป็นการปฏิบัติที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นแบบอย่างแก่ประชาชนเพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตจริงใจ มีระเบียบ วินัยมาทำงานตรงเวลาให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ถูกต้อง ต้องตระหนักในหน้าที่ของตนในฐานะเป็นข้าราชการที่ต้องทำงานรับใช้ประชาชนต้องมุ่งเน้นรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ทำงานอย่างสม่ำเสมอ พิจารณาเรื่องต่างอย่างมีเหตุผล ตรงไปตรงมา ยึดหลักผลประโยชน์ต่อส่วนร่วม และถูกต้องตามกฎหมาย ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณธรรมสูง เนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นผู้ที่มีอำนาจในการอนุมัติการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ จะต้องยึดหลักความถูกต้องเป็นไปตามกฎระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้ จัดสรรงบประมาณให้เกิดความเป็นธรรมแก่นักเรียนและชุมชน

3. หลักความโปร่งใส โดยเน้นการปรับกลไกและวิธีการทำงาน ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบได้ โดยต้องถือปฏิบัติในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2539

4. หลักการมีส่วนร่วม ถือเป็นหลักที่มีความสำคัญของโรงเรียนที่ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตั้งแต่การรับรู้ข่าวสาร แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทำอะไร อย่างไร รวมทั้งการตรวจสอบ การประเมินผลงานของโรงเรียน จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. หลักความรับผิดชอบในโรงเรียนต้องตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และประชาชน มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชน ให้บรรลุผล โดยไม่เลือกปฏิบัติและมีความกล้าหาญที่จะยอมรับผลการกระทำ นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร้องทุกข์และแจ้งความเดือดร้อนได้สะดวก มีความจริงจังในการนำโครงการ/กิจกรรมที่เสนอโดยประชาชน – ประชาคม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการเน้นประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน รวมทั้งการรักษาทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่นให้สมบูรณ์และยั่งยืน โดยมีหลักการดำเนินการ ดังนี้

6.1 การดำเนินแผนงาน/โครงการ ต้องจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ควรทำอะไรก่อนหลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชนและประชาชน

6.2 ในการจัดซื้อ-จัดจ้าง ต้องมุ่งให้เกิดการประหยัด หากสามารถต่อรองราคาที่ดีต่ำกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ได้ จะทำให้โรงเรียนมีงบประมาณเหลือไปดำเนินการในโครงการอื่นเพิ่มขึ้น และทำให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์มากขึ้น

6.3 รณรงค์ให้นักเรียนผู้ปกครอง ชุมชนและประชาชนในพื้นที่ใช้จ่ายทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด รวมทั้งจัดกิจกรรมบำรุงทรัพยากรธรรมชาติให้ใช้ได้ยาวนาน

จะเห็นได้ว่าหลักธรรมาภิบาล 6 ประการข้างต้นเป็นหลักพื้นฐานที่นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติได้จริง มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง

สรุป หลักธรรมาภิบาลสงเคราะห์เข้าในหลักปฏิบัติที่ดีที่ชอบ คือ ถูกต้อง บริสุทธิ์ และ ยุติธรรม ถูกต้องคือ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ผิดกฎหมาย บริสุทธิ์ คือ บริหารตามอำนาจหน้าที่ด้วยปราศจากโลภะโทสะ โมหะปฏิบัติตามทำนองคลองธรรมและบริสุทธิ์โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักความเที่ยงตรงปราศจากอคติ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) ทุกองค์กรมีความประสงค์ให้เกิดขึ้นในภารกิจของตนจึงมีความสำคัญในการบริหารเป็นอย่างมากอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กรเพราะเป็นตัวชี้วัด ว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร

แนวคิดประสิทธิผลขององค์กรมีความหมายแตกต่างกันในทัศนะของนักสังคมศาสตร์ จะมองถึงคุณภาพการทำงาน นักเศรษฐศาสตร์จะมองถึงผลกำไรนักวิทยาศาสตร์จะมองถึงผลผลิตใหม่ที่เรียกว่าประสิทธิภาพได้ให้ความหมายของประสิทธิผลดังนี้

สเตเรีย (อ้างถึงใน สุรนันทา ศรีตากุล, 2546, 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า “เป็นความสามารถขององค์กรในการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่า หายาก และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร

เซอร์ริงตัน (อ้างถึงใน สุรนันทา ศรีตากุล, 2546, 15) ให้ความหมายของประสิทธิผลการทำงานไว้ว่า หมายถึง สัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการทำงาน (success)

มัฆวาฬ สุวรรณเรือง และแสวง รัตนมงคลมาศ (2546, 57) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

สุนันทา ศรีตากุล (2546, 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้ประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งปริมาณและคุณภาพ

อุทัย หิรัญโต (2526, 89) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ คือการวัดความสามารถในการทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, 3) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, 32-33) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2536, 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ปวีณา พุ่มพวง (2551, 43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

วสุธา ปวะบุตร (2550, 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ทั้งนี้

เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

สรรเสริญ โปรงจันทิก (2553, 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ การที่องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยการบริหารงานที่ดีและมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล

ซูไบเตห์ ตะบิง (2554, 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การหรือสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การหรือสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีรวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนจนถึงการแก้ปัญหาภายในขององค์การหรือสถานศึกษาทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของ ประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือ ความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนจนให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกรวมทั้ง สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมอง ประสิทธิภาพของทั้งระบบ ซึ่ง เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือผลงาน ของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ไพรส์ (Price, 1963, p. 318 cited in Lawiess, 1979, p. 33) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัว บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต ขวัญ การปฏิบัติตาม แบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือ ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ประสบการณ์และเกณฑ์การวัด ประสิทธิภาพทั้งปริมาณและคุณภาพ

ตัวแบบการวัดประสิทธิผลองค์กร

ตัวแบบการวัดวัดประสิทธิผลองค์กรจะมีการจำลองทางทฤษฎี เพื่อเสนอเปรียบเทียบ คาดคะเน มีหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้ Theodore Caplow อ้างถึงใน **สคูตาร์ดน์ อ่อนละเอียด** (2551, 34) ได้สร้าง”แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี” (Single Theoretical Model) สามารถใช้ วิเคราะห์องค์กรได้ทุกประเภทหรือทุกขนาด ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรม หรือ ประวัติศาสตร์อย่างไร เพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น แบบจำลองของ Caplow เสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์กร 2 องค์กร หรือองค์กรเดียวในระยะเวลาที่แตกต่างกัน สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้และประเมินผล โดยวัดจากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง (Stability) คือการวัดความมั่นคงขององค์กร หมายถึง การวัด ความสามารถขององค์กรในการรักษา (Maintain) โครงสร้างองค์กรไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับ ปัจจัยด้านตัวป้อน (Input) และกระบวนการ (Process) ในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและ การพัฒนาโครงสร้าง รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring Resources) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และการรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์กร ซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้สำเร็จ
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) หมายถึง การวัด ความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร วิธีการเบื้องต้น ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ก็คือ โดยการติดต่อสื่อสาร (Communication) ซึ่งเพิ่มความมี สัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างสมาชิก แนวความคิดนี้เทียบได้กับแนวความคิดของ Price (1968) เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม (Conformity) และได้รับการตีความไปในแง่ของทฤษฎีระบบ เช่นเดียวกัน การสร้างและการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม (Codes of behavior) ซึ่ง ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญ ซึ่งสัมพันธ์กับทั้งความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันและการปฏิบัติตาม
3. ความสมัครใจ (Voluntarism) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดให้มี ความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิด ดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวความคิดด้านขวัญ หรือความพึงพอใจและเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรม ในการสนองความต้องการของพนักงาน
4. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กรซึ่ง ใกล้เคียงกับแนวความคิดของ Price (1968) เน้นประสิทธิผลในปัจจุบันด้านเดียว คือ ผลผลิต

อย่างไรก็ตามแนวความคิดที่ว่าประสิทธิผลประกอบด้วยปัจจัยหลายประการนั้น สอดคล้องกับแนวความคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

Stephen อังถึงใน **สุดาร์ตัน อ่อนละเอียด** (2551, 29-31) กล่าวว่าวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรมีอยู่ 4 วิธี ได้แก่

1. วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) เราสามารถใช้วิธีการวัดประสิทธิผลจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้น มีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ กล่าวคือ 1) องค์กรที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2) เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากเกินไปเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4) ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น 5) เราสามารถวัดได้ว่าองค์กรกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหน เมื่อไร อย่างไร แต่อย่างไรก็ตามวิธีนี้เป็นวิธีที่มีปัญหาและสลับซับซ้อนเกินไป เนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีหลายเป้าหมายต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

2. วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ความคิดระบบ (The System Approach) โดยคำนึงถึง

2.1 ความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากร เงินทุน และคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์กร ในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ได้ใช้หมดไป เช่น หางบประมาณใหม่ หาสมาชิกใหม่ ทดแทนสมาชิกเดิมที่ลาออกและปลดเกษียณหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของลูกค้า

2.2 ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก

2.3 ความสามารถขององค์กรในการอยู่รอด (Survival) ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ในแง่นี้องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เช่น องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าประจำผู้จัดหาปัจจัยนำเข้า หน่วยงานของรัฐบาลและบุคคลต่าง ๆ ที่มีอำนาจสามารถสร้างความเสียหายต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

2.4 ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างส่วนต่างขององค์กร ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานได้ไม่ดีแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ด้วย

ประโยชน์ของการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ความคิดระบบนี้ คือ ทำให้มีการมององค์กรในระยะยาว และให้ความสำคัญต่อเป้าหมายในระยะยาว คือการอยู่รอดขององค์กร ทำให้

ไม่ลืมที่จะนึกถึงความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และสามารถหาตัวชี้วัดตัวอื่น เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ในกรณีที่เป้าหมายแท้จริง (Ends) ขององค์กรคลุมเครือจนวัดไม่ได้

แต่วิธีการนี้ก็มักมีปัญหาที่สำคัญ กล่าวคือ ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรที่ได้มาจากความคิดระบบ เช่น ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรที่วัดยากมากทำให้นักวิชาการไปให้ความสนใจวิธีการทำงาน (Means) เพื่อบรรลุเป้าหมายแทนที่พิจารณาตัวเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร

3. วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยดูจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (The Strategic-constituencies Approach) ข้อสมมติฐานที่ว่า องค์กรได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์บุคคลต่างในสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างเหล่านี้ มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลและกลุ่มดังกล่าว สามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่ องค์กรที่มีสายตาแหลมคมสามารถมองว่ากลุ่มบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดในสภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรที่เอาตัวรอดได้ จะเป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมซึ่งมีอำนาจในการควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร

ปัญหาในการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์กรตามแนวเอาใจผู้มีอิทธิพลนี้ อยู่ที่การตัดสินว่าใครมีอิทธิพลหรือไม่ นั่นทำได้ยาก และนอกจากนี้สภาพแวดล้อมยังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้มีอิทธิพลอาจเปลี่ยนแปลงไปด้วย นอกจากนี้ยังมีความยากที่จะหาวิธีการใดที่จะหาข้อมูลได้ถูกต้อง เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้น

4. วิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กร จากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร (The Competing-Values Approach) นักวิชาการมองว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่องค์กรมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งขัดแย้งกันเพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรมีค่านิยมที่แตกต่างกัน การวัดประสิทธิผลจึงต้องพิจารณาค่านิยมของผู้ประเมินผลองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบไหน

การวัดประสิทธิผลในการทำงาน

การวัดประสิทธิผลในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวัดและประเมินผล เพื่อทราบผลสำเร็จว่ามีประสิทธิผลตามตัวชี้วัดหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

Cherrington, 1994, p.85 อ้างถึงในสุนันทา ศรีตากุล (2546, 16) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จในการทำงาน (success) ให้พิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1. คุณภาพของงานที่ทำ (quality of work) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
2. ปริมาณงานที่ทำ (quantity of work)
3. การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (personality quality development) ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ การมีความคิดริเริ่ม มีสติปัญญา เจตยวฉลาด การพัฒนาความสามารถ ทักษะ มีบุคลิกภาพ ทศนคติ มีความสามารถในการพูดคุย
4. การพัฒนาการบริหาร (improvement in performance of administration) คือ การเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มของตนเอง ความใส่ใจในการทำงานของผู้ร่วมทีมงาน การสนับสนุน การช่วยแก้ปัญหา

การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง **รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาว** (2536, หน้า 164) กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน และ **ภรณี กิริติบุตร มหานนท์** (2529, หน้า 185-187) กล่าวถึงแนวทาง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 แนวทาง คือ

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (The Goal Approach)
2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Approach)
3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (THE Malti of Effectiveness)

ซึ่งในแต่ละแนวทางพอสรุปได้ดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จและความสามารถในด้านการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยอาศัยแนวคิดที่องค์การเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การ ในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์การ และพยายามให้เห็นว่า

แนวความคิดของแคพลิว (Caplow, 1964 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร มหามานนท์, 2529, หน้า 59)

โดยแคพลิว เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว ด้วยกัน คือ

ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้

ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก

ความสำเร็จ

สรุปการวัดประสิทธิผลในการทำงาน

การวัดประสิทธิผลในการทำงาน คือ วัดความสามารถในการทำงานที่มีระบบ มีการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ ในองค์การเพื่อรักษาความมั่นคง ทั้งด้านผลผลิตด้านผลป้อนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยทางชีวสังคมกับประสิทธิผลในการทำงาน

1. อายุงานกับประสิทธิผลในการทำงาน

อายุงานซึ่งบางครั้งอาจใช้คำว่า อายุการทำงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง จำนวนปีที่ทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525, 131-132) ได้กล่าวว่าความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตาม ย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่า คนที่ทำงานนานปีกว่า จะมีประสบการณ์มากกว่า คนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน

2. ระดับการศึกษากับประสิทธิผลในการทำงาน

สุนันทา ศรีตากุล (2546, 18) การศึกษามีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ มีสมรรถภาพในการปรับตัว และสามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาวิเคราะห์ สิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้มีการศึกษาน้อยกว่า

3. รายได้กับประสิทธิผลในการทำงาน

รายได้เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบัน และส่งผลถึงสภาพความเป็นอยู่ของคน และพฤติกรรมในการทำงานด้วย โดยเฉพาะข้าราชการแล้ว เมื่อพิจารณาจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรเพื่อใช้จ่ายเป็นเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการจะพบว่า เป็นยอดรายจ่ายที่สูงถึงกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

พรทิพย์ บุรณะขจรกิจ (2535, 2) ได้กล่าวว่า รัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญของอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานแก่ระบบราชการโดยส่วนรวมได้ ดังนั้นรายได้ของข้าราชการจึงมีส่วนสำคัญทั้งในแง่ให้เกิดการอุทิศตนหรือการทุจริตได้ เนื่องจากรัฐไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นได้มากนัก ข้าราชการซื้อของตนเองในการตอบสนองค่านิยมใหม่ ทำให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ในระบบได้ง่ายขึ้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

หากไม่มีการวัดผลประเมินผลในการบริหารจัดการ จะไม่ทราบประสิทธิผลงานที่ทำนั้น ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากหรือน้อยเพียงใดจึงทำให้มีการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้น เพื่อสร้างระดับประสิทธิผลนั้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, 323) เสนอว่า หากผู้บริหารโรงเรียนได้นำเอาแหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างน้อยจาก 3 แหล่ง คือ แหล่งเชิงวิชาการหรือเชิงทฤษฎีและความเป็นผู้รอบรู้แหล่งเชิงนโยบายจากส่วนกลางหรือต้นสังกัด และแหล่งที่เป็นปัญหา ความต้องการ ความคาดหวังหรือข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ในชุมชนมากำหนดเป็นทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบ อย่างชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อย่างทำทายเป็นไปได้อย่างค้ำประกันถึงคุณภาพ อย่างมีส่วนร่วม และอย่างเป็นเหตุเป็นผล แล้วมีการบูรณาการแนวคิดและหลักการทั้งทฤษฎีต่างวัฒนธรรมสังคม และภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสังคมมาใช้ให้เหมาะสมกับยุคสมัย มีการพัฒนาระบบคิด ระบบทำงานเป็นของตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างขยัน อดทน อดกลั้นในงานทุกด้านที่กำหนดไว้นั้นก็จะทำให้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School)

ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในทัศนะของครีทเนอร์ฮอยและมิสเคล (Kreitner & Hoy-Miskel อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ 2548, 333-336) ครีทเนอร์ จำแนกทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพออกเป็น 3 ทัศนะ คือ

1. ทัศนะดั้งเดิมที่เห็นว่าเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้
2. ทัศนะเชิงทรัพยากรและระบบซึ่งว่าเป็นความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบขององค์การได้
3. ทัศนะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ ฮอยและมิสเคล จำแนกความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 3 ทัศนะ เช่นเดียวกับ ครีทเนอร์ โดย 2 ทัศนะแรกมีความเห็นสอดคล้องกับทัศนะของครีทเนอร์ แต่ในทัศนะที่สาม เขาได้บูรณาการทัศนะที่หนึ่งและ

ทัศนคติที่สองเข้าด้วยกัน ซึ่งเน้นทั้งการบรรลุเป้าหมายและความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์การ เรียกว่า Goal and System-Resource Model or Effectiveness ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ หลักการเรื่องเวลา หลักการเรื่องความเป็นพหุขององค์ประกอบในการประเมิน โดยให้ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายและหลักการเรื่องความเป็นพหุของเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความเป็นระบบที่ต้องประเมินทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และปัจจัยป้อนออก

มอท (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p.398) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสำเร็จทางการเรียนสูง (Productivity) ซึ่งหมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และ ผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้ามาเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและความภาพสูง ดังกล่าวนี้อาจได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อม ทั้งด้านปัจจัยต่างได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และกาเรียก-จ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสำเร็จทางการเรียนเป็นตัวชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แหล่งจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน (Positive Attitude) หมายถึง มีความเห็น ท่าที่ ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการ

ดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทักษะคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างเป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง ออกถึ้น

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Solving Problems) องค์การต่างหรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้นระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อยและกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสมมีความยืดหยุ่นพอสมควรควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การบริหารและการจัดการนั้นผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรจะมีมารายยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับและมีการเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีงามกับผู้ร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีต่างเช่น การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) ในองค์การต่าง จะประกอบด้วย "คน" และ "งาน" โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง จะต้องสอดคล้องและทันสมัย ทันกับความจริงก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลง

นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกัน จะต้องสามารถปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลงต่างโดยเฉพาะในด้านการสอน ควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ มีการค้นคว้าพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหาร และครู จะต้องมึบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวใหม่ไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การ ผู้บริหารและครูจะต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่อยู่เสมอ จะต้องมึเทคนิคการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไป ปรับใช้ต่อการประกอบวิชาชีพ และพัฒนาตนเองที่เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตใน สังคมได้อย่างเหมาะสม

กิบสัน ไออานวิช และโดเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p.27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนา 6) การอยู่รอด

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, p.288) ได้เสนอแนวคิดในการประเมิน ประสิทธิภาพผู้นำทางการศึกษา หรือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยพิจารณาจาก การบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนที่ดีและสรุปว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการคือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน (ครู)
3. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
4. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภรณี กীরบุตร มหานนท์ (2529, 185-187) ได้นำเสนอวิธีการประเมินประสิทธิผล องค์การ เป็น 3 แนวทางคือ การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย การประเมินประสิทธิผลในแง่ ของระบบ ทรัพยากร การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนั้น เมื่อได้ศึกษาเกณฑ์ในการ ประเมินประสิทธิผลมีอยู่หลายด้านด้วยกัน แต่ส่วนใหญ่ นักวิชาการจะตั้งเกณฑ์ที่ คล้ายกัน เช่น เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย หรือความสามารถในการผลิต รวมถึง ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การปรับตัวการพัฒนาและการอยู่รอด

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจาก การพัฒนาการของผู้เรียน รวมถึงความประพฤติ และการสังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรม ขณะ เรียน และการทดสอบ ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ

ความพึงพอใจของครู ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่สนใจกันมากในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดอยู่กับ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้าม **เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985, p.107)** กล่าวว่าถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การ ปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรรักษา และทำความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ขึ้นกับคนในองค์กร

สนใจ ลักษณะ (2542, 6) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า ประสิทธิผลของ องค์กรจะอธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์กรว่าประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถานศึกษามีประสิทธิผล ถ้าสถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณธรรม หรือคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ได้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา สถานศึกษามีประสิทธิผล

2) ด้านประสิทธิภาพ สถานศึกษามีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับ ผลผลิต มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ด้านความพึงพอใจ สถานศึกษามีประสิทธิภาพผลถ้าผลการดำเนินงานของ สถานศึกษานำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกใน สถานศึกษา และมีความพึงพอใจต่อสถานศึกษา

4) ด้านการปรับเปลี่ยน สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าสถานศึกษามีกลไกที่สามารถ ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทั้งภายในสถานศึกษาและ ภายนอกสถานศึกษา

5) ด้านการพัฒนา สถานศึกษามีประสิทธิผลถ้าสถานศึกษาสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

2.4 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2549, 10) การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษา ของคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด กล่าวคือภายหลังจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2432และ พ.ศ.2489 ตามลำดับได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่าโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นกธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งมีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติดคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้เปิดทำการสอบสมทบในชั้นประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2500 เป็นต้นมาและเมื่อสอบได้แล้วก็ยังคงจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างอย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรม และบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่

ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟันชูตินธโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดเสียและกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่ปรากฏว่า ต่อมาการตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อย เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียน

ดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎรของวัดซึ่งตั้งขึ้น โดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ในช่วงนี้เกิดความสับสนเป็นอันมาก

ในขณะที่เดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรโดยให้เรียนทั้งวิชาธรรม และวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไปในที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมืองกล่าวคือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะสามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน

ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่ง รายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับจนมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ 404 โรงเรียน มีนักเรียน 50, 185 รูป (ข้อมูลนี้ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2556) แต่เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ แต่ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงอยู่ในภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุน ดูแลจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ

หลักสูตรชั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 และมีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น สังคม และกฎระเบียบวินัยของทางสงฆ์ เพื่อมุ่งมั่นให้นักเรียนได้เป็นศาสนทายาทที่ดีของวงการ คณะสงฆ์ มีความรู้ วิชาชีพทั้งทางโลกและทางธรรมต่อไป

วิสัยทัศน์

กองพุทธศาสนศึกษา (2550, 3) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาว่ามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่ดี เป็นผู้นำด้านศาสนธรรม และศาสนพิธี สืบสานวัฒนธรรมประเพณี สามารถประยุกต์หลักธรรม และองค์ความรู้มาใช้ในการดำเนินชีวิตใน สังคมอย่างมีความสุข

ภารกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทท้องถิ่น เพื่อให้ผู้เรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เต็มตามศักยภาพ
3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการกระบวนการ เรียนรู้และการบริหารจัดการ
4. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นศาสน ทายาทที่ดี
5. ประสานสัมพันธ์กับวัด สถานศึกษา ชุมชน ในการจัดการศึกษา ร่วมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
6. พัฒนาและจัดสภาพแวดล้อม ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้ ให้เหมาะสมเพียงพอ และหลากหลาย
7. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
8. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน
9. ส่งเสริมวิถีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน และเน้นข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสมณสาธูป อยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3. ผู้เรียนเป็นศาสนทายาทที่ดีของพระพุทธศาสนา และสามารถเผยแผ่หลักธรรมได้อย่างถูกต้อง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมา บัวมี (2554, 83) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้สภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด การได้รับบริการตามกฎกระทรวง การบรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนดในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ความพึงพอใจและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ระบบการส่งต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนดในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยรวมกันอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง โดยจัดให้สถานศึกษาเป็นฐานในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมจากบุคลากร ทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักวิชาการเฉพาะด้าน ตลอดจนระดมทรัพยากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานทุกระดับด้านตั้ง คณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ โดยให้ผู้บริหารและครูทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานกับบุคลากรหลายฝ่าย เช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษาพิเศษ แพทย์ และผู้ปกครอง เป็นต้น

สายชล อันเสน (2553, 134-135) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการคุ้มค่า และ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ตามลำดับด้านหลักนิติธรรม พบว่า อบต. ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบปฏิบัติต่าง ทันเหตุการณ์ ด้านหลักคุณธรรม พบว่า ผู้บริหาร อบต. มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า อบต. มีการรายงานผล การติดตาม การตรวจสอบแผนงาน โครงการ และการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า อบต. มีการนำข้อเสนอแนะของชุมชนไปสู่ภาคปฏิบัติที่แท้จริง เช่น แผนพัฒนา อบต. มีการประชุมบุคลากรทุกฝ่าย (ทั้งสมาชิกสภา, พนักงาน, ผู้นำชุมชน) เป็นไปในอัตราส่วนที่เหมาะสมต่อปี การบริหารจัดการอยู่ในรูปของ

คณะกรรมการ ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรเข้าใจใส่ต่อหน้าที่เป็นอย่างดี ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การบริหารด้านงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าเท่ากับผลที่ได้รับ อบต. มีการรณรงค์ให้บุคลากรทุกฝ่าย/ทุกงาน คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า และนโยบายด้านการบริหารจัดการ มีความเหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงานของ อบต. ซึ่งง่ายต่อการปฏิบัติ

เสาวณี ลอยใหม่ (2553, 132) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัด สุราษฎร์ธานี หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นการดำเนินงานของเทศบาลมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยการจัดตั้งตัวแทนชุมชนร่วมกันเป็นกรรมการ เทศบาลมีการดำเนินกิจกรรม/โครงการหรือบริการสาธารณะต่าง ครบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เทศบาลมีการกำหนดมาตรการให้รางวัลและการลงโทษแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างของเทศบาลมีการกำหนดราคากลางที่ถูกต้องเหมาะสม และมีได้หวังผลประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้างแต่อย่างใด

พระวรสิงห์ วราโก (2553, 137) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอิสานโกศลศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักนิติธรรม มีการชี้แจงให้ครู นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตน ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันด้านหลักคุณธรรม พบว่าบุคลากรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติต่อกันและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีวางตนต่อบุคคลทั่วไปอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาและพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตั้งคณะทำงานสรุปผลการประเมินและกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ

พบว่า บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า การควบคุมกำกับให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานเต็มความรู้เต็มความสามารถและเต็มเวลา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและใช้แหล่งเรียนรู้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

วรญา จตุพัฒน์รังสี (2553, 79-80) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้วอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า 1) ผลระดับธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม 2) ระดับประสิทธิผล มีประสิทธิผลการบริหารงานทั้ง 9 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถด้านการผลิต ด้านความมั่นคง ด้านอยู่รอด ด้านพัฒนา ได้มาซึ่งทรัพยากร ความสามารถในการปรับตัว ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพ ความเติบโตขององค์กร ความสามารถในการผลิต เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในหน่วยงาน รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย การได้มาซึ่งทรัพยากรในด้านได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอสูง มีความพร้อมในการจัดหารายได้ ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ได้รับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่างจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ งบประมาณในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำเนินการเทศบาลตำบลบ่อแฮ้วมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานเพื่อง่ายต่อการปรับตัวที่เกิดขึ้น ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในด้านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนสูง มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีแผนชุมชนที่ชัดเจนและเกิดจากความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการกำหนดแผนการดำเนินงานต่างและการปรึกษาหารือร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเป็นอันดับสุดท้าย

วีระยุทธ์ ชาดากาญจน์ (2555, 60) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2พบว่า “ประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการปรับตัว ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบูรณาการ และด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากค่ามากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปรับตัว การบูรณาการ ด้านการบรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การมีจิตมุ่งต่อองค์กร 1) ด้านการปรับตัว พบว่า สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการนิเทศติดตามผลการปรับตัวขององค์กรโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสม

2) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร พบว่า สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน สถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการบูรณาการพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรพบปะสอบถามได้ตลอดเวลา ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกหลานเป็นอย่างดี และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนตามลำดับ 4) ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร พบว่า บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและบุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ ตามลำดับ”

จรรยา พวงเงินมาก (2551, 100) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทศนะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า “1) ครูผู้สอนมีทศนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลมากที่สุดของแต่ละด้าน คือ บริหารยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรมอันดีงามไม่คอรัปชั่น ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาผลประโยชน์ ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารไม่ได้ใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนเองเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใดโดยชอบธรรม 2) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีทศนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ คือ ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อทุกคน ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การประชาพิจารณ์แสดงประชามติอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสเชื่อถือศรัทธาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ ที่มีต่อโรงเรียนและสังคมผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อที่ประชุมและผู้อื่นด้วยเหตุผล ผู้บริหารปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ของส่วนร่วมและนักเรียนเป็นหลักผู้บริหารวางมาตรฐานและมาตรการการทำงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับได้จากการปฏิบัติงานในทุกด้านทั้งด้านดีและด้านเสีย ผู้บริหารไม่ใช่ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนเองเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใดโดยไม่ชอบธรรม ผู้บริหารรับผิดชอบคำสั่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและกล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจของตน”

พระยุพธนา ชุตทองม้วน (2550, 98) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมการใช้หลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่าโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม
2. การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ การแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยวิธีประนีประนอม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง

ดร.ณิ มณีธร (2551, 87) ทำวิจัยเรื่องสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เชียงคุณภาพ โดยรวมพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า แยกเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม ในการดำเนินการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดำเนินการบริหารงานโดยมีกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติในการบริหารงานหรือดำเนินการต่างได้มีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ด้านหลักคุณธรรมพบว่าผู้บริหารระดับสูงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติต่อบุคลากรด้านหลักความโปร่งใสพบว่า ผู้บริหารในองค์กร มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนรับรู้ในการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์กรภายในขอบเขตการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ งานการเงิน งานพัสดุ งานงบประมาณยึดตามระเบียบ ปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใสด้านหลักความมีส่วนร่วมพบว่า ให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและบุคคลภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารจัดการในทุกด้าน เป็นการเปิดโอกาสผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนรับรู้ ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ในการขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกระดับด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า มีความรับผิดชอบในส่วนของกรมอบหมายงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นการสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ ต่อสังคม ด้านหลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้คุ้มค่าอย่างสูงสุด ความคุ้มค่าทางการเงิน ความคุ้มค่าของเวลา แรงงานความคิดและคุ้มค่าต่อผู้รับบริการ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

อุบล แก้วดำ (2555, 126) ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านนิติธรรม อบต. มีการทบทวน ปรับปรุงกฎระเบียบและกระบวนการดำเนินการให้ความเป็นธรรม และทันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านหลักคุณธรรม พบว่า อบต.มีข้อกำหนดจรรยาบรรณของหน่วยงานและพนักงานส่วนตำบล ด้านหลักความโปร่งใสพบว่า จัดเก็บเอกสารให้สะดวกต่อการสืบค้น และเผยแพร่แก่สาธารณชน อบต.ดำเนินการปรับปรุงกฎระเบียบและกลไกเพื่อความสะดวกของประชาชนในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างด้านการมีส่วนร่วมพบว่า อบต.เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและตรวจงานจ้าง ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า นายกอบต. ประธานสภาอบต. ประธานสภาอบต.เป็นแบบอย่างที่ดีมีความรับผิดชอบสมกับเป็นผู้นำท้องถิ่น ด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า อบต.มีนโยบายสร้างจิตสำนึกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการประหยัดการใช้ทรัพยากร

พระมหาธีรรัตน์ สุวิษุขานนุโท (2554, 70) ผลการวิเคราะห์โดยรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านหลักความโปร่งใส ถ้าจำแนกในแต่ละด้านได้ผลปรากฏ ดังต่อไปนี้ด้านหลักนิติธรรม พระสงฆ์มีการใช้ข้อบังคับมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารงานคณะสงฆ์ พระสงฆ์มีการปกครองคณะสงฆ์โดยไม่เลือกปฏิบัติในการบังคับใช้ข้อบัญญัติหรือพระวินัย ด้านหลักคุณธรรม คือพระสงฆ์มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง พระสงฆ์มีการด้านหลักความโปร่งใส พระสงฆ์มีความตั้งใจในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ให้มีความถูกต้อง พระสงฆ์มีการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สามารถติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนด้านหลักการมีส่วนร่วม พระสงฆ์มีการมีแผนงานทำร่วมกันกับพระภิกษุสามเณรอย่างต่อเนื่อง ด้านหลักความรับผิดชอบ พระสงฆ์มีการได้บริหารงานตามนโยบายของกรมการมหาเถรสมาคม พระสงฆ์มีการจัดให้มีการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า พระสงฆ์มีการณรงค์ให้พระภิกษุสามเณรใช้ทรัพยากร และพลังงานอย่างคุ้มค่า คือพระสงฆ์มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นิกร นวโชติรส (2550, 102) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการ

บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุก องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารตามหลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักความคุ้มค่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าองค์ประกอบอื่น และองค์ประกอบด้านหลัก ความโปร่งใสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วสุธา ปะบุตร (2550, 79) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี พบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้รองรับลงมาตามลำดับ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาจำแนกตามแบบ ภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด และภาวะ ผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางลบระดับต่ำสุด

สุญาณี ฉิมอำ (2550, 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและเมื่อแยกพิจารณาแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมากโดยด้านความพึงพอใจของครูผู้สอน ในสถานศึกษาศึกษาเอกชน อยู่ในระดับสูงสุดและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า ประสิทธิภาพในแต่ละด้านในสถานศึกษาเอกชนที่มีรูปแบบการบริหารต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ยุกตนันท์ หวานจำ (2555, 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการ จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ความสามารถในการ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูและน้อยที่สุดคือ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ของนักเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สรรเสริญ ไปร่งจันทิก (2553, 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ด้านประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการให้สถานศึกษาของตนเองมีการพัฒนางานทางด้านวิชาการให้เกิดประสิทธิผลของงานสูงสุด และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาคือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการปรับตัวในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบ ค่านิยม เพื่อความอยู่รอด และการเจริญเติบโตของสถานศึกษาเป็นผลให้สถานศึกษาดำเนินภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจซึ่งส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผล

เจลา ระโหลฐาน (2553, 105) ที่ทำวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารวิชาการ โรงเรียนดำเนินการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบการวัดผล โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการเยี่ยมชั้นเรียนและให้คำแนะนำเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน มีการบันทึกอย่างเป็นปัจจุบันตามระเบียบและกฎหมายโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านการบริหารงาน โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป โรงเรียนดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและประชาสัมพันธ์

บังอร จันกรม (2552, 131-147) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยหลักนิติธรรมอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม ส่วนหลักความโปร่งใสอยู่ในลำดับสุดท้าย และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ต่อการบริหารโรงเรียน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลธิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์ (2551, 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ประชาชนและบุคลากรในโรงเรียนทราบตามความเป็นจริง ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญให้บุคลากรหลายคนเพื่อลดความเสี่ยงจากการผิดพลาดหรือทุจริต และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างจากราชการและบุคคลหลายฝ่าย ส่วนข้อที่มีลำดับที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนซักถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน

พระมหาลำพิ่ง ธีรปญโญ (2554, 70-95) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้านผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาล จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกันที่มีอายุต่างกันมีตำแหน่งแตกต่างกันประสบการณ์การทำงานต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สันถวันธ์ พยาเลียยง (2552, 73-93) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 พบว่าระดับการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือหลักความโปร่งใสหลักความคุ้มค่าหลักความรับผิดชอบหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วมเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามเพศอายุและประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นการศึกษาของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัญหาของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าครูไม่เคยรับทราบเรื่องการทำประชาพิจารณ์กฎระเบียบที่นำมาใช้ในโรงเรียนการบริหารขาดการมีส่วนร่วมผู้บริหารมักตัดสินใจและยึดเหตุผลตนเองเป็นหลัก

ปวีณา พุ่มพวง (2551, 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

การบริหารจัดการสถานศึกษา แบบธรรมาภิบาล
1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
1. ด้านการบริหารภายใน
2. ด้านการเงิน
3. ด้านส่งเสริมบุคลากร
4. ด้านความพึงพอใจและ การมีส่วนร่วม

ภาพที่ 9 กรอบสรุปแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ที่มา : “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, ” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116
ตอนที่ 74 ก. (19 สิงหาคม 2542) : 24, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการ
บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” นี้ มีรายละเอียดสำหรับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยโดยสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนการศึกษาปัญหาที่จะทำการวิจัยเป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจาก ตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสำรวจแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เก็บ

รวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์นำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

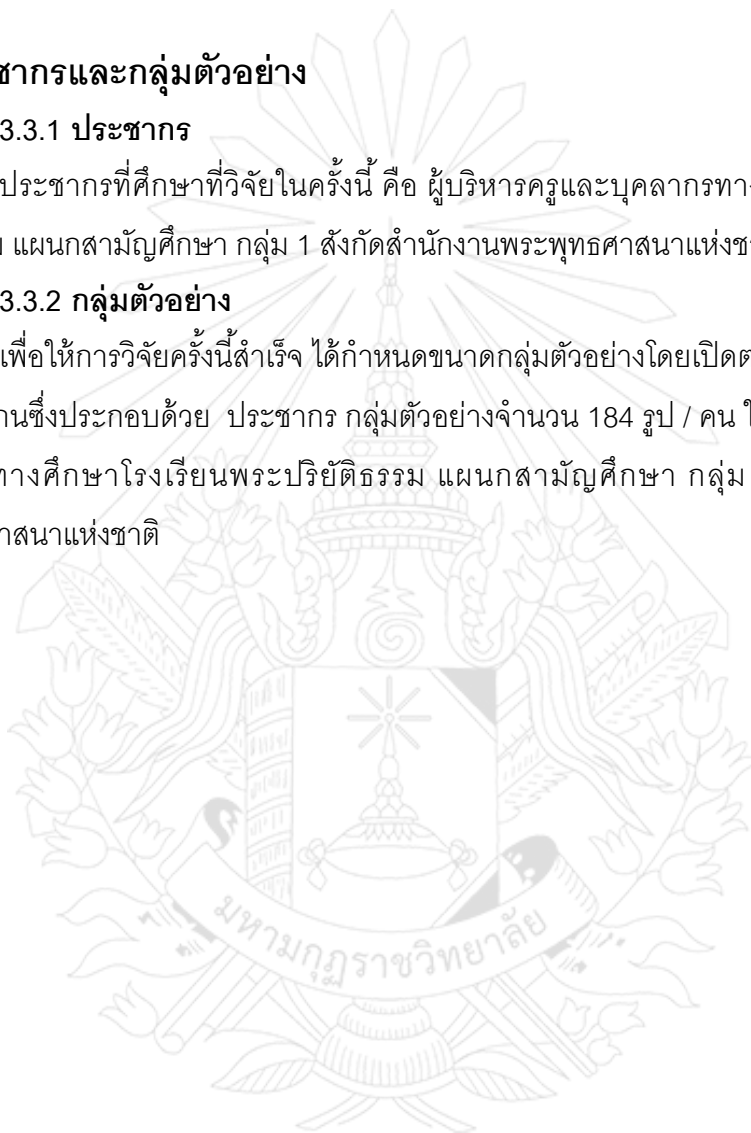
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ศึกษาที่วิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 360 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จของเครซี และมอร์แกนซึ่งประกอบด้วย ประชากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 รูป / คน ใช้กับผู้บริหารครูและบุคลากรทางศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ลำดับ	สถานศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวม	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร	รวม
1	วชิรมกุฏ	3	14	3	20	0	5	1	6
2	บาลีสาธิตศึกษามจร.	5	16	4	25	2	12	2	16
3	วัดศรีบุญเรือง	4	20	2	26	0	5	1	6
4	เตรียมอุดมศึกษามจร.	5	24	5	34	3	12	2	17
5	พุทธศาสตร์วิทยา	3	24	3	30	3	10	2	15
6	กาญจนสิงหาสน์วิทยา	1	14	4	19	1	9	1	11
7	วัดธรรมมงคล	5	31	9	45	2	19	4	25
8	วัดเวตวันธรรมาวาส	1	8	1	10	1	6	1	8
9	วัดฝ่องพลอยวิริยาราม	5	14	4	23	2	10	2	14
10	วัดเสนาหา	1	12	3	16	1	9	1	11
11	มหาสวัดดีวิทยา	2	11	1	14	1	8	1	10
12	วัดโกเมศรัตนาราม	1	11	6	18	1	7	1	9
13	เตรียมพุทธศาสตร์	4	26	4	34	2	10	2	14
14	พระราหุล	1	14	2	17	0	9	1	10
15	พรหมวชิรญาณ	4	24	1	29	1	10	1	12
รวม		45	263	52	360	20	141	23	184

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการทำงาน โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร (X_{tot}) ประกอบด้วย

หลักนิติธรรม (X_1) หมายถึง การออกกฎระเบียบข้อบังคับปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายใช้อำนาจให้มีอำนาจตามอำเภอใจและต้องบังคับใช้กับทุกคนเสมอภาคเท่าเทียมกัน อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย พร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับนั้น

หลักคุณธรรม (X_2) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในความถูกต้องมีคุณธรรม มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติเห็นแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ความเสมอภาคไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัลปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม ส่งเสริมให้คนไทยมีความซื่อสัตย์สุจริตมีอิทธิบาท ขยันหมั่นเพียรอดทน มีเมตตาธรรมมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

หลักความโปร่งใส (X_3) หมายถึง การบริหารงานด้วยความโปร่งใสเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์การมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร-การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะตรงไปตรงมาพร้อมให้องค์กรทั้งภายในและภายนอกตรวจสอบความถูกต้องได้

หลักความมีส่วนร่วม (X_4) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และตรวจสอบการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะเกิดผลกระทบต่อบุคคลและสังคม การจะแก้ปัญหาไม่ให้มีผลกระทบต่อบุคคลและสังคมนั้น ต้องอาศัยความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจจากบุคคลหลายฝ่าย มีประชาธิปไตย การแสดงประชามติ การบริหารจัดการตามแบบมีส่วนร่วม

หลักความรับผิดชอบ (X_5) หมายถึง การตระหนักในหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและต่อสังคมเอาใจใส่ปัญหาของสาธารณะมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาติดตามและประเมินผลมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ที่มีความกล้าที่จะยอมรับ ที่เกิดจากการกระทำของตนและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการแสดงความเอาใจใส่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจมีความขยันแสดงถึงภาวะผู้นำที่จะต้องรับผิดชอบ

หลักความคุ้มค่า (X_6) หมายถึงการบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด โดยทรงค้ำให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีความรับผิดชอบต่อเสียสละแก่ส่วนรวม

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (Y_{tot}) มี 4 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านการบริหารภายใน (Y_1) หมายถึง การดำเนินการบริหารภายในโรงเรียนทุกด้าน วิชาการหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร

ด้านการเงิน (Y_2) หมายถึง การบริหารจัดการด้านงบประมาณในการลงทุนอย่างเหมาะสม มีแผนงานเบิกจ่ายถูกต้องรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการอื่น ๆ ดำเนินตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์

ด้านส่งเสริมบุคลากร (Y_3) หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะ พัฒนาการทางวิชาการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ การลาศึกษาต่อ ส่งเสริมสวัสดิการให้ได้รับวิทยพัฒน์ ยกย่องเชิดชูเกียรติ

ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน (Y_4) หมายถึง ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ภายใต้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล 6 ด้านคือ

- 1) ด้านหลักนิติธรรม
- 2) ด้านหลักคุณธรรม
- 3) ด้านหลักความโปร่งใส
- 4) ด้านหลักความมีส่วนร่วม
- 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ
- 6) ด้านหลักความคุ้มค่า

และเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับ (Rating Scale) ตามวิธีสร้างสเกลคำถามของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดข้อคำถามเชิงบวก (Positive) จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล 6 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้กำหนดระดับการวัดการบริหารจัดการ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้แปลความหมาย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งใช้หลักทางคณิตศาสตร์ที่กำหนดให้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.51 ขึ้นไปปัดเศษเป็นเลขจำนวนเต็มแล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นในการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเห็นในการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเห็นในการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นในการบริหารจัดการแบบ
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นในการบริหารจัดการแบบ
ธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด(รศ. ดร. สมชัย วงษ์นายะ และรศ. ดร.ทวนทอง เขาวงกักรัตนพงศ์
,2551, 229)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่ม 1 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5
อันดับ (Rating Scale) ตามวิธีสร้างสเกลคำถามของลิเกิร์ต (LikertScale) โดยกำหนดข้อคำถามเชิง
บวก (Positive) จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 4 ด้าน
คือ ด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร ด้านความพึงพอใจและมีส่วนร่วมของ
ชุมชน แต่ละด้านผู้วิจัยได้กำหนดระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้แปลความหมาย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งใช้หลักทางคณิตศาสตร์ที่
กำหนดให้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.51 ขึ้นไปปัดเศษเป็นเลขจำนวนเต็มแล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่
กำหนด คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นในประสิทธิผลของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเห็นในประสิทธิผลของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเห็นในประสิทธิผลของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นในประสิทธิผลของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นในประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมมาภิบาลที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจวิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา
5. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Constant Validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ (Face Validity) ได้ค่าเท่ากับ 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.971
7. นำแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเสนอตรวจสอบนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้อำนาจการโรงเรียนเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง จำนวน 186 ชุด
2. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้กลับมา จำนวน 186 ชุด
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมา มีฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 184 ชุด
4. บันทึกข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับผลกระทบมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson – Coefficient Correlation) ตามหลักเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2546:90) (ใช้ได้ทั้งทางบวกและทางลบ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติ และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 184 รูป /คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.971 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์สรุปข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อใช้ตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 184 ชุด และได้นำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับประมวลผลทางสถิติ พร้อมทั้งได้สรุปข้อมูลลงในตารางประกอบการบรรยายข้อมูล ดังจะได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 รูป/คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฐานะ และประสบการณ์ ได้ผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	141	76.6
หญิง	43	23.4
รวม	184	100.0
2. อายุ		
20 - 30 ปี	70	38.0
31 - 40 ปี	48	26.1
41 - 50 ปี	31	16.8
50 ปีขึ้นไป	35	19.0
รวม	184	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	15	8.2
ปริญญาตรี	133	72.3
สูงกว่าปริญญาตรี	36	19.6
รวม	184	100.0
4. ฐานะ		
ผู้บริหาร	20	10.9
ครูผู้สอน	141	76.6
เจ้าหน้าที่	23	12.5
รวม	184	100.0
5. ประสบการณ์		
1 - 3 ปี	55	29.9
4 - 6 ปี	51	27.7
7 - 9 ปี	25	13.6
10 ปีขึ้นไป	53	28.8
รวม	184	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.6 เพศหญิง ร้อยละ 23.4 โดยเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.1 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 76.6 ซึ่งมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมาคือประสบการณ์อยู่ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ ธรรมาภิบาล ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

หลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านหลักนิติธรรม	3.93	0.61	มาก
2.ด้านหลักคุณธรรม	4.15	0.64	มาก
3.ด้านหลักความโปร่งใส	4.01	0.69	มาก
4.ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.77	0.69	มาก
5.ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.91	0.62	มาก
6.ด้านหลักความคุ้มค่า	3.98	0.65	มาก
รวม	3.96	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

มากคือด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$)และน้อยสุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.3 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านหลักนิติธรรม

ด้านหลักนิติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.สถานศึกษายึดกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ ใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.08	0.7	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูและนักเรียนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างมีระบบ	3.93	0.72	มาก
3.ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.97	0.77	มาก
4.มีการแบ่งแยกสายงาน บทบาทหน้าที่ และภาระงานของบุคคลอย่างชัดเจน	3.94	0.76	มาก
5.มีการลงโทษบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาโดยเท่าเทียมกันและปราศจากอคติ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	3.72	0.90	มาก
รวม	3.93	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.61$)เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่คือสถานศึกษายึดกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆใช้ในการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูและ

กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และน้อยที่สุดคือมีการลงโทษบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา โดยเท่าเทียมกันและปราศจากอคติ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.4 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านหลักคุณธรรม

ด้านหลักคุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	0.72	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4	4.09	0.76	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามพรหมวิหาร 4 มีความเมตตา สุภาพอ่อนโยนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.08	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม เว้นอบายมุขเหตุแห่งความเสื่อมของชีวิต	4.21	0.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของครู และบุคลากรทางการศึกษาเสมอภาคปราศจากอคติ	4.09	0.76	มาก
รวม	4.15	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 มีค่าเท่ากับ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาเสมอภาคปราศจากอคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามพรหมวิหาร 4 มีความเมตตา สุภาพอ่อนโยนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 4.5 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผยและโปร่งใสมีคณะกรรมการตรวจสอบ	4.14	0.79	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศตรงต่อความเป็นจริงในปัจจุบันแก่สาธารณชน	3.98	0.29	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลด้วยการนำรายงานผลการบริหารสถานศึกษาประจำปีเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน	3.88	0.82	มาก
4. การบริหารกิจการของสถานศึกษาใช้รูปแบบของคณะกรรมการ	4.05	0.81	มาก
5. การจัดซื้อจัดจ้างมีสัญญาจ้าง สัญญาเบิกจ่ายทำบัญชีเบิกจ่ายถูกต้องและโปร่งใสให้ทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลได้	3.99	0.90	มาก
รวม	4.01	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเปิดเผยและโปร่งใสมีคณะกรรมการตรวจสอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือการบริหารกิจการของสถานศึกษาใช้รูปแบบของคณะกรรมการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลด้วยการนำรายงานผลการบริหารสถานศึกษาประจำปีเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.6 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาปฏิบัติงานประจำปี	3.72	0.87	มาก
2.ครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างโดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการ	3.69	0.84	มาก
3.ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน	3.85	0.81	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบในการบริหารงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจอิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้รับผิดชอบโดยตรง	3.89	0.85	มาก
5.สถานศึกษาจัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.72	0.92	มาก
รวม	3.77	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบในการบริหารงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจอิสระแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้รับผิดชอบโดยตรงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และน้อยที่สุดคือครูและบุคลากรทางการศึกษา

และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างโดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.7 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักในหน้าที่และรับผิดชอบ ยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	3.94	0.75	มาก
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายสรุปและประเมินผลได้ตรงตามแผนงานที่กำหนดไว้	3.87	0.79	มาก
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อโครงการกิจกรรมต่างๆที่ได้รับมอบภาระงานทุกโครงการ	4.01	0.76	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.84	0.80	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรและความรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรในองค์กร	3.89	0.79	มาก
รวม	3.91	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่คือครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับ

มอบภาระงานทุกโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักในหน้าที่และรับผิดชอบยอมรับผลจากการกระทำของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 4.8 การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านหลักความคุ้มค่า

ด้านหลักความคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่องานมีประสิทธิภาพ	4.02	0.79	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์ให้ครูและนักเรียนประหยัดน้ำไฟและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด	3.97	0.84	มาก
3.สถานศึกษามีการจัดระบบสารบัญญการใช้วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพื่อประโยชน์การใช้อย่างคุ้มค่า	3.91	0.79	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมงบประมาณตามโครงการต่างๆ ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.00	0.81	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ที่ชำรุดให้มีประสิทธิภาพใช้งานได้	4.00	0.82	มาก
รวม	3.98	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่คือผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่องานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมงบประมาณตามโครงการต่างๆ ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และน้อยที่สุดคือสถานศึกษามีการจัดระบบสารบัญการใช้วัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์เพื่อประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารภายใน	3.89	.68	มาก
2. ด้านการเงิน	3.89	.73	มาก
3. ด้านส่งเสริมบุคลากร	3.93	.63	มาก
4. ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน	3.76	.65	มาก
รวม	3.87	.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากคือด้านส่งเสริมบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารภายในอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุดคือมีการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.10 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านการบริหารภายใน

ด้านการบริหารภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล
1.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.81	มาก
2.ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีประสิทธิผล	3.83	0.72	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.89	0.89	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง-พัฒนาแผนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	3.80	0.81	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.84	0.80	มาก
รวม	3.88	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการบริหารภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคือส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง-พัฒนาแผนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านการเงิน

ด้านการเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1.สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการลงทุนตามความสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.78	มาก
2.สถานศึกษามีการดำเนินงานการเบิกจ่ายถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด	3.88	0.84	มาก
3.สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมและเพียงพอ	3.85	0.88	มาก
4.สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานโยบายในการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ	3.89	0.81	มาก
5.สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดเก็บด้านรายรับให้พอเพียงกับรายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.89	มาก
รวม	3.89	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านการเงินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็คือส่วนใหญ่สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการลงทุนตามความสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานโยบายในการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุดคือสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านส่งเสริมบุคลากร

ด้านส่งเสริมบุคลากร			ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ประสิทธิผล
1.ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษาและพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.97	0.81	มาก
2.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรมีทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.89	0.72	มาก
3.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่าง มีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	3.89	0.79	มาก
4.ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการ บริหารงาน	3.89	0.80	มาก
5.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติหน้าที่	4.01	0.78	มาก
รวม	3.93	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านส่งเสริมบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคือส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาและพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำแนกตามด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม ของชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ประสิทธิภาพในการให้บริการเป็นที่ยอมรับของ ชุมชนและผู้ปกครอง	3.79	0.75	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาของครู และบุคลากรและให้คำปรึกษาเป็นที่พึงพาได้	3.78	0.78	มาก
3. ครูและบุคลากรได้รับความสะดวกและรวดเร็วใน การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา	3.86	0.80	มาก
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมี ส่วนการกำหนดแผนงาน – โครงการ ในการ พัฒนาโรงเรียน	3.67	0.84	มาก
5. ชุมชนมีความพอใจในกลไกการบริหารงานอย่าง มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา	3.70	0.79	มาก
รวม	3.76	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคือส่วนใหญ่ครูและบุคลากรได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือประสิทธิภาพในการให้บริการเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และน้อยที่สุดคือสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนการกำหนดแผนงาน – โครงการ ในการพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ
ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**

ผู้วิจัยนำคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล
ในแต่ละด้าน มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน และสหสัมพันธ์กับคะแนนความคิดเห็น
เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ได้ผลดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล
กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัด
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**

	นิติธรรม	คุณธรรม	โปร่งใส	มีส่วนร่วม	รับผิดชอบ	คุ้มค่า	บริหาร ภายใน	การเงิน	ส่งเสริม บุคลากร	พึงพอใจ
นิติธรรม	1									
คุณธรรม	0.647**	1								
โปร่งใส	0.668**	0.726**	1							
มีส่วนร่วม	0.650**	0.560**	0.709**	1						
รับผิดชอบ	0.661**	0.567**	0.654**	0.731**	1					
คุ้มค่า	0.625**	0.622**	0.624**	0.603**	0.689**	1				
บริหารภายใน	0.628**	0.548**	0.674**	0.610**	0.689**	0.678**	1			
การเงิน	0.570**	0.527**	0.648**	0.685**	0.684**	0.619**	0.718**	1		
ส่งเสริมบุคลากร	0.616**	0.594**	0.661**	0.695**	0.730**	0.669**	0.713**	0.722**	1	
พึงพอใจ	0.615**	0.580**	0.674**	0.748**	0.706**	0.646**	0.645**	0.697**	0.757**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม
ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ
ด้านหลักความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในทุกด้านโดย

เป็นไปในทางบวกแบบทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงกล่าวคือ ถ้ามีการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในแต่ละด้านสูงตามไปด้วย



บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) ศึกษาระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 จำนวน 360 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี เปิดตารางสำเร็จของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 184 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งแบบสอบถาม เป็น 4 ตอนคือตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ ศึกษา ฐานะ และประสบการณ์ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา กลุ่ม 1 ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษา แบบธรรมาภิบาล กับประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ได้ค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 การวิเคราะห์ตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติแจกแจง ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน (Pearson – Coefficient Correlation) สำหรับข้อเสนอแนะใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 มีข้อสรุปดังนี้

5.1.1 **ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล** กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 76.60 เพศหญิงร้อยละ 23.40 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 26.1 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.3 มีฐานะเป็นครูผู้สอนร้อยละ 76.6 และมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 29.9

5.1.2 **ผลการบริหารการจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล**ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากคือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสและน้อยที่สุดคือด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

5.1.3 **ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา**พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากคือ ด้านส่งเสริมบุคลากร รองลงมาคือด้านการบริหารภายในและน้อยที่สุดคือความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

5.1.4 **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล** พบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 1 ในด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร และด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปในทางบวกแบบทิศทางเดียวกันระดับสูง

5.1.5 ผลการสมมติฐาน

1) สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1 ผลจากการวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดังตารางที่ 4.2)

2) ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1 แบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1 ผลการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร และครูมีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดังตารางที่ 4.9)

3) การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า โดยมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรมมากที่สุด ในเรื่องผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ด้านหลักความมีส่วนร่วมในเรื่องครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างโดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการน้อยที่สุด ผู้วิจัยพบว่า มีเหตุผลมาจากในปัจจุบันความคิดเรื่องธรรมาภิบาลรัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารองค์กรผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการรับทราบบทบาทของสถานศึกษา ยึดกฎระเบียบ หลักในการบริหารจัดการ วัฒนธรรมส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้กฎระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซื่อสัตย์สุจริต ปรารถนาดีต่อศิษย์คณาจารย์นำหลักธรรมาภิบาลใช้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิกร นวโชติรส** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุก ๆ องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารตามหลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักความคุ้มค่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ และองค์ประกอบด้านหลักความโปร่งใสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม

ในด้านหลักคุณธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 นอกจากจะนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาแล้วยังมีลักษณะพิเศษคือ เป็นโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นพระภิกษุ เป็นผู้บริหาร ประกอบกับ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นพุทธศาสนิกชน ยึดแนวทางปรัชญาทางพระพุทธศาสนา ดำเนินชีวิตตามลักษณะสังคมไทยมีวัฒนธรรมประเพณีเป็นกรอบ เข้าใจในสถานะภาวะรูปแบบของโรงเรียนในการปฏิบัติตนยึดหลักศีลธรรม ความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดการปฏิบัติตนที่เหมาะสมยึดหลักศีลธรรม 3 ครอง คือ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน มีสติ ชันติ หิริ โอตตปปะ สัจจะ เว้นอคติ 4 และอบายมุข ยึดศีลเป็นหลักปฏิบัติครอบคน มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ตามหลักพรหมวิหาร มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี วิชาไพเราะ สงเคราะห์ผู้อื่น บำเพ็ญตน เป็นประโยชน์ ตามหลักสังคหวัตถุ ครอบงาน มีความมุมานะ ชยัน หมั่นเพียร เข้าใจ พอใจ ไตร่ตรอง ไคร่ครวญ รอบคอบ มีอิทธิบาทสูงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรรยา พวงเงินมาก** ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจต่อทุกคน ผู้บริหารให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ การประชาพิจารณ์แสดงประชามติอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมของโรงเรียน ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเลื่อมใสเชื่อถือศรัทธาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อโรงเรียนและสังคม ผู้บริหารเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และกล้าที่จะรับผลจากกระทำของตน ผู้บริหารกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อที่ประชุมและผู้อื่นด้วยเหตุผล ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของส่วนร่วมและนักเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารวางมาตรฐานและมาตรการการทำงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับได้จากการปฏิบัติงานในทุกด้านดีและด้านเสีย ผู้บริหารไม่ใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใดๆ โดยไม่ชอบธรรม ผู้บริหารรับผิดชอบต่อคำสั่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและกล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจของตน

ในด้านหลักการมีส่วนร่วมซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม มีความรับผิดชอบโดยตรงและร่วมแสดงความคิดเห็น ยังน้อย อาจเป็นเพราะว่า มีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหมู่

คณะ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นเรื่องยุ่งยากไม่ร่วมแสดงความคิดเห็น ไม่ร่วมตัดสินใจ อาจเป็นเพราะว่าใครเป็นผู้เสนอแนวคิดทางออกของปัญหา หรือวิธีการแก้ปัญหาตลอดทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ผู้เสนอในที่ประชุมมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการในเรื่องนั้น ในฐานะเป็นต้นคิดเป็นผู้มีความรู้ หรือสามารถทำได้ดีกว่าผู้อื่น จึงแสดงความคิดเห็นเสนอต่อที่ประชุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวรสิงห์ วราโก** ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสูตรมาภิบาลของโรงเรียนนิสสถานโกศลศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตั้งคณะทำงานสรุปผลการประเมินและกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ประชาชนหรือบุคคลในองค์กรทุกระดับเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการต่างๆ ขององค์กรได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบ และสอดคล้องกับ **สันถวันท์ พยาเลี้ยง** ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักสูตรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1 พบว่าระดับการบริหารโรงเรียนตามหลักสูตรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือหลักความโปร่งใสหลักความคุ้มค่าหลักความรับผิดชอบต่อหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักการมีส่วนร่วมเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักสูตรมาภิบาลจำแนกตามเพศอายุและประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นการศึกษาของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัญหาของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักสูตรมาภิบาลพบว่าครูไม่เคยรับทราบเรื่องการทำประชาพิจารณ์กฎระเบียบที่นำมาใช้ในโรงเรียนการบริหารขาดการมีส่วนร่วมผู้บริหารมักตัดสินใจและยึดเหตุผลตนเองเป็นหลัก

ด้านหลักนิติธรรม พบว่า มีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแนวทางในการบริหารจัดการผู้บริหารได้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงหลักเกณฑ์กฎระเบียบ กติกาที่สร้างให้มีระบบก่อให้เกิดความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สงบ สบายความวุ่นวายผู้บริหาร สถานศึกษาชี้แจงให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา และกฎระเบียบเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบและใช้หลักนิติธรรมในการลงโทษบุคลากรที่ทำผิดกฎ ระเบียบ โดยปราศจากอคติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บังอร จันกรม** ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักสูตรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการ

บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรมอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือหลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความมีส่วนร่วม ส่วนหลักความโปร่งใสอยู่ในลำดับสุดท้ายและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวรสิงห์ วราโก** ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอิสานโกศลศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการชี้แจงให้ครูนักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน รวมถึงประชาชนในชุมชน รวมถึงการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้ทันสมัย

ด้านหลักคุณธรรมพบว่ามีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดหลักธรรมาภิบาลถูกต้อง ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีความชอบธรรม ทำสิ่งที่ถูกต้องภายใต้กฎระเบียบ และกรอบของศีลธรรม สอดคล้องงานวิจัยของ **ปวีณา พุ่มพวง** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหานิรันดร์ สุวิษุขานนุโท** ทำการวิจัย เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการคณะธรรมยุต จังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์โดยรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านหลักความโปร่งใส ถ้าจำแนกในแต่ละด้านได้ผลปรากฏดังต่อไปนี้ ด้านหลักคุณธรรม คือพระสังฆาธิการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง พระสังฆาธิการด้านหลักความโปร่งใส พระสังฆาธิการมีความตั้งใจในการบริหารจัดการ คณะสงฆ์ให้มีความถูกต้อง พระสังฆาธิการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สามารถติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานอย่างโปร่งใส สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประเมินผลรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีเสนอต่อผู้ที่

เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างเปิดเผยสามารถตรวจสอบได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชลธิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1พบว่า ด้านหลักความโปร่งใส ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ผู้บริหารมีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ประชาชนและบุคลากรในโรงเรียนทราบตามความเป็นจริง ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญให้บุคลากรหลายคนเพื่อลดความเสี่ยงจากการผิดพลาดหรือทุจริต และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างจากข้าราชการและบุคคลหลายฝ่ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดารุณี มณีธร** ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาเชียงใหม่เขต 2 เชิงลึกพบว่า ผู้บริหารงานในองค์กรมีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนในการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารงานการเงิน พัสดุ ซึ่งการใช้จ่ายเงินต้องเป็นไปตามระเบียบ ถูกต้อง ชัดเจน ตรวจสอบได้ ทำให้การทำงานเป็นไปตามแผนงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถเปิดเผยผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส

ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในภารกิจและบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตามงานในภารกิจโดยมอบอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระยุพธนา ชุตทองม้วน** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมการใช้หลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ พบว่าโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า และด้านคุณธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดารุณี มณีธร** ที่ทำวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 2 เชิงคุณภาพพบว่า การบริหารด้านหลักการมีส่วนร่วมได้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ในการ

ซึ่งเคลื่อนองค์การต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกระดับ จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจรวมทั้งร่วมสนับสนุน ติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจทำให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จมิใช่ผู้บริหารคนเดียวและช่วยสร้างความเติบโตให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักในภารกิจ ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในโครงการกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนทุกโครงการและยอมรับผลที่เกิดจากการทำของตนเองและผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาลำพิง อธิปญโญ** ที่ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมพบว่าบุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านหลักความรับผิดชอบควรที่จะมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงานควรช่วยกันรับผิดชอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวณี ลอยใหม่** ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลใช้ในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลเวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคือ ประเด็นเทศบาลมีการกำหนดมาตรการให้รางวัลและการลงโทษแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านหลักความคุ้มค่า พบว่า มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์ให้ครูและนักเรียนประหยัดน้ำ-ไฟและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดระบบสารบบการใช้อุปกรณ์และครุภัณฑ์ เพื่อประโยชน์การใช้อุปกรณ์ที่คุ้มค่า การควบคุมงบประมาณตามโครงการต่างๆด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด เอาใจใส่ดูแลและซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ที่ชำรุดให้มีประสิทธิภาพใช้งานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สายชล อันเสน** ที่ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาล ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การบริหารด้านงบประมาณเป็นไปอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าเท่ากับผลที่ได้รับรองลงมา

ได้แก่ อบต. มีการรณรงค์ให้บุคลากรทุกฝ่าย/ทุกงาน คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ นโยบายด้านการบริหารจัดการมีความเหมาะสมกับโครงสร้างการบริหารงานของอบต. สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อุบล แก้วคำ** ที่ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบำรุงรักษาพัสดุให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี

5.2.2 การอภิปรายประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งในด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร และด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มองการไกลในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทุกด้านในทุกเรื่อง กำหนดแผนงาน/โครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณมีการจัดสรรงบประมาณลงตามแผนงานพัฒนาอย่างเหมาะสม เพียงพอคุ้มค่ากับการลงทุนผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ เพิ่มทักษะกระบวนการคิด การทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้สื่อในการเรียนการสอน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ในหน้าที่ที่ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติธรรมนิเทศ รณรงค์ในเรื่องความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้เน้นการให้บริการแก่บุคลากร ชุมชนที่มาติดต่อ ประสานงาน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว เป็นที่ยอมรับของชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจ รับผิดชอบในหน้าที่ ในการแก้ปัญหาของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ให้คำปรึกษา แนะนำทางออกนอกทางถูก เป็นที่พึ่งพาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัทมา บั้วมี** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้อบรมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าประสิทธิผลการจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้อุสภภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด การได้รับบริการตามกฎกระทรวง การบรรจุวัดอุประสงค์ตามกำหนดในแผนการจัด

การศึกษาเฉพาะบุคคล ความพึงพอใจและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ระบบการส่งต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว

ด้านการส่งเสริมบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีเหตุผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาและพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เจลา ระโหลฐาน** ที่ทำวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบการวัดผล โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยการเยี่ยมชั้นเรียนและให้คำแนะนำเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารภายใน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง-พัฒนาแผนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการกำกับควบคุมอบรมสัมมนานิเทศ ติดตามปลูกฝัง ให้ครู และบุคลากร มีจิตสำนึก ตระหนักในหน้าที่ น้อมรับและนำไปปฏิบัติในคำสั่งที่เป็นกฎระเบียบ ยอมรับโดยไม่ขัดแย้ง ด้านบริหารภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระยุทธ ชาตะกาญจน์** เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ว่า สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารงาน และบุคลากรทุกคนร่วมมือกันแก้ปัญหาทางวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม การมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและบุคลากรพอใจในการพิจารณาความดีความชอบ ตามลำดับ

ด้านการเงิน พบว่า มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าสถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการลงทุนตามความสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสถานศึกษามีการดำเนินงานการเบิกจ่ายถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิผล มีแผนงานงบประมาณ มีระบบบัญชีเบิกจ่าย มีการจัดสรรงบประมาณตามกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยก็ตาม สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานโยบายในการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมคุ้มค่า และเป็นระบบสถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดเก็บด้านรายรับให้พอเพียงกับรายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีขีดจำกัดเรื่องงบประมาณเนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้พิจารณาสนับสนุนงบประมาณเป็นรายหัวตามจำนวนนักเรียนหากโรงเรียนขนาดเล็กก็จะได้งบประมาณน้อย ดังนั้นสถานศึกษาจึงไม่สามารถจัดสรรงบประมาณตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ ต้องใช้จ่ายในภาพรวมอย่างประหยัดสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ **วรญา จตุพัฒนรังสี** เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า การได้มาซึ่งทรัพยากรการบริหารของเทศบาล อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ามีการได้มาซึ่งทรัพยากรสูงในทุกประเด็น โดยเรียงลำดับ ได้ดังนี้ การได้มาซึ่งทรัพยากรในด้านได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอสูง มีความพร้อมในการจัดหารายได้ ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี รองลงมาได้รับการสนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ งบประมาณในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำเนินการเป็นอันดับสุดท้ายการได้มาซึ่งทรัพยากรในด้านได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอสูง อยู่ในระดับมากงบประมาณในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำเนินการเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านส่งเสริมบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้สถานศึกษาที่ตนบริหารมีการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ ของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลของงานสูงสุดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาและพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเรียน การสอน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์

ในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วสุธา ปวะบุตร** ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้รองลงมา ตามลำดับ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เป็นเพราะว่าประสิทธิภาพในการให้บริการเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาของครูและบุคลากรและให้คำปรึกษาเป็นที่พึ่งพาได้ครูและบุคลากรได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนการกำหนดแผนงาน – โครงการ ในการพัฒนาโรงเรียนชุมชนมีความพอใจในกลไกการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัทมา บัวมี** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลการจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำ ด้านความพึงพอใจและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ข้อที่จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ โดยให้ผู้บริหารและครูทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและประสานกับบุคลากรหลายฝ่าย เช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษาพิเศษ แพทย์ และผู้ปกครอง เป็นต้นและสอดคล้องกับ **สุญาณี ฉิมอำ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อแยกพิจารณาแต่ละรูปแบบอยู่ในระดับมากโดยด้านความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาศึกษาเอกชน อยู่ในระดับสูงสุดและผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามรูปแบบการบริหาร พบว่า ประสิทธิผลในแต่ละด้านในสถานศึกษาเอกชนที่มีรูปแบบการบริหารต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ยุกตนันท์ หวานจำ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ความสามารถในการสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครูและน้อยที่สุดคือ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5.2.3 การอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยภาพรวมปัจจัยที่ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิ บาล (X_{to}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (Y_{to}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้าน หลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร และด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเป็นไป ในทางบวกแบบทิศทางเดียวกัน เรียงลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมในด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสัมพันธ์กับการ บริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลมากที่สุด ($r = .787$) แต่อยู่ในระดับใกล้เคียงกับด้าน ส่งเสริมบุคลากร ($r = .786$) รองลงมาคือด้านการบริหารภายใน ($r = .758$) และด้านการเงิน ($r = .741$) ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลเป็นผลให้ประสิทธิภาพ ในการให้บริการเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหา ของครูและบุคลากรและให้คำปรึกษาเป็นที่พึ่งพาได้ ครูและบุคลากรได้รับความสะดวกและ รวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมี ส่วนกำหนดแผนงาน-โครงการในการพัฒนาโรงเรียน และชุมชนมีความพอใจในกลไกการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ด้านนิติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารภายในมีความสัมพันธ์กับด้านนิติธรรมมากที่สุด ($r_{xy}=.628$) รองลงมาคือด้านส่งเสริมบุคลากร ($r_{xy}=.616$) ด้านพึงพอใจ ($r_{xy}=.615$) และด้านการเงิน ($r_{xy}=.570$) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา และกฎระเบียบเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบและใช้หลักนิติธรรมในการลงโทษบุคลากรที่ทำผิดกฎ ระเบียบ โดยปราศจากอคติ ผู้บริหารได้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ กติกาที่สร้างให้มีระบบก่อให้เกิดความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สงบ สบายความวุ่นวายทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านส่งเสริมบุคลากรมีความสัมพันธ์กับด้านคุณธรรมมากที่สุด ($r_{xy}=.594$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจและ ($r_{xy}=.580$) ด้านบริหารภายใน ($r_{xy}=.548$) และด้านการเงิน ($r_{xy}=.257$) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดหลักธรรมความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีมีควรชอบธรรม ทำสิ่งที่ถูกต้องภายใต้กฎระเบียบและกรอบของศีลธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ยึดมั่นในศีลธรรมมีหิริโอตตปัสสะ และมีความซื่อสัตย์สุจริต อุดมดี เคารพในกฎระเบียบเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านหลักความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบริหารภายในมีความสัมพันธ์กับด้านหลักความโปร่งใสมากที่สุด ($r_{xy}=.674$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจ ($r_{xy}=.674$) ด้านส่งเสริมบุคลากร ($r_{xy}=.661$) และด้านการเงิน ($r_{xy}=.648$) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินงานอย่างโปร่งใส สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประเมินผลรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีเสนอต่อผู้ที่

เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างเปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการดำเนินงานต่างๆอย่างเปิดเผยและโปร่งใส มีคณะกรรมการตรวจสอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการดำเนินงานต่างๆอย่างเปิดเผยโปร่งใสเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศตรงกับความเป็นจริงได้ และสามารถตรวจสอบได้ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านหลักการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสัมพันธ์กับด้านหลักการมีส่วนร่วมมากที่สุด ($r_{xy} = .748$) รองลงมาคือด้านส่งเสริมบุคลากร ($r_{xy} = .695$) ด้านการเงิน ($r_{xy} = .685$) และด้านการบริหารภายใน ($r_{xy} = .610$) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในภารกิจและบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาเข้ามา มีบทบาทมีส่วนร่วมมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ติดตามงานในภารกิจโดยมอบอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาพร้อมกันในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมให้บุคลากรประชาชนเป็นตัวแทนในรูปแบบของคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเสนอแนวความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบเป็นภารกิจที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านหลักความรับผิดชอบสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านส่งเสริมบุคลากรมีความสัมพันธ์กับด้านหลักความรับผิดชอบมากที่สุด ($r_{xy} = .730$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน ($r_{xy} = .706$) ด้านการบริหารภายใน ($r_{xy} = .889$) และด้านการเงิน ($r_{xy} = .730$) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนักในภารกิจ ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายในโครงการกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนทุกโครงการและยอมรับผลที่เกิดจากการทำของตนเองและผู้บริหารแก้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง มีความตระหนักในหน้าที่เสียสละเพื่อส่วนรวม เห็นคุณค่าของผลประโยชน์ที่เสียไปจึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็น

สำคัญทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้านหลักความคุ้มค่าสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารภายในมีความสัมพันธ์กับหลักความคุ้มค่ามากที่สุด ($r_{xy} = .678$) รองลงมาคือด้านส่งเสริมบุคลากร ($r_{xy} = .669$) ด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของชุมชน ($r_{xy} = .646$) และด้านการเงิน ($r_{xy} = .619$) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์ให้ครูและนักเรียนประหยัดน้ำ-ไฟและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีการจัดระบบสารบัญการใช้วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ เพื่อประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า การควบคุมงบประมาณตามโครงการต่างๆด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด เอาใจใส่ดูแลและซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ที่ชำรุดให้มีประสิทธิภาพใช้งานได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในหน้าที่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะอุทิศตนทำงานให้การศึกษาด้วยความขยันหมั่นเพียรเสียสละเพื่องานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ตลอดจนสร้างทัศนคติแก่บุคลากรทางการศึกษาให้อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ รับผิดชอบเพื่องานจะได้คุณภาพคุ้มค่ากับที่ลงทุนทรัพยากรทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5.2.4 การอภิปรายผลจากสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ในด้านการบริหารจัดการศึกษาแบบธรรมาภิบาลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้านทั้งในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านหลักความคุ้มค่า สถานศึกษายึดกฎกระทรวงระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติตามข้อบังคับอย่างมีระบบ การปฏิบัติตนยึดหลักศีลธรรม ความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติตนที่เหมาะสมยึดหลักศีลธรรมครองตน มีสติ ขันติ หิริ โอตตัปปะ เว้นอคติ 4 และอบายมุข ยึดศีลเป็นหลักปฏิบัติครองตน มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา หลักพรหมวิหาร มีน้ำใจ โอบอ้อมอารีวิจิไพเราะ สงเคราะห์ผู้อื่น บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ตามหลักสังคหวัตถุ ครองงาน มีความมูมานะ ขยัน หมั่นเพียร เข้าใจ พอใจ ไตร่ตรอง ไคร่ครวญ รอบคอบ มีอิทธิบาทสูงในการทำงาน เปิดเผยข้อมูลมีความโปร่งใส มีคณะกรรมการตรวจสอบใน

การจัดซื้อจัดจ้าง ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
แบ่งงานมอบหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัด คุ่มค่าแก่การลงทุน

ส่วนในด้านประสิทธิผลนั้น พบว่าประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ
ธรรมาภิบาลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งใน
ด้านการบริหารภายใน ด้านการเงิน ด้านส่งเสริมบุคลากร และด้านความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม
ร่วมของชุมชน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มอง
การณ์ไกลในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทุกด้านในทุกเรื่อง กำหนดแผนงาน/โครงการให้
เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ การใช้จ่าย
งบประมาณมีการจัดสรรงบประมาณลงตามแผนงานพัฒนาอย่างเหมาะสม เพียงพอคุ่มค่ากับการ
ลงทุนผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมสัมมนาทางวิชาการ และพัฒนาศักยภาพ ความรู้
ความสามารถทางวิชาการ เพิ่มทักษะกระบวนการคิด การทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้
สื่อในการเรียนการสอน และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูและ
บุคลากร ได้เน้นการให้บริการแก่บุคลากร ชุมชนที่มาติดต่อ ประสานงาน ให้ได้รับความสะดวก
รวดเร็ว เป็นที่ยอมรับของชุมชน และผู้ปกครอง รับผิดชอบในหน้าที่ ในการแก้ปัญหาของครู และ
บุคลากรทางการศึกษาได้ให้คำปรึกษา แนะนำทางออก บอกทางถูก เป็นที่พึ่งพาได้

ด้านความสัมพันธ์ การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากและ
ประสิทธิผล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติดังนี้

1) ควรใช้กฎระเบียบยึดตามกฎของกระทรวง และเชิญวิทยากรที่ชำนาญด้านกฎหมาย
ถวายความรู้ แก่บุคลากร

2) ควรสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ความโปร่งใส และยุติธรรม

3) ควรตั้งคณะกรรมการเงินจัดซื้อจัดจ้างตรวจสอบความโปร่งใส จัดให้มีการประเมินผลประจำปีของสถานศึกษา นำรายงานผลเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสาธารณชน

4) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม/ประเมินผลการทำงาน กำหนดแผนงาน/โครงการ ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มองเห็นความสำคัญของงานส่วนรวม ร่วมกันทำเป็นหมู่คณะ

5) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครู บุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาการขาดทำการสอน และ แก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร

6) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดยิ่งขึ้นด้านหลักความคุ้มค่า ควรจัดระบบสารบัญและการบำรุงรักษาสื่ออุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ครอบคลุมการใช้ครุภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7) ควรจัดระบบนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรศึกษาบทบาทของกรรมการสถานศึกษาต่อการมีส่วนร่วมในพัฒนาสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพการบริหารจัดการหลักธรรมาภิบาล กับ ประสิทธิผลในการบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อให้รู้ข้อเด่นชัดจากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของด้านต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- 3) ควรวิจัยเชิงคุณภาพ แต่ละด้านของหลักธรรมาภิบาล กับประสิทธิผลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่มอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในภาพรวม

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กระทรวงศึกษาธิการ, (2546). คู่มือการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- กิติ ตย์คานนท์, (2536). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- กิติมา ปริดีดีลภ, (2549). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- กীরติ บุญเจือ, (2538). ปรัชญาสำหรับผู้เริ่มเรียน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- กองพุทธศาสนศึกษา, (2550). แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน. สำหรับโรงเรียน
พระปริยัติ แผนกสามัญศึกษา สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- โกวิท พวงงาม, (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์, (2534). กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี.
กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ คำชู, (2545). ธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์น้ำฝนจำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์, (2547). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย หิรัญโต, (2535). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ บุญมี, (2541). การสร้างธรรมรัฐแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (2545). หลักการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอส เอ็ม เอ็ม.
- พนัส หันนาครินทร์, (2529). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พิทยา บวรวัฒนา, (2526). รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย. ผลงานของนักวิชาการไทย
สมัยใหม่ กรุงเทพฯ : พีรพัฒน์.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์, (2530). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, (2542). การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- บุรุษชัย จงกลนี้, (2528). คุณธรรมของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สัตยการพิมพ์.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, (2544). รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ :
สถาบันพระปกเกล้า.
- ปัญญา หิรัญรัศมี, (2552). การบริหารและนิเทศงานส่งเสริมการเกษตร. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภรณ์ กิรติบุตรมหานน, (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร, (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาธร, (2542). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, (2536). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
องค์การ. ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษานหน่วย
ที่ 11. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- วชิรญา เอื้อวิทยาศุภกร, (2545). *ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- วินัย เกษมเศรษฐ์, (2541). *หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- วิโรจน์ สารรัตน์, (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล. (ปรับปรุงพิมพ์ครั้งที่ 5), กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.*
- สมยศ นาวิการ, (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมใจ ลักษณะ, (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา*. กรุงเทพฯ : สดใสการพิมพ์.
- สุดจิต นิमितกุล, (2534). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี*.
กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- สุดารัตน์ อ่อนละเอียด, (2551). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ*. กรณีศึกษา กรม
พัฒนาสังคมและสวัสดิการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.*
- เสนาะ ตีเขาว์, (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พุทธศักราช 2544 – 2549*. กรุงเทพฯ : สำนักงานแผนพัฒนา.
- อมรา พงศาพิชญ์, (2541). *ธรรมรัฐและธรรมราชูร์กับองค์การประชาสังคม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรลีระพันธ์, (2534). *องค์การทุนเพื่อประชาคมในประเทศไทย*,
กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- อานันท์ ปันยารชุน, (2543). *การบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์รัฐสภา.
- อุทัย ธรรมเดโช, (2531). *หลักบริหารการศึกษา. (ฉบับปรับปรุง)*, กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต, (2525). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- เอกชัย กิสุขพันธ์, (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3)*, กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

2) วิทยานิพนธ์

- กนกอร ยศไพบุลย์, (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กันต์ลิต ไชยเศรษฐ์, (2541). *สภาพการและปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานเลขานุการคณะในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์, (2550). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาหนองม่วงไข่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จรรยา พวงเงินมาก, (2551). *ทัศนคติของผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จำนง นาหนองตูม, (2550). *การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เจลา ระโหฐาน, (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- เฉลิม เทียงสงค์, (2551). *กรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ, (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลทิชา ลิ้มสกุลศิริรัตน์, (2551). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชานันท์ ถ้ำคู่, (2545). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ชูไพบีระห์ ตะบิง, (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดรุณี มณีธรร, (2551). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. สารนิพนธ์การจัดการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ, (2538). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. ในเอกสารประกอบการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนนชัย รัตน์ไตรแก้ว, (2549). การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธัญญา อภิชาติเฉียรโกวิท, (2552). การศึกษาพฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ ธนีวัน, (2546). การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นกรณีพิเศษ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังคมสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิกร นวโชติธรร, (2550). การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นิสากร ชัชวาลพาณิชย์, (2548). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- บังอร จันกรม, (2552). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- เบญจวรรณ วันดีศรี, (2546). *ความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ปณัฐชัย โป๊ะไธสง, (2551). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปวีณา พุ่มพวง, (2551). *เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล, (2551). *ธรรมาภิบาลกับสังคมไทย. อ่างในดุรณ์นิพนธ์สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- ปัทมา บัวมี, (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- ประดิษฐ์ หล้าทุ, (2551). *การบริหารหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนนาคานศึกษา. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง, (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*

- พระมหานรินทร์ สุวิชานันโท, (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานคณะสงฆ์ของ พระสังฆาธิการ คณะธรรมยุต จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศาสนาสตวรรษ มหาวิทยาลัย,บัณฑิตวิทยาลัย. มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาลำพิ่ง ธีรปัญญา, (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัธยม จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระยุพธนา ชุตทองม้วน, (2550). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระวรสิงห์ วราโก, (2553). ความพึงพอใจของผู้ปกครองของนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนอิสานโกศลศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ . วิทยานิพนธ์หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พรทิพย์ บุรณะจรกิจ, (2535). การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษากรณีสำนักงาน ก.ค. สारณิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล ตั้งสมบุญการ, (2548). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มัชวาท สุวรรณเรือง และแสง รัตนมงคลมาศ, (2536). ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปราชญ์จิตเลือกตั้งของโครงการท.ม.ก.ไปปฏิบัติ. กรณีวิจัยปฏิบัติการเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มณีรัตน์ ภิญญญาภพสกุล, (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วรรณภา จตุพัฒน์รังสี, (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล การบริหารงานของเทศบาลตำบลป้อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วสุธา ปวะบุตร, (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย โนนิง, (2550). *สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิจิตร วรุตยางกูร, (2535). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่คณะ ของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระยุทธ์ ชาดากาจญ์, (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- สายชล อ้นแสน, (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล : ศึกษาเฉพาะ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สारณิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สันถวันท์ พยาเลี้ยง, (2552). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สรรเสริญ ไปรงจันทิก, (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร กับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัด เพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุนันทา ศรีดากุล, (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผล ในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตน แตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุจิตรา มีจำรัส, (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตรา เรื่องชนะพีช, (2545). ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุญาณี ฉิมอ่ำ, (2550). รูปแบบการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุนิจรา ทัพศาสตร์, (2546). การศึกษาความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สามารถ อินตามูล, (2548). การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวณี ลอยใหม่, (2553). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการเทศบาลตำบล เวียงสระ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- หมูเพ็ง พันธะจันทร์สุข, (2547). สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุบล แก้วดำ, (2555). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมือง จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

3) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร.(2552). แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (อัครา). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2556). แนวทางการพัฒนาการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.(อัครา).

สุรพล วิริยะพรรคเจ็ด,(2551). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, (อัดสำเนา)
 สมอง เครือมาก, *คู่มือสอบและปฏิบัติการของผู้บริหาร*,(อัดสำเนา).กรุงเทพฯ : ม.ป.ท,20.
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2552). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม116/ตอนที่ 74 ก
 กองพุทธศาสนศึกษา. (2549). เอกสารกองพุทธศาสนศึกษา สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (อัดสำเนา).
 สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกัรติพงษ์, (2551). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย.
 ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.
 บุญอนันต์ บุญสนธิ, (2543). สำนักงาน ก.พ.

4) เว็บไซต์

(Bartol & Martin, 1997,p.46)

<http://colacooper.blogspot.com/2012/10/henri-fayol.html>

สุธรรม สงศิริ, (2534). ธรรมชาติบริหารในภาครัฐ (กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์).

[\(Good Governance\),](http://www.thaiedresearch.org/result/result.phpid=6917)

2. ภาษาอังกฤษ

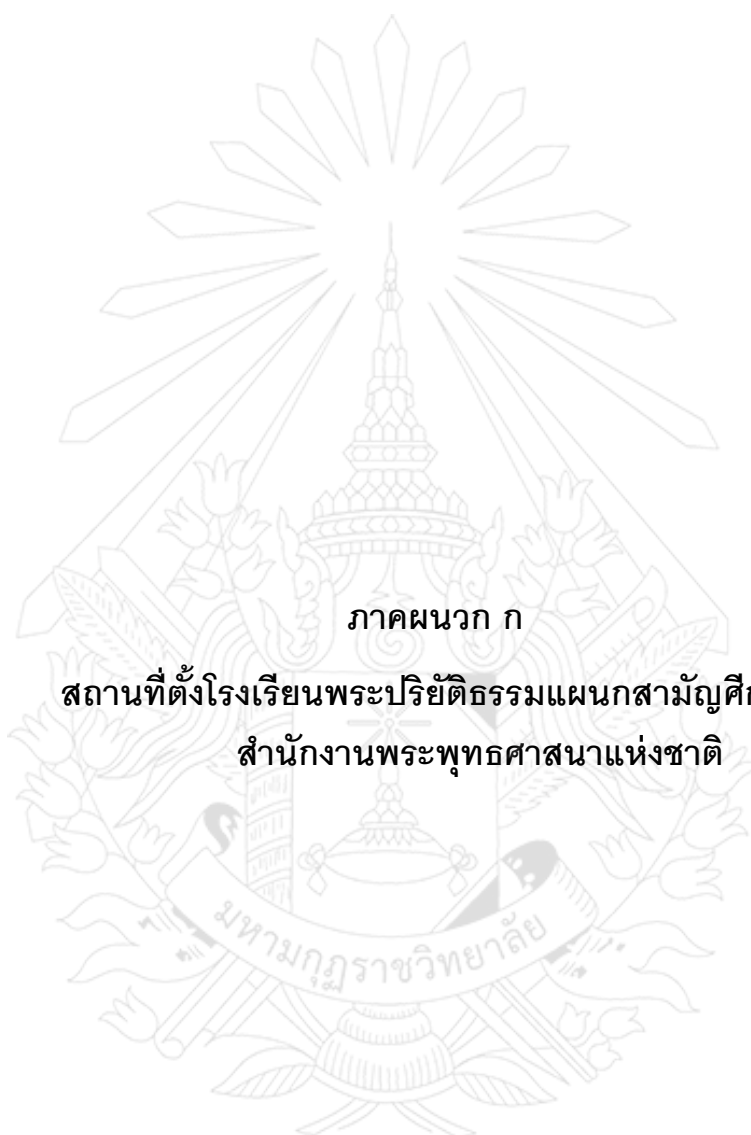
Hoy. W. K.,& Miskel, C. G.(1991). Educational administration: Theory, research and
 Practice (4thed.). Singapore: McGraw-Hill International.

Mott, R. M. (1972). Organization effectiveness. Santa Monica: Good Year.

Price, M. J. (1963). An experiential model of learning diabetes self-managing. Qualitative
 Health Research, 3(4), 9-10.



ภาคผนวก



**สถานที่ตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่ม 1
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ**

- 1) โรงเรียนวชิรมกุฏ วัดมกุฏกษัตริยาราม
330 ถนนกรุงเกษม แขวงบางขุนพรหม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
ผู้อำนวยการ : พระครูสิทธิธรรมมงคล
- 2) โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มจร.
วัดเชตุพนวิมลมังคลาราม แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
ผู้อำนวยการ : พระอุตรคณารักษ์
- 3) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดศรีบุญเรือง
วัดศรีบุญเรือง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
ผู้อำนวยการ : พระสมุห์ไกรยะ สุขดี (วิโรจน์มโม)
- 4) โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มจร.
วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ผู้อำนวยการ : พระพรหมสุธี
- 5) โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา
วัดสุทธาวาส แขวงบ้านช่องหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ผู้อำนวยการ : พระมหาทองชัย จิรฺมโม
- 6) โรงเรียนวัดกาญจนสิงหาสน์วิทยา
686 แขวงคลองซึกพระ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
ผู้อำนวยการ : พระมหาบัณฑิต ปภัสฺสโร
- 7) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดธรรมมงคล
132 ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ผู้อำนวยการ : พระครูปลัดมงคลวัฒน์
- 8) โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ วัดเวตวันธรรมาวาส
17/4 ถนนกรุงเทพ-นนท์ 21 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
ผู้อำนวยการ :

9) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดฝ่องพลอยวิริยาราม

ซอยลาซาล 46 สุขุมวิท 105 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260

ผู้อำนวยการ : พระครูปลัดถนอมศิลป์ ญาณสคโร

10) โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ วัดเสนาหา

ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

ผู้อำนวยการ : พระสุนทร วรสาโร

11) โรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาสวัสดิ์วิทยา

วัดมหาสวัสดิ์นาคพัฒนาราม ตำบลหอมเกร็ด อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110

ผู้อำนวยการ : พระมหาบุญเที่ยง สุวานสุโก

12) โรงเรียนพระปริยัติธรรม วัดโกเมศรัตนาราม

134 หมู่ 5 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอสสามโคก จังหวัดปทุมธานี 12160

ผู้อำนวยการ : พระครูวินัยธร ศิลปิน สิปป์สมปโน

13) โรงเรียนเตรียมพุทธศาสตร์ วัดธรรมกาย

ศูนย์การศึกษาเขาแก้วเสด็จตู้ ปณ.53ตำบลบ้านนาอ.กบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี 25110

ผู้อำนวยการ : พระมหาวันชัย พลคุณ

14) โรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ พระราहुล

วัดปัญญาณันทาราม ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

15) โรงเรียนพระปริยัติธรรมพรหมวชิรญาณ

วัดยานนาวา 40 ถนนเจริญกรุง แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120

ผู้อำนวยการ : พระครูศรีวชิราภรณ์



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การตอบแบบสอบถามของท่านมิได้มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เป็นเรื่องวิชาการเท่านั้นแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ตอนด้วยกัน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มี 6 ด้าน

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพียงอย่างเดียว ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พระครูพิศาลธรรมานุสิฐ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้เขียนเครื่องหมาย \checkmark ลงในหน้าข้อความเกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1.เพศ

- ชาย หญิง

2.อายุ

- 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4.ฐานะ

- ผู้บริหาร ครูผู้สอน
 เจ้าหน้าที่

5.ประสบการณ์

- 1 – 3 ปี 4 – 6 ปี
 7 – 9 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงอย่างเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

บริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักนิติธรรม						
1	สถานศึกษายึดกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ใช้ในการบริหารโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูและนักเรียนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างมีระบบ					
3	ในกฎระเบียบข้อบังคับ ของสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูและกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
4	มีการแบ่งแยกสายงาน บทบาทหน้าที่ และภาระงานของบุคคลอย่างชัดเจน					
5	มีการลงโทษบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาโดยเท่าเทียมกันและปราศจากอคติ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย					
หลักคุณธรรม						

บริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ครูและบุคลากรสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามพรหมวิหาร มีความเมตตา สุภาพอ่อนโยนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมเว้นอบายมุขเหตุแห่งความเสื่อมของชีวิต					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาเสมอภาคปราศจากอคติ					
ด้านความโปร่งใส						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการดำเนินงาน ต่าง ๆ อย่างเปิดเผยและโปร่งใสมีคณะกรรมการตรวจสอบ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศตรงต่อความเป็นจริงในปัจจุบันแก่สาธารณชน					
13	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลด้วยการนำรายงานผลการบริหารสถานศึกษาประจำปีเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน					
14	การบริหารกิจการของสถานศึกษาใช้รูปแบบของคณะกรรมการ					

บริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	การจัดซื้อจัดจ้างมีสัญญาจ้าง สัญญาเบิกจ่ายทำบัญชีเบิกจ่ายถูกต้องและโปร่งใสให้ทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลได้					
ด้านการมีส่วนร่วม						
16	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาปฏิบัติงานประจำปี					
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างโดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการ					
18	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบในการบริหารงานโดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจอิสระแก่ครูบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง					
20	สถานศึกษาจัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
หลักความรับผิดชอบ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักในหน้าที่และรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำของตนเอง					
22	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายสรุปและประเมินผลได้ตรงตามแผนงานที่กำหนดไว้					
23	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบต่อโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับ					

บริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่ สุด
	มอบภาระงานทุกโครงการ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรและความรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรในองค์กร					
	หลักความคุ้มค่า					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่องานมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์ให้ครูและนักเรียนประหยัดน้ำ – ไฟและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด					
28	สถานศึกษามีการจัดระบบสารบบการใช้วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพื่อประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ที่ชำรุดให้มีประสิทธิภาพใช้งานได้					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา		ประสิทธิผลการบริหารจัดการตามแบบ ธรรมาภิบาล				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านการบริหารภายใน						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
32	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมี ประสิทธิผล					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดแผนงานโครงการผู้ การปฏิบัติอย่างชัดเจน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาแผนให้มีความ เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร					
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
ด้านการเงิน						
36	สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการลงทุนตาม ความสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37	สถานศึกษามีการดำเนินการเบิกจ่ายถูกต้องรวดเร็ว มี ประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด					
38	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามกลุ่มสาระการ เรียนรู้อย่างเป็นธรรมและเพียงพอ					
39	สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานโยบายในการใช้จ่าย อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ					
40	สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดเก็บด้านรายรับให้ เพียงพอกับรายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา		ประสิทธิผลการบริหารจัดการตามแบบ ธรรมภิบาล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ด้านส่งเสริมบุคลากร					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ ศึกษาและพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรมีทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน					
44	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของครูและ บุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงาน					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ หน้าที่					
	ด้านความพึงพอใจและมีการมีส่วนร่วมของชุมชน					
46	ประสิทธิภาพในการให้บริการเป็นที่ยอมรับของชุมชน และผู้ปกครอง					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่ยอมรับของ ชุมชนและผู้ปกครอง และให้คำปรึกษาปรึกษาได้					
48	ครูและบุคลากรได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการ ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา					
49	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วน ในการกำหนดแผนงาน – โครงการ ในการพัฒนา โรงเรียน					

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก สามัญศึกษา		ประสิทธิผลการบริหารจัดการตามแบบ ธรรมภิบาล				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
50	ชุมชนมีความพอใจในกลไกการบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา					



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหของผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระ
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.หลักนิติธรรม

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

2.หลักคุณธรรม

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

3.หลักความโปร่งใส

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

4.หลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

5.หลักความรับผิดชอบ

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

6.หลักความคุ้มค่า

ปัญหา.....

แนวทางแก้ไข.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

การคำนวณและการแปลผลค่า IOC

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๑ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
		1	2	3		
ด้านนิติธรรม						
1	สถานศึกษายึดกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆใช้ในการบริหารโรงเรียน	1	1	1	3	1.00
2	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูและนักเรียนมี ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนตาม กฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาอย่างมี ระบบ	1	1	1	3	1.00
3	ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษาได้ เปิดโอกาสให้ครูและกรรมการสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	3	1.00
4	มีการแบ่งแยกสายงาน บทบาทหน้าที่ และ ภาระงานของบุคคลอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00
5	มีการลงโทษบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาโดย เท่าเทียมกันและปราศจากอคติ ๔ เป็นที่ ยอมรับของทุกฝ่าย	1	1	1	3	1.00
ด้านคุณธรรม						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อ หน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	3	1.00
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก อิทธิบาท 4	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
		1	2	3		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามพรหม วิหาร มีความเมตตา สุภาพอ่อนโยนมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี	1	1	1	3	1.00
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม เว้นอบายมุขเหตุแห่งความเลื่อมของ ชีวิต	1	1	1	3	1.00
10	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดี ความชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา เสมอภาคปราศจาก อคติ	1	1	1	3	1.00
ด้านความโปร่งใส						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ ดำเนินงานต่างๆ อย่างเปิดเผยและโปร่งใสมี คณะกรรมการตรวจสอบ	1	1	1	3	1.00
12	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูล สารสนเทศตรงต่อความเป็นจริงในปัจจุบันแก่ สาธารณชน	1	1	1	3	1.00
13	ผู้บริหารจัดให้มีการประเมินผลด้วยการนำ รายงานผลการบริหารสถานศึกษาประจำปี เสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน	1	1	1	3	1.00
14	การบริหารกิจการของสถานศึกษาใช้รูปแบบ ของคณะกรรมการ	1	1	1	3	1.00
15	การจัดซื้อจัดจ้างมีสัญญาจ้าง สัญญา เบิกจ่าย ทำบัญชีเบิกจ่ายถูกต้องและโปร่งใส ให้ทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลได้	1	1	1	3	1.00
ด้านการมีส่วนร่วม						
16	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนพัฒนาปฏิบัติงานประจำปี	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
		1	2	3		
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษาและตัวแทน ชุมชนมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง โดยใช้รูปแบบของคณะกรรมการ	1	1	1	3	1.00
18	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ หน้าที่ของหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบในการบริหารงาน โดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจใส่แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้รับผิดชอบ โดยตรง	1	1	1	3	1.00
20	สถานศึกษาจัดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการ ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00
หลักความรับผิดชอบ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความตระหนักในหน้าที่และรับผิดชอบ ยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	1	1	1	3	1.00
22	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายสรุปและประเมินผลได้ ตรงตามแผนงานที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00
23	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ รับผิดชอบในโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับ มอบภาระงานทุกโครงการ	1	1	1	3	1.00
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาเมื่อมี ความขัดแย้งของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันที	1	1	1	3	1.00
25	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของ ทรัพยากรและความรับผิดชอบในการใช้	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
		1	2	3		
	ทรัพยากรในองค์กร					
หลักความคุ้มค่า						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่องานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00
27	ผู้บริหารสถานศึกษารณรงค์ให้ครูนักเรียนประหยัดน้ำ – ไฟและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1.00
28	สถานศึกษามีการจัดระบบสารบัญการใช้วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพื่อประโยชน์การใช้สอยที่คุ้มค่า	1	1	1	3	1.00
29	ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุมงบประมาณตามโครงการต่างๆ ด้วยความประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1.00
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องใช้ที่ชำรุดให้มีประสิทธิภาพใช้งานได้	1	1	1	3	1.00
ด้านการบริหารภายใน						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00
32	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00
33	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00
34	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุง-พัฒนาแผนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
		1	2	3		
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1	1	1	3	1.00
ด้านการเงิน						
36	สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการลงทุน ตามความสามารถดำเนินการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00
37	สถานศึกษามีการดำเนินการเบิกจ่ายถูกต้อง รวดเร็วมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00
38	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามกลุ่ม สาระการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมและเพียงพอ	1	1	1	3	1.00
39	สถานศึกษามีการวางแผนพัฒนานโยบายใน การใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00
40	สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการลงทุน ตามความสามารถดำเนินการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00
ด้านส่งเสริมบุคลากร						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรได้ศึกษาและพัฒนาทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรมีทักษะในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	1	1	1	3	1.00
44	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความคิดเห็นของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุง	1	1	1	3	1.00

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ สถานศึกษาแบบธรรมาภิบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าIOC
		1	2	3		
	การบริหารงาน					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์ใน การปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00

ค่า ความเชื่อมั่นการบริหารแบบธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของ
โรงเรียนได้ค่า IOC อยู่ในระดับ 1.00



ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	186.1333	701.637	.467	.971
a2	186.2000	693.890	.689	.970
a3	186.3667	692.102	.648	.971
a4	186.5333	700.878	.399	.971
a5	186.5333	693.085	.620	.971
b1	185.9667	704.516	.424	.971
b2	186.0667	698.409	.524	.971
b3	186.1333	702.533	.382	.971
b4	186.1000	699.886	.391	.971
b5	186.1667	699.040	.409	.971
c1	186.2667	696.133	.381	.972
c2	186.4333	690.254	.578	.971
c3	186.2000	675.269	.739	.970
c4	186.3000	680.562	.794	.970
c5	186.3667	674.654	.830	.970
d1	186.3000	684.562	.740	.970
d2	186.4333	686.806	.718	.970
d3	186.4333	680.668	.752	.970
d4	186.3333	688.437		.970

d5	186.5000	687.362	.712	.971
e1	186.4333	703.220	.560	.971
e2	186.3667	703.275	.379	.971
e3	186.4000	692.248	.344	.971
e4	186.5333	693.637	.568	.970
e5	186.4667	679.430	.760	.970
f1	186.2000	690.372	.804	.971
f2	186.0667	690.892	.649	.971
f3	186.2333	693.357	.642	.971
f4	186.0667	682.271	.536	.970
f5	186.2667	700.409	.770	.971
ma1	186.1667	693.868	.470	.971
ma2	186.4000	700.938	.619	.971
ma3	186.4667	687.016	.522	.970
ma4	186.3667	689.344	.744	.970
ma5	186.4333	691.564	.718	.971
me1	186.6333	686.378	.576	.970
me2	186.6000	688.455	.736	.970
me3	186.8667	690.051	.688	.971
me4	186.7333	687.926	.577	.970
me5	186.6333	683.620	.665	.970
pe1	186.3667	691.413	.669	.970
pe2	186.4000	686.800	.711	.970
pe3	186.4000	692.869	.770	.970
pe4	186.3667	680.516	.708	.970
pe5	186.1000	692.783	.741	.971
mo1	186.4667	681.637	.611	.970
mo2	186.5333	686.051	.791	.970
mo3	186.3667	684.654	.754	.970
mo4	186.5333	686.809	.750	.970
mo5	186.5333	686.257	.698	.970
			.677	

Reliability

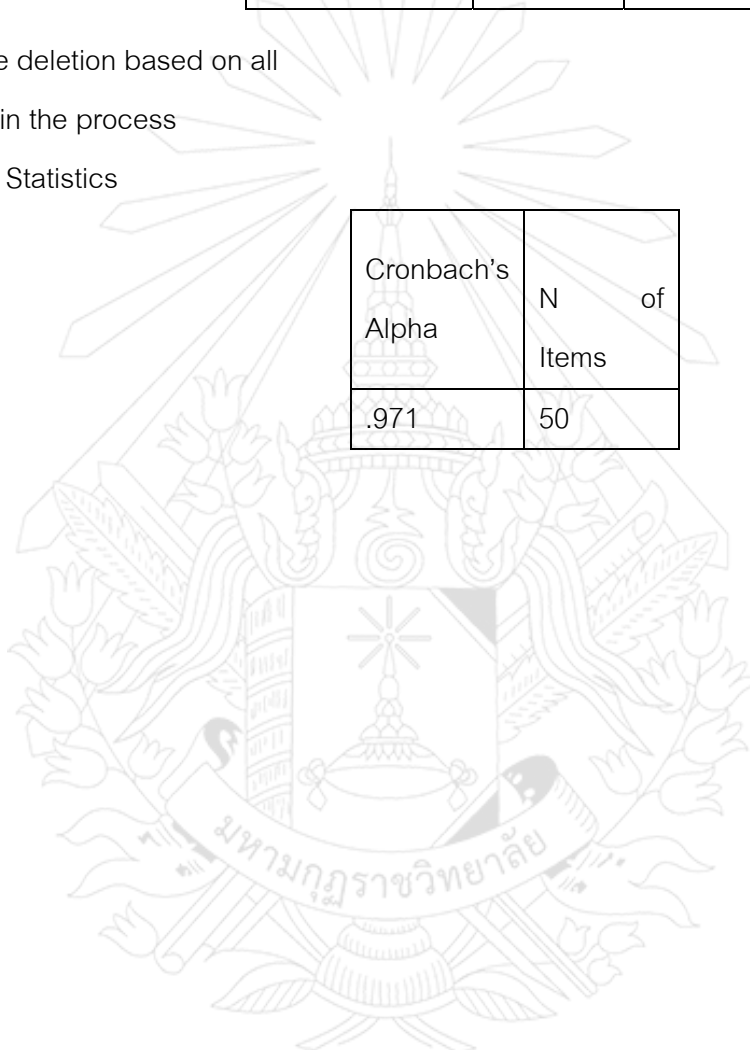
Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the process

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	50



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : พระครูพิศาลธรรมมานุสิฐ (จันทร์ พยงบุญ)
 วัน, เดือน, ปี : 21 กันยายน 2500
 ภูมิลำเนา : จังหวัดสุรินทร์
 ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดราชคฤห์วรวิหาร แขวงบางยี่เรือ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

การศึกษา:

พ.ศ.2522 : นักธรรมเอก สำนักเรียนเจ้าคณะจังหวัดนครปฐม
 พ.ศ.2523 : ประโยคสาม (ป.ธ.3) สำนักเจ้าจังหวัดนครปฐม
 พ.ศ.2529 : มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ.2533 : ประกาศนียบัตรพิเศษวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ.2537 : ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ.2546 : ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ประสบการณ์ทำงานปัจจุบัน

: ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง วัดราชคฤห์วรวิหาร กรุงเทพมหานคร
 : พระวิทยากร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประจำพุทธมณฑล อำเภอ
 พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
 : รองประธานศูนย์บริหารการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์หนกลางอาคาร
 พุทธบุตรบำเพ็ญ วัดประยูรวงศาวาส กรุงเทพมหานคร