



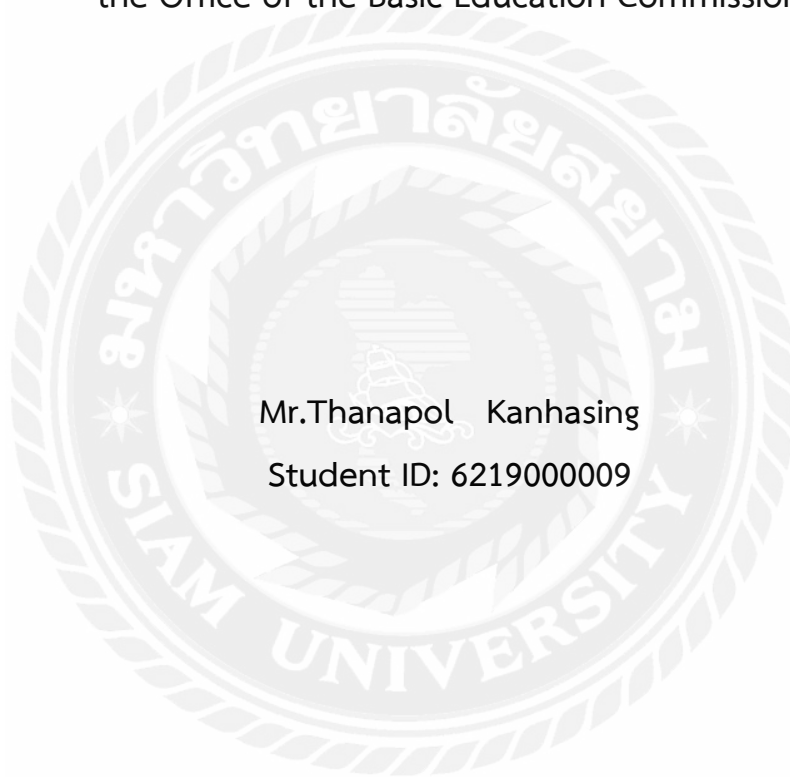
รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นายธนพล กัณห์สิงห์
รหัสนักศึกษา 6219000009

ดุขฉนินพนรนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึษาตามหลักรูตรปรึษาดุขฉนินบัณฉิต
สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตรกรมการบรึหารการศึษา
บัณฉิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึษา 2566
ลึขลึทธีรมหาวิทยาลัยสยาม



Causal relationship model of factors affecting administration according
to good governance secondary school administrators under
the Office of the Basic Education Commission



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Doctor of Philosophy Program in Leadership and
Innovation in Educational Administration Graduate School Siam

University Academic Year 2023

Copyright of Siam University

หัวข้อคชฎนิพนธ์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นามผู้วิจัย นายชนพล กัณหลังัท

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือดริหญิง สุกัทรา เอื้องวงศ์ ที่ปรึกษาหลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วารุณี ลัคน ไชคคี ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับคชฎนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาคชฎนิพนธ์ สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

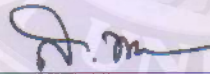


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทนา รักรัษพลเมือง)

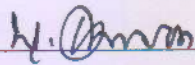
คณะกรรมการสอบคชฎนิพนธ์



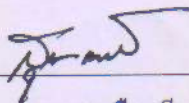
ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทนา รักรัษพลเมือง)



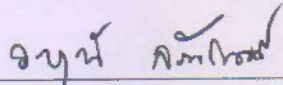
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์)



กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรขอด)



กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือดริหญิง สุกัทรา เอื้องวงศ์)



กรรมการ/ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี ลัคน ไชคคี)

วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 โดย : นายธนพล กัณห์สิงห์
 ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุฆฎิบัณฑิต
 สาขาวิชา : ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี ลักณ์โชคดี)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อ
 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 5) เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของ
 ปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 432 โรงเรียน โดยได้มาจากการสุ่ม
 แบบแบ่งชั้น กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (key Informant) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ
 โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยายด้วยโปรแกรม
 SPSS for windows และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง
 รูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ในระดับมาก สามารถเรียง
 อันดับสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 4.40 หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.38 หลักการ
 มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.37 หลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.36 หลักประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ย 4.35
 หลักการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.34 หลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.33 หลักการตอบสนอง
 มีค่าเฉลี่ย 4.32 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีค่าเฉลี่ย 4.31 และหลักความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย 4.30
 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีจำนวน 7 ปัจจัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงอันดับสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยระบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.37 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.36 ปัจจัยทักษะการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.35 ปัจจัยกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 และปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และปัจจัยกลยุทธ์

4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมี ค่า Chi - Square เท่ากับ 343.204 ค่า df เท่ากับ 329.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.284 ค่า CMIN/df. เท่ากับ 1.043 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.978 ค่า AGFI เท่ากับ 0.956 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.007 ค่า RMR เท่ากับ 0.004 ค่า NFI เท่ากับ 0.994 ค่า IFI เท่ากับ 1.000

5. ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลสูงสุดมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.36 รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.35 และปัจจัยบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม 0.30 ซึ่งทั้งสามปัจจัยส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยมีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 93.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล,
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

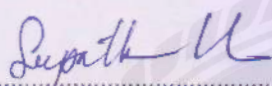
Title : A causal relationship model of factors affecting good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission

By : Mr.Thanapol Kanhasing

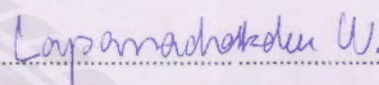
Degree : Doctor of Philosophy (Ph.d.)

Major Field : Innovation in Educational Administration

Dissertation Advisors :



(Asst.Prof.R.Adm.Supathra Urwongse , Ph.d.)



(Asst.Prof.Warunee Lapanachokdee , Ed.d.)

The purposes of this study were to 1) to study the Administration according to good governance principles of secondary school administrators under the Office of the Basic Education Commission; 2) to study the good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission; 3) to develop a causal relationship model of factors affecting good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission; 4) to verify the consistency of the Causal relationship model of factors affecting good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission with empirical data; and 5) to study the magnitude of the influence of factors affecting the good governance and Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission. The sample group consisted of 432 secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in the academic year 2023, obtained through stratified random sampling. The key informants were school directors, deputy school directors, heads of learning subject groups, and teachers. Data analysis was performed using descriptive statistics with SPSS for Windows, and confirmatory factor analysis and verification of the consistency between the hypothetical model and the empirical data were conducted using the AMOS program.

The research findings were as follows:

1. The results of the study of good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission found that the average was 4.35, which was at a high level. Can be arranged from highest to lowest: principles of transparency ($\bar{x}=4.40$), rule of law ($\bar{x}=4.38$), participation ($\bar{x}=4.37$),

decentralization ($\bar{x}=4.36$), effectiveness ($\bar{x}=4.35$) responsibility ($\bar{x}=4.34$), efficiency ($\bar{x}=4.33$), responsiveness ($\bar{x}=4.32$) consensus ($\bar{x}=4.31$) and equality ($\bar{x}=4.30$), respectively.

2. There are 7 factors that contribute to good governance Administration, with the overall average being at a high level. Can be arranged from highest to lowest: management system ($\bar{x}=4.37$), organizational culture and staff ($\bar{x}=4.36$), management skills ($\bar{x}=4.35$), strategy ($\bar{x}=4.34$), leadership ($\bar{x}=4.33$), and organizational structure ($\bar{x}=4.27$), respectively.

3. The causal relationship model of factors affecting good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission consisting of management system factor, organizational culture factor, staff factor, management skills factor, strategy factors, leadership factor, and organizational structure factor.

4. The causal relationship model of factors affecting good governance Administration of secondary school administrators under the office of the Basic Education Commission is consistent with the empirical data, with a Chi - Square value equal to 343.204, a df value equal to 329.0, a Sig. value equal to 0.284, a CMIN/df. value equal to 1.043, a CFI value equal to 1.000, a GFI value equal to 0.978, an AGFI value equal to 0.956 RMSEA value equal to 0.007 RMR value equal to 0.004 NFI value equal to 0.994 IFI value equal to 1.000

5. The management system factor has the highest influence with a total coefficient of influence of 0.36, followed by the leadership factor with a total coefficient of influence of 0.35 and staff factor with a total coefficient of influence of 0.30. All three factors affect management accordingly. Principles of good governance with influence on change were 93.0%, with statistical significance at the 0.05 level.

Keyword: Good governance, Factors affecting good governance Administration, Secondary school administrators

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตา ความกรุณา และความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลเรือตรีหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วารุณี ลัภนโชคดี ท่านอาจารย์ได้สละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษา ชี้แนะ ในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ที่มีค่าอย่างยิ่งในการสร้างสรรค์งานวิจัย และตระหนักถึงคุณค่าของงานวิจัย อีกทั้งท่านยังเป็นต้นแบบของผู้วิจัยในการทุ่มเทกำลังความสามารถในการดูแลลูกศิษย์เพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ชนิตา รัชพลเมือง ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอด กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ดร. สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงเพิ่มเติมคุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ชิวพิมาย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตาภา ถิรศิริกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพย์พัฒน์ สันตะวัน ดร. ประพนธ์ หลีสลิน และ ดร. ขจิตพันธ์ สุวรรณสิริภักดิ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาและเพิ่มเติมให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อันมีค่าในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคต ขอบพระคุณ ดร. นลินี สุดเสวต ที่ได้เป็นกำลังใจ เสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา และ ดร. ประเสริฐ อหิงสโก ที่ได้กรุณาเชิญให้ผู้วิจัยเข้ามาศึกษาในระดับปริญญาเอก เพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิ ตลอดจนเสริมสร้างประสบการณ์ ทักษะการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนवलนครดิศซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย ได้แก่ นายพลศักดิ์ จิตสว่าง นายสมเกียรติ ผ่องจิต และว่าที่ร้อยโทจรศักดิ์ เจริญฤทธิ์วัฒนา ที่ได้อนุญาตให้ข้าพเจ้าได้ศึกษาต่อ ตลอดจนให้กำลังใจข้าพเจ้าตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง บุคลากร โรงเรียนวัดนवलนครดิศ ทุกท่าน โดยเฉพาะ ผอ. ภัทรพัทธ์ เจียมทะวงษ์ ครูอุทุมพร พจนวิชัย ครูสุวาทิ ทองจีน ครูกำไลทิพย์ เสมสง่า ครูอรุณชัย แสนโคตร ครูณัชชา เงินธรรม ครูพลวัฒน์ อยู่ดี และ คุณจริย์พร ปันจัน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ อยู่เคียงข้าง ท่ามกลางปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทั้งการปฏิบัติงานในโรงเรียนและการศึกษาต่อ จนผู้วิจัยสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามความมุ่งหวัง

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว คุณพ่อปราโมทย์ กัณหสิงห์ คุณแม่สมใจ กัณหสิงห์ คุณปณณรัตน์ กัณหสิงห์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิง เรือนขวัญ กัณหสิงห์ ที่ได้สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจใน การศึกษาต่อครั้งนี้เป็นอย่างดี จนทำให้ข้าพเจ้าสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นเครื่องแสดงความกตัญญู กตเวทิตา เพื่อบูชาแต่ บูรพาจารย์ พระคุณบิดามารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษาดอบรม สั่งสอนให้เกิดสติปัญญา และคุณธรรมซึ่งเป็นเครื่องชี้นำสู่ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ท
บทที่	1
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ธรรมาภิบาล	14
ความหมายของธรรมาภิบาล	14
ความเป็นมาของธรรมาภิบาล	17
ความสำคัญของธรรมาภิบาล	18
องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	22
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	44
ปัจจัยระบบการบริหาร	49
ปัจจัยบุคลากร	53
ปัจจัยภาวะผู้นำ	57
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	62
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	67
ปัจจัยทักษะการบริหาร	71
ปัจจัยกลยุทธ์	74
โรงเรียนมัธยมศึกษา	49
การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	92
3. วิธีดำเนินการวิจัย	97
ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	97
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ...	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
การแปลผลข้อมูล	103
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การตรวจสอบความ สอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ การศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	104
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	105
การแปลผลข้อมูล	106
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
การกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	109
อักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล	109
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	111
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และ ระดับการส่งผลของแต่ละปัจจัยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	112
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	137

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การตรวจสอบความสัมพันธ์ เชิงเส้นแบบพหุ และการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	152
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	157
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	162
ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	165
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	168
สรุปผลการวิจัย	168
อภิปรายผลการวิจัย	170
ข้อเสนอแนะ	174
บรรณานุกรม	176
ภาคผนวก	192
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย	195
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	201
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อ คำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)	213
ภาคผนวก จ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	219
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	234

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	236
ภาคผนวก ข หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัยวารสาร TCI กลุ่ม 1 และเกียรติบัตรนำเสนอบทความทางวิชาการระดับชาติ	238
ประวัติผู้วิจัย	241



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของนักวิชาการ	48
2	แสดงภาพรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	99
3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) และผลการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) ของแบบสอบถาม	102
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	111
5	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม	113
6	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักประสิทธิผล	113
7	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักประสิทธิภาพ	114
8	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการตอบสนอง	115
9	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการรับผิดชอบ	115
10	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักความโปร่งใส	116
11	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม	117
12	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ	117
13	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักนิติธรรม	118
14	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักความเสมอภาค	118
15	ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	119
16	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม	120
17	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร (SYS)	120
18	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการวางแผน (DEV)	121
19	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการจัดองค์การ (ORG)	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหารด้านการนำและสั่งการ (LEAD)	122
21	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหารด้านการควบคุม (CONT)	122
22	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร (MAN)	123
23	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร (REC)	123
24	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากรด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (STA)	124
25	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร (DEV)	124
26	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (EVA)	125
27	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ (LEA)	125
28	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความสามารถทางสติปัญญา (INT)	126
29	ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความเป็นประชาธิปไตย (DEM)	126
30	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิต สาธารณะ (MOR)	127
31	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADJ)	127
32	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CULT)	128
33	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเชื่อในองค์กร (BEL)	128
34	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (MOB)	129
35	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ (EMP)	129
36	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการทำงาน ร่วมกัน (TOG)	130
37	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (STRU)	130
38	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา (DIV)	131
39	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านสายการบังคับบัญชา (CHA)	131
40	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การ ปฏิบัติงาน (AUTH)	132
41	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร (STRU)	132
42	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหารด้านทักษะเทคนิควิธีการ (TEC)	133
43	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหารด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (HUM)	133
44	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านการคิดเชิงมโนทัศน์ (THI)	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
45	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ (STR)	134
46	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา (SWOT)	135
47	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา (VIS)	135
48	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์ (CLA)	136
49	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านการติดตามประเมินผล (MON)	136
50	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยระบบ การบริหาร	138
51	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยบุคลากร	139
52	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำ	141
53	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร	143
54	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของโครงสร้างองค์กร	145
55	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยทักษะ การบริหาร	147
56	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์	149
57	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	151
58	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	153
59	การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิง เส้นแบบพหุ	155
60	ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนร่วม	156
61	ผลการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	157
62	แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับ รูปแบบ	159

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
63	แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังการปรับปรุงแบบ	160
64	แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	162
65	ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	164
66	ผลการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	165

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2. ปัจจัยระบบการบริหาร	52
3. ปัจจัยบุคลากร	56
4. ปัจจัยภาวะผู้นำ	61
5. ปัจจัยระบบการบริหาร	66
6. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	70
7. ปัจจัยทักษะการบริหาร	73
8. ปัจจัยกลยุทธ์	77
9. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยระบบการบริหาร	137
10. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยบุคลากร	139
11. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยภาวะผู้นำ	141
12. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	143
13. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	145
14. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยทักษะการบริหาร	147
15. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยกลยุทธ์	149
16. องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	151
17. แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุก่อนรูปแบบ	158
18. แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หลังการปรับรูปแบบ	160
19. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	161

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยมีการนำหลักธรรมาภิบาล (การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี) มาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ (ศราวดี ดาवरงแก้ว, 2564)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 ระบุว่า “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ” รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยให้ภาครัฐยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยเน้นหลักธรรมาภิบาล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) มีการทำงานที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงติดกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (Open and Connected Government) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้กล่าวถึงสถานการณ์ที่ผ่านมาพบว่า ดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลโลกในปีพ.ศ. 2562 ค่าดัชนีของไทยมีค่าที่ 65.87 คะแนน ลดลงจาก 66.83 คะแนน ในปีพ.ศ. 2561 และน้อยกว่าประเทศสิงคโปร์ บรูไน และมาเลเซีย รวมทั้งได้กล่าวถึงกลยุทธ์การพัฒนาที่สะท้อนถึงความพยายามในการให้มีธรรมาภิบาลในการบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ ปรากฏในกลยุทธ์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ และโครงสร้างของภาครัฐ ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูล และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ

ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

ขณะที่นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กล่าวว่าการดำเนินการภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – พ.ศ.2580) ฉบับปรับปรุง ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อน ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ในแผนย่อยที่ 3.3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – พ.ศ.2570) โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติจึงได้กำหนดหลักการสำคัญไว้หลายประการ การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ให้มีการเสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ดำเนินการส่งเสริมธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลฯ ตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง ประกอบด้วย 1) ทบทวนระบบบริหารโดยองค์คณะบุคคลในทุกระดับทุกประเภท การศึกษาทั้งวิธีการได้มาของผู้บริหาร และคณะกรรมการต่าง ๆ องค์ประกอบอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีแนวทางการดำเนินงาน คือต้องศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนองค์ประกอบ วิธีการได้มาอำนาจหน้าที่ขององค์คณะบุคคลตามกฎหมาย 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบ 2) ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูให้สามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม สร้างกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการดำเนินงาน คือ จัดประเมินประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล หรือติดตามการดำเนินงาน ระบบบริหารงานบุคคลขององค์คณะบุคคล เพื่อนำไปสู่การทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ และ 3) มาตรการเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โดยองค์คณะบุคคลในระดับ/ประเภทต่าง ๆ ทั้งกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาและอื่น ๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้นตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ การเสริมสร้างวินัยและการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

ของส่วนราชการ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ และส่งผลการดำเนินการให้กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาพรวมของส่วนราชการเป็นประจำทุกปีงบประมาณ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวงซึ่งวิญญูชนพึงมี (ชินชญา อุดมพร, 2558) ธรรมาภิบาล (Good Governance) ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักการสากลที่ได้ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยมีการกล่าวถึงความสำคัญของการมีหลักธรรมาภิบาลเพื่อช่วยส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าเป็นลักษณะและเป็นวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การรับผิดชอบ ความโปร่งใส และข้อมูลข่าวสาร (ปิ่นทาร์รี่ อัครเศรษฐนนท์, 2561) ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการบังคับใช้หลักการดังกล่าวและปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล จัดการภาครัฐทุกส่วนภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการว่าต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก การตอบสนองต่อความต้องการที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งจะเห็นเรื่องของการให้ความสำคัญในการให้หน่วยงานของรัฐมีการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 69/2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ข้อ 1 ให้ทุกภาคส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วน ราชการและหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ

จากการศึกษารายงานการวิจัยโครงการประชาสังคมกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลท้องถิ่น เพื่อพัฒนาระบบและกลไกในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ของ ปรีชา อุตระกุลและคณะ (2561) สรุปได้ว่าปัจจุบันยังพบปัญหาการขาดธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐ ขาดการเสริมสร้างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจังต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่ไม่อาจแก้ปัญหาได้ด้วยการออกกฎหมายเพิ่มโทษผู้กระทำความผิดเพียงอย่างเดียว เพราะเป็นปัญหาเชิงสังคมและวัฒนธรรม ต้องใช้หลากหลายวิธีการผสมผสานกัน หนึ่งในนั้นคือการเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จึงเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤติด้านการทุจริตที่จะมีมาในอนาคต

เพราะในสังคมจำเป็นจะต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม อีกทั้งหลักธรรมาภิบาลยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ และเป็นกลไกในการควบคุมติดตามตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารหน่วยงาน สร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน ไม่สิ้นเปลือง มีการติดตามการทุจริต ความโปร่งใส (ณัฐกฤษ มุสิกะโสภณ, 2563) ทั้งนี้การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐนั้นย่อมหมายถึงส่วนราชการที่เป็นสถานศึกษาด้วยเช่นกัน จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการพัฒนาส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน ทุกสังกัดให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งหมายถึงรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนราชการที่เป็นเป้าหมายที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความเสมอภาค (Equity) และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

เมื่อพิจารณาต่อไปจะพบว่าในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งนอกจากจะต้องเป็นแบบที่ดีแล้วยังต้องบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) การที่ผู้บริหารจะขับเคลื่อนธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้มากน้อยเพียงใด ย่อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ได้แก่ ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และปัจจัยกลยุทธ์ โดยปัจจัยระบบการบริหารเป็นกระบวนการที่สถานศึกษา มีการวางแผน การจัดองค์การ ตลอดจนการนำและสั่งการ และการควบคุม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายสูงสุดต่อสถานศึกษา ปัจจัยบุคลากร เป็นกระบวนการของสถานศึกษาในการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นสำคัญ ปัจจัยภาวะผู้นำ เป็น พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกกระตุ้น ชี้นำ ตลอดจนผลักดันให้บุคคลอื่นที่แสดงออกในความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นประชาธิปไตย ความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ และความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นพฤติกรรมร่วมกันของบุคลากรสถานศึกษาร่วมกันสร้าง หล่อหลอมค่านิยมร่วมกัน ตลอดจนสร้างความเชื่อในองค์กร ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ

และเห็นอกเห็นใจ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน นำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียม ในสถานศึกษา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ปัจจัยทักษะการบริหาร เป็นความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างทักษะเทคนิควิธีการในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผล ตลอดจนการมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และมีความสามารถในเชิงคิดวิสัยทัศน์ พัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้ง ปัจจัยกลยุทธ์ เป็นการที่สถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา มีความชัดเจนของกลยุทธ์ ตลอดจนมีกระบวนการติดตามประเมินผล เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

จากการศึกษา สถานการณ์ปัจจุบัน ความสำคัญ และการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากงานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีลักษณะของการศึกษาด้วยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโดยมีความมุ่งหวังว่าผลการศึกษาจะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการศึกษาในปัจจัยต่างๆ ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และกำหนดแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศเพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารสถานศึกษามีธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนที่สูงขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีคำถามของการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบไปด้วยปัจจัยใดบ้าง และอยู่ในระดับใด
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร
4. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร

5. ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
5. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,378 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ใช้แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ซึ่งประกอบไปด้วย 10 องค์ประกอบ คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Christopher Hood (1991); Lloyd Nwafu (2017); Phay som (2020); บวรศักดิ์ อูวรรณโณ (2552); วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2557); สถาบันพระปกเกล้า (2558); คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลสภาพพัฒนาการเมือง (2559); วันชัย วัฒนศัพท์ และ สุจินันท์ หรสิทธิ์ (2562); สุรพล ลอยใหม่ (2562);

ปิยากร หวังมหาพร และ อภิญญา ดิสสะมาน (2562) ; ธีฎลักษณ์ วีระสมบัติ (2564) ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ ระบบการบริหาร บุคลากร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะการบริหาร และกลยุทธ์

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการพัฒนาส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน ทุกสังกัดให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) (ซึ่งหมายรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นส่วนราชการที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้) ประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 หลักประสิทธิผล
- องค์ประกอบที่ 2 หลักประสิทธิภาพ
- องค์ประกอบที่ 3 หลักการตอบสนอง
- องค์ประกอบที่ 4 หลักการรับผิดชอบ
- องค์ประกอบที่ 5 หลักความโปร่งใส
- องค์ประกอบที่ 6 หลักการมีส่วนร่วม
- องค์ประกอบที่ 7 หลักการกระจายอำนาจ
- องค์ประกอบที่ 8 หลักนิติธรรม
- องค์ประกอบที่ 9 หลักความเสมอภาค
- องค์ประกอบที่ 10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Christopher Hood (1991); Lloyd Nwafo (2017); Phay som (2020); บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2552); วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557); สถาบันพระปกเกล้า (2558); คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สถาพัฒนาการเมือง (2559); วันชัย วัฒนศัพท์ และ สุจินันท์ ทรสิทธิ์ (2562); สุรพล ลอยใหม่ (2562); ปิยากร หวังมหาพร และ อภิญญา ดิสสะมาน (2562) ; ธีฎลักษณ์ วีระสมบัติ (2564) ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ

ปัจจัยที่ 1 ระบบการบริหาร

ปัจจัยที่ 2 บุคลากร

ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยที่ 5 โครงสร้างองค์กร

ปัจจัยที่ 6 ทักษะการบริหาร

ปัจจัยที่ 7 กลยุทธ์

ปัจจัยที่ 1 ระบบการบริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและสั่งการ และการควบคุม

ปัจจัยที่ 2 บุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นประชาธิปไตย ความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ ความสามารถในการปรับตัว

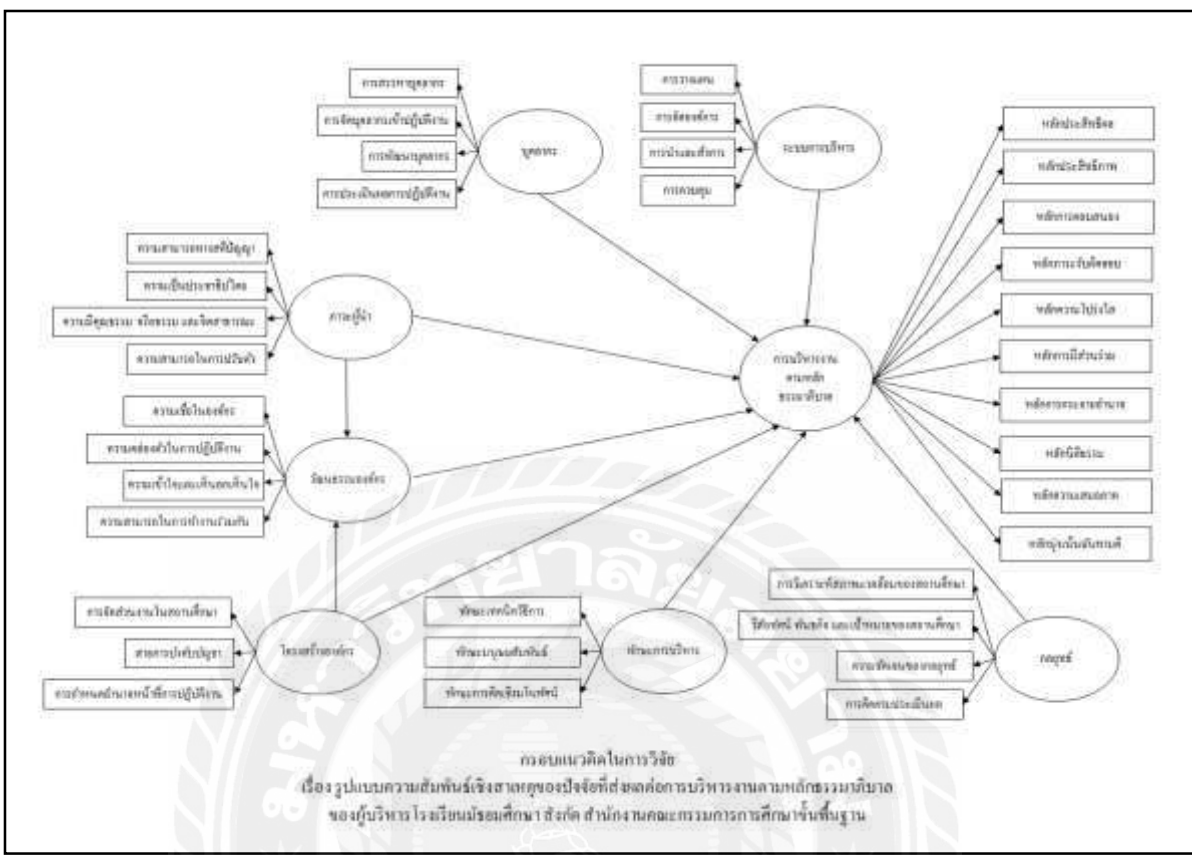
ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในองค์กร ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยที่ 5 โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดส่วนงานในสถานศึกษา สายการบังคับบัญชา และการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ 6 ทักษะการบริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการคิดเชิงมนทัศน์

ปัจจัยที่ 7 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ความชัดเจนของกลยุทธ์ การติดตามประเมินผล

นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 สมมติฐานในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยโดยมีที่มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษากับคำตอบที่ผู้วิจัยคาดคะเนทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการศึกษา
ในปัจจัยต่างๆ ไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา และกำหนดแนวทางการบริหารงานให้กับสถานศึกษาในสังกัดทั่วประเทศเพื่อเสริมสร้างให้
ผู้บริหารสถานศึกษามีธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนที่สูงขึ้น ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำผลการศึกษาในปัจจัย
ต่างๆ ไปใช้ยกระดับการปฏิบัติของตนเองในสถานศึกษาที่รับผิดชอบเพื่อเสริมสร้างในการบริหารให้
โรงเรียนมีธรรมาภิบาลที่เพิ่มขึ้น

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ
ให้เป็นไปตามครรลองธรรม ยึดถือความถูกต้อง ตาม นโยบาย กฎ ระเบียบ แบบแผนที่กำหนด เพื่อให้
เกิดประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมกัน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร การจัดการ และการควบคุมดูแล
สถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และครอบคลุมตามองค์ประกอบของการ
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร การจัดการ และ
การควบคุมดูแลสถานศึกษา โดยอาศัยหลักตามที่กำหนดโดยสำนักงานพัฒนาระบบราชการ คือหลัก
ประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักการตอบสนอง (Responsiveness)
หลักการรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม
(Participation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลัก
ความเสมอภาค (Equity) และ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

หลักประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้มี
ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามที่
สถานศึกษาได้ตั้งไว้ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่าง
ต่อเนื่องและเป็นระบบ

หลักประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้
ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด สามารถดำเนินการให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา
อย่างมีคุณภาพเพื่อให้บรรลุเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

หลักการตอบสนอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักการรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในสิทธิและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่นตั้งใจ ดูแลเอาใจใส่ในปัญหาของสถานศึกษา กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีความกล้าในการรับผลจากการกระทำของตน

หลักความโปร่งใส หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผย มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ มีความชอบธรรมตามกฎหมาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบกระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินภายในสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกผ่านช่องทางต่างๆ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

หลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ไปสู่แต่ละกลุ่มบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อสนองต่อขอขบช่วย ภารกิจการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

หลักนิติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนการบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเคร่งครัด

หลักความเสมอภาค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากรปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ให้อภิสิทธิ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ และไม่เลือกปฏิบัติทั้งต่อบุคลากรและนักเรียนที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของบุคคล ภายใต้ระเบียบ คำสั่ง กฎหมายต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับฟังข้อมูล พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง เหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และ ปัจจัยกลยุทธ์

ปัจจัยระบบการบริหาร หมายถึง สถานศึกษามีการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายแผนงาน และตัดสินใจโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีจุดมุ่งหมาย และความคาดหวังในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการจัดองค์การโดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีการนำและสั่งการโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจ บุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ มีการทำความเข้าใจกับบุคลากร ถึงการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตลอดจนมีการควบคุม กลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้ มีระเบียบ วิธีปฏิบัติในการทำงาน สะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนมี วิธีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์การ คาดหวังและกำหนดไว้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน

ปัจจัยบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรโดยวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ ความต้องการในตำแหน่ง จำนวน และ ประเภทของบุคลากร คัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ เน้นพิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร มีการจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร ฝึกฝน ทบทวน เพิ่มพูนให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดย เทคนิควิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบการทำงานภายใน สถานศึกษา และการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทางสติปัญญาโดยแสดงออก ถึงความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้เพื่อบริหารสถานศึกษา ตลอดจนนำความรู้ประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ในการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถในการ ปฏิบัติงาน มีความเป็นประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการรับฟังความคิดเห็น ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องดี งาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม โปร่งใส เสียสละ มีใจเป็น กลาง มีความกล้าหาญ ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี รู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น และ มีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถสร้าง แรงจูงใจ ผลักดัน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนภายใน องค์กรล้วนมีคุณค่าต่อสถานศึกษา เชื่อว่าผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนมี ความสามารถที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความ คล่องตัว มีอุปนิสัยคิดเร็ว แก้ไขปัญหาเร็ว มีการตัดสินใจที่เฉียบขาดและรวดเร็ว ลดความซับซ้อนใน

กระบวนการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยเข้าใจบุคคลอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ภายในสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันกับสถานศึกษาและความสุขในการทำงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่

ปัจจัยโครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษามีการจัดส่วนงานโดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกันและเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่มเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน คำนี้ถึงความสอดคล้องกับบริบท และการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การควบคุมและการรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบและสิ่งที่บุคลากรต้องกระทำอย่างชัดเจน รวมทั้งการมอบอำนาจงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา

ปัจจัยทักษะการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีการใช้ทักษะเทคนิควิธีการ โดยมีกลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีการติดต่อสื่อสารประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์โดยเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ สามารถจูงใจคนให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้ เข้าใจธรรมชาติของการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการมีทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกภาพ มองเห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยกลยุทธ์ หมายถึง สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ทราบข้อมูลตลอดจนทำความเข้าใจในแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง นำมาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ สามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีความชัดเจนของกลยุทธ์ตอบสนองต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมต่อเนื้อหารวมทั้งมีการสร้างความชัดเจนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล ทั้งในเชิงประเมินและเชิงคุณภาพ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรตามกลยุทธ์ทั้งระหว่างดำเนินการ และสิ้นสุดการดำเนินการ รับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติเพื่อนำมาแก้ไขพัฒนา หรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมาภิบาล
 - 1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล
 - 1.2 ความเป็นมาของธรรมาภิบาล
 - 1.3 ความสำคัญของธรรมาภิบาล
 - 1.4 องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 - 2.1 ปัจจัยระบบการบริหาร
 - 2.2 ปัจจัยบุคลากร
 - 2.3 ปัจจัยภาวะผู้นำ
 - 2.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.5 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร
 - 2.6 ปัจจัยทักษะการบริหาร
 - 2.7 ปัจจัยกลยุทธ์
3. โรงเรียนมัธยมศึกษา
4. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ธรรมาภิบาล

1.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

เนื่องจากการใช้คำเรียกที่ต่างกัน อาทิ ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ การปกครอง บ้านเมืองที่ดีการบริหารกิจการที่ดี และอื่นๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของธรรมาภิบาล (Good governance) พบความหมายของธรรมาภิบาล ดังนี้

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2018) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของสถาบันทางการเมืองซึ่งครอบคลุมทั้งในส่วนของสถาบันทางการเมืองที่มีลักษณะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรเพื่อบริหารกิจการของบ้านเมือง และแก้ไขปัญหาของสังคม ตลอดจนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วนหรือฝ่ายต่างๆ ในการกำหนดนโยบายสาธารณะ และการนำนโยบายสาธารณะ ไปสู่การปฏิบัติภายใต้กรอบ และกระบวนการทางกฎหมายอันชอบธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มั่นใจว่าข้อเรียกร้องของทุกฝ่ายในสังคมจะได้รับการรับฟัง และนำเข้ามาพิจารณา ไตร่ตรองในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งทำให้ปัญหาทุจริตหรือประพฤตินิชอบลดลงในท้ายที่สุด

ปชาน สุวรรณมงคล (2558) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good governance ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง การปกครองหรือการบริหารที่ดีที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติหรือองค์กรนั้น แต่หากพิจารณาให้แคบเข้า คำว่าธรรมาภิบาล หรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” ร่วมกับ “อภิบาล” หมายถึง วิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

อังคณา พิมพ์ดี (2559) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร การจัดการ ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกันคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัด ระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อ บรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ถวิล อรัญเวศ (2560) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหารการจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม

นวรรตน์ อายุยืน (2561) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหาร การปกครองที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนา ประเทศทั้งทาง การเมือง เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยใช้แนวทาง ประชาธิปไตยมีความรับผิดชอบ ยึดหลักเหตุผล มีความเป็นธรรม ยุติธรรมทาง สังคม มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

นรมน ชันตี (2561) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการ การบริหาร จัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยการร่วมมือจากภาครัฐบาล ภาคเอกชน รวมถึงภาคประชาชนได้เข้า มามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาอย่างจริงจัง มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สามารถ ควบคุม ดูแล ตลอดจนตรวจสอบซึ่งกันและกันได้ ยึดหลักความโปร่งใส ความยุติธรรม การมีส่วนร่วม เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาองค์กรและประเทศ ให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

น้ำอ้อย คำชื่น (2561) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี กระบวนการในการบริหาร จัดการก่อให้เกิดความเป็นธรรม ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

สหัสพงศ์ พิทอนวร (2563) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร จัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดีมีกระบวนการ มีการร่วมมือจากภาครัฐ และเอกชน มีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จ สามารถควบคุมดูแลตลอดจนตรวจสอบซึ่งกันและกันได้ ยึดหลัก ความโปร่งใส ความยุติธรรม การมีส่วนร่วมเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อการพัฒนา องค์กรและประเทศให้ก้าวไปสู่ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อานนท์ รักผล (2563) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล เป็นคำที่ประกอบด้วยศัพท์ 2 ศัพท์ด้วยกันคือ ธรรม กับ อภิบาล ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ ความหมายว่า ธรรม หมายถึงความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎ กฎเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งดีงาม ส่วนคำว่า อภิบาล หมายถึง การดูแล การปกครอง การบริหาร การปกป้อง การสร้างภูมิคุ้มกัน บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้องหรือคุ้มครอง ซึ่งธรรมาภิบาล เป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จ โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ มีการดำเนินการ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความชอบธรรมของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจและขอบเขตของ หน้าที่ไว้รวมไปถึงในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ธงไชย สินสร (2564) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการดำเนินการที่ดีใน การจัดการองค์การอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ มุ่งประโยชน์สุขให้เกิดกับประชาชน และการมุ่งจัดสรรทรัพยากรขององค์การ อย่างคุ้มค่าเป็นระบบ ตามกฎหมายมีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็น ธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม

รัชฎา รัทต (2565) ได้ให้ความหมายหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนา เท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของ ธรรมาภิบาล (Good governance) จึงสามารถสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ยึดถือ ความถูกต้อง ตาม นโยบาย กฎ ระเบียบ แบบแผนที่กำหนด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง พบความเป็นมาของธรรมาภิบาล ดังนี้

ถวิลวดี บุรีกุล (2561) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลไม่ใช่เรื่องใหม่แต่มีสอนอยู่ในหลักศาสนาต่างๆอยู่แล้ว แต่มีได้เรียกอย่างที่เราเรียกกันในปัจจุบันนี้ ในพุทธศาสนามีการสอนเรื่องธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีกันมาตั้งแต่ พุทธกาลแล้ว โดยหากเราพิจารณาคำสอนของพระพุทธเจ้า จะเห็นว่าเป็นหลักธรรมที่สอดคล้องกับเรื่องของการบริหารรัฐกิจแนวใหม่และมีการนำมาใช้ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งในศาสนาอื่นก็คิดว่ามีได้แตกต่างกันมากนัก มีคำสอนมากมายที่ระบุชัดเจนถึงหลักการธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี อาทิ การเป็นคนสมบูรณ์แบบ หรือ ideal person นั้น จะนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสวัสดิ โดยประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 7 ประการ ตามหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมของคณติ การรู้หลักและรู้จักเหตุ เป็นการรู้กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย รู้หน้าที่ของตนเอง อันจะทำให้ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ มีความสำนึกรับผิดชอบ ความมุ่งหมายและรู้จักผล นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย จึงอาจกล่าวได้ว่า ธรรมาภิบาลสำหรับคนไทยแล้วมิใช่เรื่องใหม่แต่อย่างไร เพียงแต่มีได้นำมาปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้สาระสำคัญของ ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นหลักการสากลที่ได้ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อปี ค.ศ. 1989 โดยมีกรกล่าวถึงความสำคัญของการมีหลักธรรมาภิบาลเพื่อช่วยส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่าเป็นลักษณะและเป็นวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การรับผิดชอบต่อ กรอบตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนา ความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร (ปิ่นทาร์ย์ อัครเศรษฐนนท์ , 2561) ทั้งนี้ประเทศไทยได้มีการบังคับใช้หลักการดังกล่าวและปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐทุกส่วนภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ได้มีการวางรากฐานของธรรมาภิบาล โดยมีหลักการสร้างความโปร่งใสในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งระดับชาติ ท้องถิ่น ชุมชน และได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยมีการออกกระเปาะียบสำนักนายกรัฐมนตรีในปีพุทธศักราช 2542 จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2546 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการว่าต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก การตอบสนองต่อความต้องการที่มีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ระบุเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในหมวดที่ 4 มาตรา 71 วรรคหนึ่ง ระบุว่า “บุคคลผู้เป็นข้าราชการ ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริหารแก่ประชาชน” รวมทั้งจะเห็นเรื่องของการให้ความสำคัญในการให้หน่วยงานของรัฐมีการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 69/2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตมิชอบ ข้อ 1 ให้ทุกภาคส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตมิชอบในส่วน ราชการและหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤตมิชอบ (ปิ่นทาร์ย์ อัครเศรษฐนนท์ ,2561)

1.3 ความสำคัญของธรรมาภิบาล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสำคัญของธรรมาภิบาลมีรายละเอียดที่เป็นสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2557) ธรรมาภิบาลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในทุกๆองค์กร ทุกระดับ ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมอื่นๆ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี สร้างประโยชน์และความ เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย มีประโยชน์ต่อชุมชน องค์กร สังคม และประเทศชาติ ซึ่งกล่าวเป็นข้อได้ดังนี้

- 1) ธรรมาภิบาลจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลาง ทำให้สังคมเป็นสังคม เสถียรภาพ และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและการมีส่วนร่วม
- 2) ธรรมาภิบาลเป็นการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับทุกคนไม่ว่าคนจนหรือคนรวย ในเรื่องของการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 3) ธรรมาภิบาลมีส่วนช่วยในการส่งเสริมสภาพ หลิงชาย และการให้ความสำคัญกับกลุ่ม ต่างๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจนการสร้าง ความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่างๆที่ ประชาชนพึงได้รับจากรัฐ

พิชญ ยงดี (2559) ได้กล่าวว่าความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า เป็นหลักเกณฑ์การปกครอง บ้านเมืองตามวิถีทางธรรมาธิปไตย เป็นการปกครองบ้านเมืองที่มีความเป็นธรรม มีกฎเกณฑ์ที่ดีในการ บำรุงรักษาบ้านเมือง และสังคมให้มีการพัฒนาครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งมีการจัดระบบ องค์กรและกลไกต่าง ๆ ในส่วนราชการ องค์กรของรัฐ รัฐบาล การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ ท้องถิ่นท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรอิสระ (Independent Organization) องค์กรเอกชน กลุ่มชมรมและ สมาคมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม (Civil Society) ธรรมาภิบาล จึงเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชน และภาค ประชาชนของทั้งประเทศ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการบริหารจัดการที่ดี เพราะมีการปรับวิถีคิด วิธีการบริหาร ราชการ ของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายใน ประเทศ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความ มั่นคง ความสงบ สันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกลดังพระปฐมบรมราชโองการของ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (2493) ที่ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม”

หลักธรรมาภิบาล จึงตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง ดิงาม มั่นคง หรือธรรมาธิปไตย ที่มุ่งให้ ประชาชน สังคมระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลหมู่บ้าน ชุมชนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การบริหารจัดการ การบริหารในทุกระดับ ปรับวัฒนธรรมขององค์กร ภาครัฐใหม่ เพราะระบบราชการ ที่แข็งตัวเกินไป ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพและขาดความชอบธรรม กฎเกณฑ์เข้มงวด ช่องทางการสื่อสาร ขาดตอน รัฐไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชน ส่วนใหญ่ได้ถูกต้อง ทำให้เกิดความ ขัดแย้งช่วงชิงอำนาจและความล้มเหลวของระบบราชการและรัฐบาล จึงทำให้ความคิดเกี่ยวกับ Government เปลี่ยนไปกลับกลายมาเป็น Governance ที่ทุกภาค ส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วม กล่าวคือ ภาครัฐต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน กลไก การบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมอย่างโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชนโดยจะต้องมีการ เปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ทำงานโดยยึดถือประชาชน เป็นศูนย์กลาง และสามารถร่วมทำงานกับภาคประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นเป็นมิตร ภาคธุรกิจเอกชน ต้อง มีการปฏิรูปและกำหนดกติกาในหน่วยงานของภาคธุรกิจเอกชน เช่นบริษัท บริษัท ห้างหุ้นส่วน ให้มี กติกาการทำงานที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรมต่อลูกค้า ความรับ ผิด ชอบต่อผู้ถือหุ้นและต่อสังคม รวมทั้ง มีระบบติดตามตรวจสอบการให้บริการที่มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล และร่วมทำงานกับภาครัฐ และภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น เป็นมิตรและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักหรือสำนึกตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชา สังคม ในเรื่องของสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองและสาธารณชนทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างกลไก

การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือธรรมรัฐให้เกิดขึ้นและทำนุบำรุง รักษาให้ดี ยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่าความสำคัญของธรรมาภิบาลว่า จะต้องมีการกระบวนการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นธรรมทำให้การบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข ธรรมาภิบาลยังเป็นกระบวนการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีมาตรฐานสากล ผู้บริหารต้องสร้างขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัวของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

พงษ์กฤตย์ นามปนอังกฤษ (2563) ได้กล่าวว่าความสำคัญของธรรมาภิบาล : หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือ ผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะ ความชำนาญงานมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา เพราะการบริหารองค์กรต้องอาศัยคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมความคิดและการปฏิบัติของผู้คนไม่ให้ไปคิดและกระทำอันเป็น การละเมิดผู้อื่น ถ้าหน่วยงานใดมีสมาชิกที่ประกอบไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมแล้วหน่วยงานนั้นก็จะป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพราะคุณธรรมที่ดีในตัวแต่ละคนนั้น จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเป็นผู้มีคุณภาพพร้อมที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนจริยธรรมนั้นเป็นตัวบ่งบอกถึงความเป็นผู้ที่สามารถในการปฏิบัติที่ดี ที่ถูกต้อง ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไป ข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของความดีถ้าผู้บริหารมีความดีมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับ การยอมรับนับถือ ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรคำนึงถึงคือหลักธรรมาภิบาล การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดีที่สร้างประโยชน์ และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาและให้การศึกษาแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการ บริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ที่โดดเด่น เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคตอันไกล ต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎี มีทักษะในการบริหาร รู้จัก บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบความต้องการของชุมชน ทันสมัย พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง การศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปิดกว้างมีหลากหลายรูปแบบให้มนุษย์ได้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเองอย่างรวดเร็วโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาเพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้าง

ขึ้น การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สิ่งที่สำคัญและ หลีกเลียงไม่ได้ คือ การพัฒนา การศึกษาทั้งทางด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนทุกคนต้อง เข้าไปให้ถึงแหล่งสังคมการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อ ตนเอง ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพที่ยั่งยืนจึงควรต้องนำหลัก ธรรมาภิบาลมาบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

พีรพล ไทยทอง (2560) ได้กล่าวถึงประเด็นธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทย แลนด์ 4.0 โดยได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารงานภาครัฐ ดังนี้

1) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชน และประเทศชาติให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว และประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณ มีความคุ้มค่ามากขึ้น ซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

2) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงาน มากกว่าการทำ ให้เสร็จเหมือนเช่นที่ผ่านมาในอดีต การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานทำให้มีความคุ้มค่ามากขึ้นโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีตัวชี้วัด (key performance indicator, KPI) ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความ พึงพอใจของประชาชนนับเป็นตัวประเมินผลที่สำคัญ

3) ช่วยให้ระบบการบริหารภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากขึ้น โดยมีการปรับปรุง กฎหมาย กฎ ระเบียบของภาครัฐให้รัดกุมและเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไป เช่น การมีกฎหมาย เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ การมีกฎหมายเกี่ยวกับการห้ามฮั้วประมูลงาน ของภาครัฐ เป็นต้น รวมถึงมีองค์กรอิสระในการกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความตระหนักถึงความสำนึกรับผิดชอบ (accountability) ต่อประชาชนและองค์กรมากขึ้น ซึ่งความสำนึกรับผิดชอบมีส่วนทำให้การกระทำ ของเจ้าหน้าที่รัฐมีการระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะหรือประชาชนมากขึ้น และหากเกิด ข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยงหรือโยนความผิดให้บุคคลอื่น หรือหนึ่งเฉย

5) ช่วยทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิดและเปิดโอกาสให้ประชาชนมี ช่องทางมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ระบบบริหารภาครัฐในอดีตมัก เป็นระบบที่ปิด โดยประชาชนไม่รู้ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐมากนักและข้อมูลส่วนใหญ่ถูกพิจารณาว่าไม่เปิดเผยหรือเป็นความลับ แต่เมื่อมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้ทำให้มี กฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ และให้สิทธิแก่ประชาชนในการยื่นขอข้อมูล ข่าวสารจากหน่วยภาครัฐได้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้อง เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่

จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เอกสารหรือเว็บไซต์ของ หน่วยงาน เป็นต้น และประชาชน ยังมีช่องทางในการร้องเรียนการเสนอความคิดเห็นผ่านทาง ช่องทางต่างๆของรัฐอีกด้วย

6) ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐยึดกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้ดุลพินิจหรือตามอำเภอใจ โดยมีการวางมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจหรือแต่ละงานไว้ชัดเจน ทำให้การใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนอาจลดลงไป

7) ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้นส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มากขึ้นโดยมีภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

8) ทำให้บุคลากรภาครัฐตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้ให้บริการประชาชน มิใช่เจ้านายของประชาชนหรือผู้มี สถานภาพที่เหนือกว่าประชาชน

ศิริกัลยา มานานตี (2564) ได้กล่าวว่าความสำคัญของธรรมาภิบาลหัวใจของการบริหารในยุค นวัตกรรมมี วิฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อทุกระดับของสังคม ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคนี้อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งใน ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ยุคนวัตกรรมจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับตัวของสถานศึกษา แนวทางในการเตรียมความพร้อมเปิดภาคเรียนต้องปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมตามหลักการครองตน การครองคน การครองงาน สถานศึกษาจะต้องมีการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการ การศึกษา ทั้งด้านบริหารวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องตระหนัก ในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ มีการ บริหารจัดการที่ดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดย ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดเก็บข้อมูล ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักสำคัญในการ สร้างความเชื่อถือและเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศต่อไป

จากการศึกษาถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลจึงเห็นได้อย่างประจักษ์ชัดถึงความสำคัญของ ธรรมาภิบาลที่จะต้องเกิดขึ้นกับหน่วยงานทุกแห่ง และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติ ปฏิบัติตนตามธรรมาภิบาลอันจะนำมาซึ่งผลดีทั้งต่อตนเอง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ รวมทั้ง สถานศึกษานั้นๆ อีกด้วย

1.4 องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จากนักวิชาการและหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดที่เป็นสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ Asian development bank (2009) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องสามารถตอบคำถามในพฤติกรรมการบริหารได้ และตอบสนองต่อความเป็นจริงที่มาจากอำนาจหน้าที่ 2) การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเข้าร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา ผู้ได้รับประโยชน์และผู้ได้รับผลกระทบในโครงการนั้น ๆ จะต้องมีส่วนร่วมซึ่งรัฐบาลจะต้องแจ้งทางเลือกที่เคารพต่อความต้องการของบุคคลเหล่านั้น และกลุ่มทางสังคม สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ 3) ความสามารถในการทำนาย (Predictability) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกฎหมายของประเทศต้องนำไปสู่การพัฒนา รัฐบาลจะต้องสามารถจัดระเบียบตนเองได้ผ่านกฎหมายระเบียบ และนโยบายซึ่งครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ชัดเจน กลไกของการบังคับใช้และข้อยุติของความขัดแย้งต้องไม่ลำเอียง ความสามารถในการทำนายนี้ เป็นความยุติธรรมและความสอดคล้อง ในการนำกฎหมายไปใช้ และการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ 4) ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การที่ข้อมูลจะมีความสะดวกต่อบุคคล ทั่วไป และมีความชัดเจนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และการตัดสินใจของรัฐบาล และรักษาสิทธิของประชาชนด้วยระดับของการบังคับใช้กฎหมาย ความโปร่งใสในการตัดสินใจของรัฐบาล และการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติต้องลดความไม่แน่นอน และช่วยยับยั้งการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ

2) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ Kaufmann, Kraay and Mastruzzi (2010) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระดับชาติ ซึ่งประกอบด้วย 1) เสียงเรียกร้องและความรับผิดชอบ (Voice and accountability) เป็นการวัดสิทธิทางการเมือง สิทธิของพลเมือง และสิทธิมนุษยชน 2) ความไร้เสถียรภาพทางการเมือง และความรุนแรง (Political instability and violence) เป็นการวัดความเป็นไปได้ของความรุนแรงที่จะเกิดขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหรือการก่อการร้าย 3) ความมีประสิทธิภาพของรัฐบาล (Government effectiveness) เป็นการวัดความสามารถของระบบราชการ และคุณภาพของการบริการสาธารณะของรัฐ 4) ภาระของการกำกับ (Regulatory burden) เป็นการวัดภาระของนโยบายรัฐบาลที่ไม่เป็นมิตรต่อระบบตลาด 5) หลักนิติธรรม (Rule of law) เป็นการวัดคุณภาพของการทำพันธะสัญญาต่างๆ การทำงานของตำรวจ ระบบ ผู้พิพากษา การจัดการเกี่ยวกับอาชญากรรมและความรุนแรง และ 6) การควบคุมการฉ้อราษฎร์บังหลวง (Control of corruption) เป็นการวัดการใช้อำนาจของผู้มีอำนาจในการแสวงหาผลประโยชน์ทางธุรกิจ ซึ่งเป็นการวัดระดับของการฉ้อราษฎร์บังหลวง

3) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights; OHCHR (2017) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) ความโปร่งใส (Transparency) 2) ความสำนึกรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ความรับผิดชอบ (Accountability) 4) การมีส่วนร่วม (Participation) และ 5) การตอบสนอง (Responsiveness)

4) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) การดำเนินการเลือกตั้งอย่างเป็นธรรม การเป็นตัวแทน และการมีส่วนร่วม (Fair conduct of elections, representation and participation) 2) การตอบสนอง (Responsiveness) 3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness) 4) การเปิดกว้างและความโปร่งใส (Openness and transparency) 5) นิติธรรม (Rule of law) 6) จรรยาบรรณ (Ethical conduct) 7) ความสามารถและสมรรถนะ (Competence and capacity) 8) นวัตกรรมและการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง (Innovation and openness to change) 9) ความยั่งยืนและการปรับตัวในระยะยาว (Sustainability and long-term orientation) 10) การจัดการด้านการเงินที่สมเหตุสมผล (Sound financial management) 11) สิทธิมนุษยชน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความปรองดอง (Human rights, cultural diversity and social cohesion) และ 12) ความรับผิดชอบ (Accountability)

5) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในภาครัฐ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผลักดันการปฏิบัตินิติราชการของหน่วยงานภาครัฐให้มีระดับธรรมาภิบาลเทียบเท่ามาตรฐานสากล ดังนั้นในปี พ.ศ. 2552 สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินเพื่อจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) ขึ้นเพื่อนำไปใช้ สํารวจและประเมินระดับธรรมาภิบาลของส่วนราชการและจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 10 องค์ประกอบ ได้แก่

5.1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัตินิติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัตินิติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัตินิติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

5.2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัตินิติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

5.3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

5.4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อ ความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำคัญในการรับผิดชอบต่อปัญหา สาธารณะ

5.5) หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจนได้ เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดย ประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

5.6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้ มีส่วน ได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วม เสนอปัญหาหรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

5.7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วน ท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความ รับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการ ให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการ ดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

5.8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

5.9) หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่า เทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทาง ศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

5.10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายใน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็น จาก กลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ ทางตรงซึ่งต้องไม่มีข้อ คัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอก ฉันท

6) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ ถวิลวดี บุรีกุล (2558) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) หลัก นิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า

7) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ จักรกฤษณ์ นรนิติพัฒนาการ (2559) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

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

8) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ สุธรรม รัตน์โชติ (2560) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม (Legality) 2) หลักความโปร่งใส (Transparency) 3) หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ (Accountability) 4) หลักการมีส่วนร่วม (People participation) 5) หลักความคุ้มค่า (Efficiency) และ 6) หลักความยุติธรรม (Justice)

9) องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของ ทักษกร แก้วสง่าธนภัก (2562) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) หลักความเสมอภาค 2) หลักความโปร่งใส 3) หลักการกระจายอำนาจ 4) หลักประสิทธิภาพ 5) หลักการมีส่วนร่วม 6) หลักความรับผิดชอบต่อ 7) หลักนิติธรรม 8) หลักประสิทธิผล และ 9) หลักการตอบสนอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการและหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ คือ Asian development bank (2009) Kaufmann, Kraay and Mastruzzi (2010) Council of Europe (2018) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ถวิลวดี บุรีกุล (2558) มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2559) สุธรรม รัตน์โชติ (2560) ทักษกร แก้วสง่าธนภัก (2562) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลาย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ได้รับความหมายจากรัฐบาลให้ดำเนินการพัฒนาส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชนทุกสังกัด ซึ่งหมายรวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มุ่งสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปรากฏในยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ 4 การส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ 4.1 สร้างระบบธรรมาภิบาลที่ยั่งยืนในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 หลักประสิทธิผล องค์ประกอบที่ 2 หลักประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 3 หลักการตอบสนอง องค์ประกอบที่ 4 หลักการรับผิดชอบต่อ (Accountability) องค์ประกอบที่ 5 หลักความโปร่งใส (Transparency) องค์ประกอบที่ 6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) องค์ประกอบที่ 7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) องค์ประกอบที่ 8 หลักนิติธรรม (Rule of Law) องค์ประกอบที่ 9 หลักความเสมอภาค (Equity) องค์ประกอบที่ 10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์พบว่าองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) มีความสอดคล้องครอบคลุมกับแนวคิดของนักวิชาการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จึงมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและนิยาม จากเอกสาร หลักการ และแนวคิด ในแต่ละองค์ประกอบ จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 หลักประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในองค์ประกอบที่ 1 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) พบว่าได้นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Hoy & Miskel (2004) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในระบบองค์กร เรียกว่า “goal and system-resource model of effectiveness”

Kaufmann, Kraay and Mastruzzi (2010) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผลว่ามีความหมายถึง การมีประสิทธิผลของรัฐบาล (Government effectiveness) เป็นการวัดความสามารถของระบบราชการและคุณภาพของการบริการสาธารณะของรัฐ

Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผลต้องครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ประกอบด้วย 1) ผลลัพธ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตกลงกันไว้ 2) การใช้งานทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด 3) มีระบบการจัดการประสิทธิผลทำให้สามารถประเมินและเพิ่มประสิทธิผลของบริการได้ 4) มีการตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิผล

กษมาพร ทองเอื้อ (2555) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล เป็นระดับผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวถึง หลักประสิทธิผลว่า ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวัง ของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยง และมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล เป็นผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน และระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ซารีลา ลาหมัด (2559) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล เป็นผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง

ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็น มาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

อังคณา พิมพ์ดี (2559) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล เป็นผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติงานจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้มีผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. องค์ประกอบที่ 2 หลักประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในองค์ประกอบที่ 2 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) พบว่าได้อำนาจวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Council of Europe (2018) ได้กล่าวถึงหลักประสิทธิภาพว่าต้องมีระบบการจัดการประสิทธิภาพทำให้สามารถประเมินและเพิ่มประสิทธิภาพของบริการได้มีการตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพเป็นการปฏิบัติราชการที่ต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล่าสมัยและไม่มีความจำเป็น

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ เป็นการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิด

ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพเป็นการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รู้คุณค่าและดำรงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน

ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

ซารีล่า ลาหมืด (2559) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ เป็นการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค และเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

อังคณา พิมพ์ดี (2559) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม และปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดต้นทุน แรงงานและระยะเวลาผลการดำเนินงานหรือโครงการใด ๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา รวมถึงความพึงพอใจตอบสนองความต้องการ ที่เกิดแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

อรวรรณ เอกมหาชัย (2561) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าซึ่งใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม และปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา ผลการดำเนินงานหรือโครงการใด ๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนารวมถึงความพึงพอใจตอบสนองความต้องการที่เกิดแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่จะเกิดขึ้นต่อผู้รับบริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในทุกภาคส่วน

ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

นिरภัย จันทรสวัสดิ์ (2565) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ้มค่า (ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา) ความทันเวลา และ มีคุณภาพ (ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output)

จากการศึกษาความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัดสามารถดำเนินการให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเกิดผลประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. องค์ประกอบที่ 3 หลักการตอบสนอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในองค์ประกอบที่ 3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) พบว่าได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ วัตถุประสงค์ กฎ โครงสร้าง และขั้นตอนต่างๆ ที่ได้รับการปรับให้เข้ากับความคาดหวัง และความต้องการที่ถูกต้องตามกฎหมายของพลเมือง มีการให้บริการสาธารณะ และมีการตอบกลับคำร้องขอและข้อร้องเรียนภายในกรอบเวลาที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

กาญจนา ทวีพันธ์ และ แวมยุรา คำสุข (2558) ได้กล่าวว่าหลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ความพร้อมและความเต็มใจที่จะให้บริการโดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที

ภัทร วดีอุทัยกรณ์ (2559) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจต่อครูได้ และสามารถตอบสนองแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที

สมชาย น้อยฉ่ำ และคณะ (2559) ได้กล่าวว่าหลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ ดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและแตกต่าง

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2563) ได้กล่าวว่าตัวชี้วัดการดำเนินการตามหลักการตอบสนอง ในหลักธรรมาภิบาล ว่า ผู้บริหารมีการดำเนินงานให้บริการตามภารกิจหลักของคณะและตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการเรียนการสอนสามารถเปิดสอนกระบวนวิชาตามความต้องการของแต่ละหลักสูตรและผู้เรียน ด้านการบริการวิชาการที่หลากหลาย สามารถดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือชุมชนได้ และด้านกล่องแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรและนักศึกษา เช่น มีข้อเสนอแนะให้ติดกล่องกระดาษชำระในห้องน้ำ เป็นต้น

ทักษิณ แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

สถาพร วิชัยรัมย์ (2564) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง การบริหารจัดการสาธารณะที่รัฐบาลจะต้องมีความสามารถในการริเริ่มเพื่อแข่งขัน ตอบสนองประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าผู้ถูกปกครอง นักบริหารงานของรัฐมีบทบาทเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ ผลักดันการทำงานจากระบบราชการไปสู่ชุมชนให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการเอง การวัดความสามารถของข้าราชการของรัฐวัดจากประสิทธิผลในการทำงาน ข้าราชการของรัฐจะต้องถือว่าการบริการคือภารกิจของตน นอกจากนั้นจะเป็นตัวเชื่อมประสานทุกส่วนของสังคม

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) องค์ประกอบที่ 4 หลักการรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่ 4 หลักการรับผิดชอบ (Accountability) พบว่าได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Asian development bank (2009) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องสามารถตอบคำถามในพฤติกรรมกรรมการบริหารได้ และตอบสนองต่อความเป็นจริงที่มาจากอำนาจหน้าที่

Kaufmann, Kraay and Mastruzzi (2010) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ หมายถึง เสียงเรียกร้องและความรับผิดชอบ (Voice and accountability) เป็นการวัดสิทธิทางการเมือง สิทธิของพลเมือง และสิทธิมนุษยชน

Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจทั้งโดยรวมและรายบุคคล จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน มีการรายงาน อธิบาย และสามารถลงโทษ ตลอดจนมีการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารที่ไม่ถูกต้องและการกระทำของหน่วยงานท้องถิ่นที่ละเมิดสิทธิพลเมือง

อรพินท์ สพอโชคชัย (2551) ได้กล่าวว่า พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ กลไกที่มีความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชนโดยมีการจัดองค์กรหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานเพื่อสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่าง เป็นธรรมในความหมายนี้รวมถึงการที่มี Bureaucracy accountability political accountability ซึ่งจะมีความหมายที่มากกว่าการมีความรับผิดชอบเฉพาะต่อผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มผู้เป็นฐานเสียงให้การสนับสนุนทางการเมืองแต่ครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น องค์กรหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ

ประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ดังนั้นคุณลักษณะของความโปร่งใสของระบบในลำดับที่สองจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้าง Accountability

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อ ความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหา สาธารณะ

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

ชันทอง ไทยทวี (2557) ได้กล่าวว่า เป็นการตระหนักรู้ในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการดำเนินงาน สามารถชี้แจง เหตุผลพร้อมแสดงข้อเท็จจริงและพร้อมรับการตรวจสอบจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ถวิลวดี บุรีกุล (2558) ได้กล่าวว่า หลักการรับผิดชอบ มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบต่อผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมมองของการปฏิบัติถือว่า สำคัญรับผิดชอบต่อคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในการกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบต่อ ประกอบด้วยหลักการย่อยดังนี้ 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำนึกรับผิดชอบต่อกล่าวคือ องค์กรจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไร และเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น 2) ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันจากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของ โครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร 3) การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบต่ออยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสนับสนุน แนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆในองค์กร 4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับ

พฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ 5) การมีแผนการสำรอง ส่วนประกอบสำคัญขององค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำนึกที่รับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟูที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์การได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายของ องค์การ และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องสมบูรณ์อย่างเปิดเผย 6) การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์การจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ต้องมีการดำเนินการแก้ไขทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์การ

ซารีล่า ลาหมีด (2559) ได้กล่าวว่า หลักการะรับผิดชอบ หมายถึง กระบวนการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการมอบหมาย เคารพซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา กล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการตัดสินใจ โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย เพื่อให้องค์กรดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักการะรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่และสิ่งที่เกิดขึ้น โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2559) ได้กล่าวว่า หลักการะรับผิดชอบ หมายถึง การที่องค์การมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพตามความต้องการของประชาชน

ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักการะรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการะรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในสิทธิและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่นตั้งใจ ดูแลเอาใจใส่ในปัญหาของสถานศึกษา กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา บนพื้นฐานของความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มีความกล้าในการรับผลจากการกระทำของตน

5. องค์ประกอบที่ 5 หลักความโปร่งใส

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบที่ 5 หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Asian development bank (2009) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การที่ข้อมูลจะมีความสะดวกต่อบุคคลทั่วไป และมีความชัดเจนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และการตัดสินใจ

ของรัฐบาล และรักษาสีทธิของประชาชนด้วยระดับของการบังคับใช้กฎหมาย ความโปร่งใสในการตัดสินใจของรัฐบาล และการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติต้องลดความไม่แน่นอน และช่วยยับยั้งการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ

Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การตัดสินใจจะดำเนินการและบังคับใช้ตามกฎหมายและข้อบังคับ เปิดเผยการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะซึ่งไม่ได้ขัดต่อกฎหมายกำหนด (เช่น การปกป้องความเป็นส่วนตัว หรือการรับรองความเป็นธรรมของขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ การดำเนินการตามนโยบายและผลลัพธ์จะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะในลักษณะที่ช่วยให้สามารถติดตามและสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรพินท์ สพอซ์ชย (2551) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใสเป็นการดำเนินงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมาประชาชนสามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีเป็นธรรมถูกต้องและมีประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงการที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประชาชนสามารถตรวจสอบและติดตามผลได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

ถวิลวดี บุรีกุล (2558) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการคือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รัฐบาลทำงานมีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น มีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่ มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง 2) ความโปร่งใสด้านให้คุณ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ มีคำตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ มีคำตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีคำตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์ มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย 3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม มีการลงโทษจริงจัง นักเบตามเหตุแห่งการกระทำผิด มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้ ประชาชนได้เข้ามารับรู้ การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทานการออกกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ประชาชน สื่อมวลชน และ

องค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่างๆ มากขึ้น มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอก เข้ามาร่วมตรวจสอบ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2559) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญ ๆ ที่ประชาชนควรรู้ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้ประชาชนเข้าถึง และรับรู้ข้อมูลข่าวสารรวมถึงตรวจสอบการดำเนินงานได้

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและพร้อมให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ขัดต่อข้อบังคับ กฎหมาย โดยทุกคนสามารถรู้ทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

ทักษิณ แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้อง อย่างชัดเจน

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ มีความชอบธรรมตามกฎหมาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบกระบวนการต่าง ๆ ที่ดำเนินภายในสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี

6. องค์ประกอบที่ 6 หลักการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบที่ 6 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Asian development bank (2009) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเข้าร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา ผู้ได้รับประโยชน์และผู้ได้รับผลกระทบในโครงการนั้น ๆ จะต้องมีส่วนร่วมซึ่งรัฐบาลจะต้องแจ้งทางเลือกที่เคารพต่อความต้องการของบุคคลเหล่านั้น และกลุ่มทางสังคม สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้

Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ประชาชนเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมสาธารณะ และมีมีส่วนร่วมในวิถีชีวิตสาธารณะที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในระดับท้องถิ่นชายและหญิงทุกคนสามารถมีเสียงในการตัดสินใจได้ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือผ่านองค์กรกลางที่ชอบด้วยกฎหมาย การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางดังกล่าวสร้างขึ้นจากเสรีภาพในการแสดงออก การชุมนุม และการสมาคมเสียงทั้งหมด รวมถึงเสียงของผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางที่สุด จะถูกรับฟังและนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ

อรพินท์ สพอิชชัย (2551) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กลไกกระบวนการที่ประชาชน ชายและหญิงมีโอกาสและมีมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน (Equity) ไม่ว่าจะเป็โอกาสในการเข้าร่วมในทางตรงหรือ ทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยชอบธรรม การเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนร่วมอย่างเสรีรวมถึงการให้เสรีภาพแก่

สื่อมวลชน และให้เสรีภาพแก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่สาธารณชนมีส่วนร่วมคือการมีรูปแบบการปกครองและบริหารที่กระจายอำนาจ (Decentralization)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด แนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วน การพัฒนา

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2556) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วม ในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิด แนวทาง ร่วมการแก้ไข ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วน การพัฒนา

ชั้นทอง ไทยทวี (2557) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดเผยข่าวสาร ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและประชาชนรับทราบและรับรู้ บุคลากร ภายในสถานศึกษาและประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการตรวจสอบความ ถูกต้องชัดเจน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ ประชาชนหรือองค์กรต่าง ๆ มีส่วนรับรู้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ในการบริหารของ สถานศึกษา

ถวิลวดี บุรีกุล (2558) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการ พิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสาร ในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผน โครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยัง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดง นิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย หลักการสำคัญ 4 หลักการ คือ 1) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการ ติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจ ของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแถลง ข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ 2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผน

โครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมิน ข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น 3) ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อนุญาตตุลาการเพื่อปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น 4) ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน เป็นระดับขั้นที่สูงที่สุดของการมีส่วนร่วม คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ บุคลากร ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมี โอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ แสดงทัศนคติ เสนอปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา ในฐานะหุ้นส่วนของการพัฒนา

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2559) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายเพื่อรับ ฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป ตอบสนองและนำข้อคิดเห็นที่รับฟังมาใช้ในการตัดสินใจ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการต่าง ๆ และมีกิจกรรมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน

ซารีล่า ลาหมีด (2559) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน ตลอดจน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้ แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจร่วมกัน ตามความเหมาะสม มีความไว้วางใจกัน มีความผูกพัน เป็นอิสระที่จะรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน ร่วมปฏิบัติ ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์และร่วมประเมินผลด้วยความยุติธรรม

ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เช่น เป็นคณะกรรมการคณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษาร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรภายใน

สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกผ่านช่องทางต่างๆ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

7. องค์ประกอบที่ 7 หลักการกระจายอำนาจ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบที่ 7 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและค่านิยมไว้ดังนี้ Husen and Posrlethevaite (1985) ได้สรุปถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไว้ 6 ประการ คือ ประการแรก ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์การ และช่วยทำให้มีบรรยากาศของการเป็นประชาธิปไตย ประการที่สอง ก่อให้เกิดการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของกฎหมาย ที่บัญญัติไว้ ประการที่สามช่วยทำให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ประการที่สี่ เป็นระบบมีส่วนร่วมช่วยให้แต่ละบุคคลมีกระบวนการคิดและสร้างสรรค์ให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ประการที่ห้า ก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์การ ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี และทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดถึงการมีการติดต่อสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพและประการสุดท้าย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะค่าใช้จ่าย งานด้านบริหารบุคคล

Hanson (2003) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจมี 3 แบบ คือ 1) DE concentration เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการถ่ายโอนงานและปริมาณงานที่ต้อง ทำไปยังหน่วยงานย่อยของระบบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดนโยบายให้มี การนำการสอนรายบุคคลไปสู่กระบวนการเรียนการสอนในทุกโรงเรียนแล้วแต่ละโรงเรียนก็ดำเนินการ หรือทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุดเรียนรายบุคคลหรือชุดการสอนขึ้นเอง 2) Delegation คือการถ่ายโอน (Transfer) อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากลำดับขั้นที่สูงกว่าไปยังระดับที่ต่ำกว่าการมอบอำนาจหน้าที่ทำแทนต้องเป็นการปฏิบัติภายในกรอบของนโยบายที่กำหนดจากส่วนบน หรือส่วนใกล้เคียงกับส่วนบนเพราะอำนาจหน้าที่สูงสุดไม่สามารถมอบให้ทำแทนได้ จนกว่าจะได้มีการวิเคราะห์แล้วว่าผู้ร่วมงานจะสามารถรับผิดชอบกิจกรรมของเขาได้ 3) Devolution เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจที่เกี่ยวกับการย้าย หรือเปลี่ยนสถานที่ของอำนาจหน้าที่ไปยังหน่วยงานซึ่งทำงานโดยอิสระ หรือที่สามารถกระทำกิจกรรมได้อย่างอิสระด้วยตนเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2547) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา เป็นการถ่ายโอน (transfer) อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปสู่ส่วนต่าง ๆ ขององค์การหรือตามระดับขั้นขององค์การ โดยให้ทุกส่วนขององค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้การให้บุคคล คณะบุคคล หรือ ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญของสังคมประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาจะทำให้บางส่วนขององค์การมีความเป็นอิสระ (autonomy) จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจบริหารการศึกษา คือการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา การกระจายอำนาจทางการบริหารในประเทศกำลังพัฒนามักจะเกิดขึ้นเพราะแรงจูงใจทางการเมืองมากกว่าแรงจูงใจที่แท้จริงทางการศึกษา

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (2552) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยัง

หน่วยปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งด้านการศึกษา โดยกำหนดให้มีกฎหมายและต่อมามีการประกาศใช้ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักการและกระบวนการจัดการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และกระทรวงมีหน้าที่กำกับดูแล เฉพาะด้านการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเท่านั้น ถ้าเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจตัดสินใจ และความรับผิดชอบไปยังคณะกรรมการฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ถ้าเป็นสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา และสถานศึกษาเอกชนจะมีความเป็นอิสระตามกฎหมายการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ เป็นการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จและมีอิสระมากกว่าสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น ๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการ มอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

ทักษิณ แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุง กระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ไปสู่แต่ละกลุ่มบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อสนองต่อข้อบอข่วย ภารกิจการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

8. องค์ประกอบที่ 8 หลักนิติธรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่ 8 หลักนิติธรรม (Rule of Law) ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

Kaufmann, Kraay and Mastruzzi (2010) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การวัดคุณภาพของการทำพันธะสัญญาต่าง ๆ การทำงานของตำรวจ ระบบผู้พิพากษา การจัดการเกี่ยวกับอาชญากรรมและความรุนแรง

Council of Europe (2018) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การที่หน่วยงานท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายและคำตัดสินของศาลกฏและข้อบังคับต่างๆ ถูกนำมาใช้ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดและบังคับใช้อย่างเป็นกลาง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

กฤษฎณะ บวรรัตนารักษ์ (2555) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม เป็นคำที่บัญญัติมานานแล้วแต่ไม่เป็นที่กล่าวถึงอย่างแพร่หลายเช่นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นหลักการที่ดีและสำคัญของการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตยและการบริหารราชการแผ่นดินที่ต้องมีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องที่มีผลกระทบต่อประชาชน

เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม เป็นการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ชั้นทอง ไทยทวี (2557) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้กฏ กติกา กฎหมาย เกณฑ์ กฎระเบียบ คำสั่งข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษายินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม กฏ กติกา กฎหมาย เกณฑ์ กฎระเบียบ คำสั่งข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

ถวิลวดี บุรีกุล (2558) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม มีความหมายครอบคลุมองค์ประกอบซึ่งเป็นหลักการ ประกอบด้วย 7 หลักการคือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลักไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558) ได้กล่าวว่าหลักนิติธรรม เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับภายในสถานศึกษา รวมถึงการทำประชาพิจารณารหรือ ข้อตกลงร่วมกันอันเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความเสมอภาค เอื้อต่อการควบคุมและการพัฒนาสถานศึกษา

ซารีล่า ลาหมัด (2559) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง กระบวนการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ของสถานศึกษา อันเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักถึงความยุติธรรม ความเสมอภาคและความเป็นหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2559) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การที่องค์การมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ การออกกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย และมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีความทันสมัย เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม

อังคณา พิมพ์ดี (2559) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม เป็นการอยู่บนกรอบของกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการให้ความเสมอภาคเท่าเทียม ใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน ด้วยความเป็นธรรม มีการระบุงการลงโทษที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของประชาชน การมีระบบกฎหมาย ที่ดีจะส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรมและมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาระบบการปกครอง เพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืนความเป็นธรรม

ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรือ อำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ตลอดจนการบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเคร่งครัด

9. องค์ประกอบที่ 9 หลักความเสมอภาค

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่ 9 หลักความเสมอภาค (Equity) พบว่าได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

United Nations Development Programme (1997) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2548) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง หลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครอง จากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยมิต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น และขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าหลักความเสมอภาคนี้เป็นหลักที่ควบคุมมิให้รัฐใช้อำนาจของตนตามอำเภอใจ โดยการใช้อำนาจของรัฐแก่กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รัฐต้องสามารถ อธิบายได้ว่าเพราะเหตุใดรัฐจึงกระทำการอันก่อให้เกิดผลกระทบหรือเป็นการให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น โดยเฉพาะหากการให้เหตุผลไม่อาจรับฟังได้แสดงว่าการใช้อำนาจของรัฐนั้นเป็นไปตามอำเภอใจ ดังนั้นหลักความ

เสมอภาคจึงเป็นหลักสำคัญในการรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และสามารถนำมาตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการก็ได้

เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความเสมอภาค หมายถึง การไม่เลือกปฏิบัติ หรือแบ่งแยกในถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ ไม่แบ่งแยกด้านชาย หญิง ทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะ และด้านอื่น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติภาษา เพศ อายุความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทาง ศาสนาการศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (2558) ได้ให้ความหมายว่า ความเสมอภาค หมายถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม รู้คุณค่าและดำรงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความยั่งยืน เท่าเทียมกัน

มหาวิทยาลัยมหิดล (2559) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้วยเหตุแห่งเพศ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพสถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทาง ศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

อังคณา พิมพ์ดี (2559) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การบริหารจัดการ การดำเนินการทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ทั้งที่อยู่ในสถานะเดียวกันภายใต้ระเบียบ

ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การไม่แบ่งแยกด้านชายหญิงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพ ทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆโดยมีการปฏิบัติและบริการอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากรปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ให้อภิสิทธิ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ และไม่เลือกปฏิบัติทั้งต่อบุคลากรและนักเรียนที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของบุคคล ภายใต้ระเบียบ คำสั่ง กฎหมายต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

10. องค์ประกอบที่ 10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่ 10 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) พบว่าได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและค่านิยม ไว้ดังนี้

United Nations Economic and Social Commission for Asia and The Pacific (2017) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ว่าในสังคมประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากที่มีความหลากหลายทางความคิด หลักธรรมาภิบาลจึงมุ่งเน้นการไกล่เกลี่ยหรือ ประนีประนอมในช่วงเวลาที่สังคมมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยการหาฉันทามติที่สามารถบรรลุความต้องการของสังคมโดยรวม รวมทั้งมุมมองระยะยาวเพื่อพัฒนามนุษย์อย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา ทั้งนี้ การมุ่งเน้นฉันทามติจะต้องเข้าใจถึงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และบริบททางสังคมนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

พิเศษ ปันรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ โดยเป็นการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์

พัชรพร ศรีสัมฤทธิ์ (2562) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีด้วยความเป็นธรรม โดยการบริหารโรงเรียนต้องรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาประเด็น ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนวิถีพุทธนั้นได้มีส่วนร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมกันในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบ ผลการบริหารสถานศึกษาร่วมกัน

ศุภมิตร ปิติพัฒน์ (2564) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ว่า กลุ่มหรือองค์การที่ใช้ฉันทามติเป็นหลักในการตัดสินใจมาจนอยู่ตัวเป็นปกติสถานจะรู้จักทั้งข้อดีและข้อจำกัดที่มีอยู่ในแนวทางการตัดสินใจร่วมกัน ข้อดีของหลักฉันทามติคือทุกเสียงทุกความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมอยู่ในการตัดสินใจนั้นมีความหมาย และโดยหลักฉันทามติทุกฝ่ายต้องให้การเคารพหรือรู้จักอดทนต่อความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างกันและแสวงหาเหตุผลและทางเลือกที่จะยังให้เกิดความเห็นพ้องและยอมรับได้ร่วมกัน

สุภูมิชัย วงศ์เจริญ (2564) ได้กล่าวถึง หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ในการบริหารงานต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมกันในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการบริหารงาน ทั้งนี้ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

เทศบาลเมืองลำพูน (2566) ได้กล่าวว่หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิด แก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

จากการศึกษาความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับฟังข้อมูล พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดี เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายโดยไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการเพื่อนำมาสังเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

Christopher Hood (1991) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในหัวข้อการบริหารภาครัฐแนวใหม่ซึ่งมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันกับแนวคิดธรรมาภิบาลและเป็นแนวคิดหลักที่มีอิทธิพลต่อการปฏิรูปการบริหารภาครัฐนับแต่ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา (ประธาน สุวรรณมงคล, 2564) เมื่อสังเคราะห์พบว่าประกอบด้วยด้านระบบการบริหารผู้บริหารหรือผู้จัดการมีอำนาจอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดยมุ่งวัดผลงานจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ด้านภาวะผู้นำ จะต้องเป็นผู้นำที่เน้นการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ ด้านบุคลากร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติงานด้วยการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานตามตัวชี้วัด ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด ด้านทักษะการบริหาร มีการปรับวิธีการของภาคธุรกิจเอกชนมาใช้ในภาครัฐ โดยนำทักษะและเทคนิคการบริหารจากภาคธุรกิจมาใช้ในการบริหารภาครัฐ ด้านกลยุทธ์ เปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ เพื่อลดการผูกขาดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นการเสริมสร้างวินัยทางการใช้จ่ายงบประมาณ เน้นความประหยัดและความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากร

Lloyd Nwafọ (2017) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำกับดูแลธรรมาภิบาลของรัฐบาลในไนจีเรีย: กรณีศึกษา รัฐอีโม ประกอบด้วย อิทธิพลทางการเมือง ภาวะผู้นำผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และความพึงพอใจของลูกค้า

Phay som (2020) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการสาธารณะในประเทศกัมพูชา ประกอบด้วยการบริหารและวางแผนโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร ปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์กรและมีความมุ่งมั่น ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างธรรมาภิบาลจะประกอบไปด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร โดยโครงสร้างการบริหารจัดการที่ดี จะต้องมีการมีกฎเกณฑ์ (norm) เป็นตัวกำหนด กฎเกณฑ์ดังกล่าวอาจประกอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎและข้อบังคับ และ กระบวนการบริหารจัดการที่ดีซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้เป้าหมายและสาระสำคัญของธรรมาภิบาลเกิดขึ้นได้จริง ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่มีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการจะส่งผลต่อระดับธรรมาภิบาล (การลดของการทุจริตคอร์รัปชัน) ด้านกลยุทธ์ มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการรับฟังความคิดเห็น (public hearing) เพื่อเป็นการสร้างฉันทามติและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยค่านิยมร่วมของโรงเรียน กลยุทธ์ ระบบการดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากร ทักษะ และ สไตล์ส่วนบุคคลปัจจัยและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนที่ส่งผล ได้แก่สภาพแวดล้อมทางการเมือง

สถาบันพระปกเกล้า (2558) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรภาครัฐที่สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วย ทักษะความรู้ความสามารถ ความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ภาวะผู้นำ รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างของหน่วยงาน

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง (2559) ได้เสนอแนวทางซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อสังเคราะห์พบว่าประกอบด้วย ด้านระบบการบริหาร ต้องสร้างระบบการบริหารจัดการ เปิดเผยข้อมูลแสดงความโปร่งใสตามกระบวนการของผู้บังคับใช้กฎหมายและการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ซึ่งทางรับข้อมูลหรือข้อร้องเรียนถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน ด้านบุคลากร ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดการกลมกลืน ร่วมกันประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทุกองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ด้านภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจนักการเมือง ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด มีทัศนคติที่ถูกต้อง ผู้นำทำเป็นตัวอย่าง ไม่ลู่หน้าปะจุมก ปฏิบัติเสมอหน้าตามกฎหมายด้านวัฒนธรรมองค์กร ภายในองค์กรจะต้องไม่มีวัฒนธรรมคอร์รัปชัน วัฒนธรรมทุนนิยมนับถือกันมากกว่าคุณความดี ปกปิดพฤติกรรม การกระทำผิดในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีส่วนร่วมในองค์กรที่ติดตามประเมินผลด้านธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องทุกปี ด้านทักษะการบริหาร ผู้บริหารควรมีทักษะและเสริมสร้างนวัตกรรม

ใหม่ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลขับเคลื่อนในองค์กรเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการเมือง การกำหนดนโยบายจากภาครัฐ

วันชัย วัฒนศัพท์ และ สุจินันท์ หรสิทธิ์ (2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร จะต้องจัดวัฒนธรรมไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างธรรมาภิบาล ได้แก่ การสำนึกในบุญคุณของผู้มีอุปการคุณมากกว่าการมองที่ความรู้คุณงามความดี วัฒนธรรมแห่งการเกรงใจก็จะส่งผลทำให้ไม่กล้าตรวจสอบแม้เห็นสิ่งที่เขาทำอยู่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งวัฒนธรรมอุปถัมภ์ ด้านระบบการบริหาร จะต้องมีการศึกษาและมาตรฐานทางสังคมที่จะต้องติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาสังคมที่เข้มแข็งทั้งในระดับองค์กรและชุมชนดังเช่นกระบวนการในประเทศอิตาลี อินเดีย และอินโดนีเซีย เป็นต้น ด้านภาวะผู้นำ จะต้องมีการคัดเลือกบุคคลากร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาที่ความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้บทเรียนจากกรณีการเกิดทุจริตคอร์รัปชันเพื่อให้ผู้บริหาร บุคลากร ได้เกิดความรู้และผลกระทบตลอดจนเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมธรรมาภิบาลให้เกิดอย่างจริงจัง ด้านเทคโนโลยี ควรนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการกำกับตรวจสอบการดำเนินงานเช่นการใช้เครื่องมือสุนทรียปริทัศน์ (AI)

สุรพล ลอยใหม่ (2562) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ประกอบด้วย ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยระบบงานรูปแบบการบริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ปัจจัยทักษะ และปัจจัยค่านิยมร่วมองค์กร

ปิยากร หวังมหาพร และ อภิญญา ดิสสะมาน (2562) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การภาครัฐ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านนโยบาย 2) ปัจจัยการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน 3) ปัจจัยด้านภารกิจ 4) ปัจจัยด้านทรัพยากร 5) ปัจจัยด้านการสื่อสารภายนอกองค์การ 6) ปัจจัยด้านกลุ่มเป้าหมาย 7) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก 8) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน 10) ปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือ 11) ปัจจัยด้านค่านิยม/วัฒนธรรม และ 12) ปัจจัยด้านผู้นำ

ธัญลักษณ์ วีระสมบัติ (2564) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างธรรมาภิบาล คือ ระบบ คน และกลไกโดยระบบหมายถึง หน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องมีขั้นตอนกระบวนการบริหารเพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จตามแนวคิดของ Peter Drucker(1974) อย่างน้อย 6 ขั้นตอนคือ 1) จำกัดความหรือระบุหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของโครงการต่างๆโดยเน้นผลสำเร็จ 2) จัดลำดับความสำคัญ 3) วัดผลสัมฤทธิ์ที่เชิงปริมาณและคุณภาพ 4) ประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน 5) ใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และ 6) ระบุข้อผิดพลาดแก้ไขและละทิ้งกิจกรรมที่กระทำแล้วไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คน หมายถึง บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสมรรถนะที่สำคัญตามแนวคิดของ McClelland (1973) อันเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ผลการปฏิบัติที่ดีเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดในหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคม

(social image) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) ขณะที่กลไก เป็นการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ควรประกอบไปด้วย 4 ร่วม คือ “ร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมรับผิดชอบ และร่วมตัดสินใจ”

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ Christopher Hood (1991); Lloyd Nwafo (2017); Phay som (2020); บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542); วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557); สถาบันพระปกเกล้า (2558); คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง (2559); วันชัย วัฒนศัพท์ และ สุจินันท์ หรสิทธิ์ (2562); สุรพล ลอยใหม่ (2562); ปิยากร หวังมหาพร และ อภิญญา ดิสสะมาน (2562) ; ธัญลักษณ์ วีระสมบัติ (2564) พบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัย จึงได้สังเคราะห์ปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 1 และเพื่อให้การนำองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์นี้ มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อปัจจัยและจัดกลุ่มของปัจจัย ที่มีการนิยามความหมายคล้ายคลึงกัน หรือเป็นคำกว้างซึ่งครอบคลุมความหมายของปัจจัยนั้นๆ แต่เรียกชื่อแตกต่างกัน เป็นคำกลาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

กลยุทธ์ ได้แก่ ความชัดเจนของยุทธศาสตร์

ระบบการบริหาร ได้แก่ รูปแบบการทำงาน ระบบและวิธีการบริหาร การจัดงบประมาณอย่างคุ้มค่าเหมาะสม กระบวนการบริหาร ระบบการดำเนินงานของโรงเรียน สไตล์ กระบวนการทำงาน รูปแบบการบริหาร การบริหารจัดการ การบริหารงบประมาณ การตรวจสอบ ประสิทธิภาพภายใน การบริหารและวางแผน

บุคลากร ได้แก่ บุคคล ภาระหน้าที่ของบุคลากรแยกตามเพศ ประสิทธิภาพคุณภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ พนักงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากร ทัศนคติ

ภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ลักษณะการบริหารหรือด้านผู้นำ ผู้บริหาร

ทักษะการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของนักวิชาการ จำนวน 10 คน พบว่ามีปัจจัยเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) รวมจำนวน 14 ปัจจัย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ของปัจจัยที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (5 คนขึ้นไป) ซึ่งพบว่าสามารถคัดสรรปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ได้จำนวน 7 ปัจจัย คือ

ปัจจัยที่ 1 ระบบการบริหาร	ปัจจัยที่ 2 บุคลากร
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ	ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร
ปัจจัยที่ 5 โครงสร้างองค์กร	ปัจจัยที่ 6 ทักษะการบริหาร
ปัจจัยที่ 7 กลยุทธ์	

ผู้วิจัย จึงได้ทำการศึกษา ความหมาย รายละเอียดของปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัยโดยมีรายละเอียดและสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ 1 ระบบการบริหาร

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าววาระบบการบริหารไว้ ดังนี้

Christopher Hood (1991) ได้กล่าวถึง ระบบการบริหารว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องมีอำนาจอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดยมุ่งวัดผลงานจากตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

Phay som (2020) ได้กล่าวถึง ระบบการบริหาร การบริหารโดยเฉพาะการวางแผนโครงสร้างพื้นฐานที่ดีสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดธรรมาภิบาลได้ โดยหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีปรับระบบการบริหารให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ หน่วยงานยังต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางกฎหมาย นโยบาย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2552) ได้กล่าวถึง ระบบการบริหารจัดการที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียวจะทำให้เป้าหมายและสาระสำคัญของธรรมาภิบาลเกิดขึ้นได้จริง

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้กล่าววาระบบการบริหาร ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework) ของ Robert H. Waterman, Jr. and Tom Peters (1980) โดยกล่าวถึง ระบบและวิธีการ (Systems) ได้แก่ ระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของระบบต่าง ๆ เช่น ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการงบประมาณ ระบบการให้บริการระบบการควบคุมคุณภาพ และ ระบบการวัดผลงาน เป็นต้น

ปัญญา วรรณบุตร (2553) ได้กล่าววาระบบการบริหารที่ดี คือ การกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน การนำระเบียบ แบบแผนของทางราชการมาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ภายใต้การ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยมีผู้นำเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กร การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการพัฒนาคุณภาพงานของตน การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พร้อมทั้งมีการปรับปรุงกลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้

มะยูรี สุดตา (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านระบบการบริหารงาน มีผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดระบบงานบริหารที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นขององค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานพื้นฐานต่างๆ ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีเป้าหมายชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นขั้นตอนสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีความพร้อมในระบบการบริหาร การทำงานมีความคล่องตัวส่งผลให้ง่ายต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งเป็นการใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

อัชราภรณ์ มาตรา (2555) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ศรวิไล ศรีเฉลิม (2556) ได้กล่าวถึง ระบบการบริหาร ว่าผู้บริหารต้องมีการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีจิตสำนึกต่อชุมชน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีระเบียบวินัย มีความคาดหวังร่วมกันสูง ผู้บริหารทำความเข้าใจกับครูให้พัฒนาตนเองมีความรู้ ความสามารถในออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนทุกขั้นตอน มีการส่งเสริมและดำเนินการให้มีการระดมทรัพยากรมาใช้ให้คุ้มค่าต่อการศึกษาในทุกด้าน

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ได้กล่าวว่าแนวคิดของ Lindsay Sherwin (2019) & Rasiel and Friga (2012) ที่ระบุว่า ระบบการบริหาร จะประกอบไปด้วย ขั้นตอน (procedures) กระบวนการ (processes) และกิจวัตร (routines) ซึ่งเป็นลักษณะที่ทำให้ทราบว่าจะงานสำคัญจะสำเร็จได้อย่างไร ทั้งระบบทางการเงิน ระบบการว่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ

วิโรจน์ คงเทพ (2558) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำให้เป้าหมายขององค์กรบังเกิดผลสัมฤทธิ์มีองค์ประกอบสำคัญ 4 อย่าง คือ 1) การวางแผน เป็นกระบวนการทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การจัดองค์การเป็นกระบวนการทำหน้าที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้แผนที่ตั้งไว้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้ 3) การเป็นผู้นำกระบวนการ เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลายให้มีส่วนร่วมช่วยกันทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ (4) การควบคุมเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่การออกกฎระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำกิจกรรมขององค์กรที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพในทุกระบบและทุกขั้นตอน โดยผลลัพธ์ที่ออกมาอย่างต่ำจะต้องได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้บรรลุถึงเป้าหมายสำคัญขององค์กรอย่างเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สถาบันพระปกเกล้า (2558) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรพบว่าความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง (2559) ได้กล่าวว่าด้านระบบการบริหาร ต้องสร้างระบบการบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลแสดงความโปร่งใสตามกระบวนการของผู้บังคับใช้กฎหมายและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ซึ่งทางรับข้อมูลหรือข้อร้องเรียนถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน

วันชัย วัฒนศัพท์ และ สุจินันท์ หรสิทธิ์ (2562) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหาร จะต้องมิกติกาและมาตรฐานทางสังคมที่จะต้องติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาสังคมที่เข้มแข็งทั้งในระดับองค์กรและชุมชนดังเช่นกระบวนการในประเทศอิตาลี อินเดีย และอินโดนีเซีย เป็นต้น

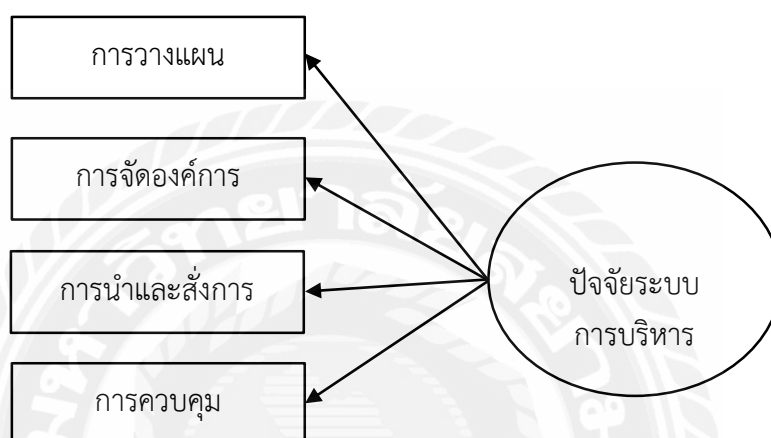
ปิยากร หวังมหาพร และ อภิญญา ดิสสะมาน (2562) ได้กล่าวว่าในระบบการบริหาร ควรจะจำกัดความหรือระบุหน่วยงานและวัตถุประสงค์ของโครงการต่างๆโดยเน้นผลสำเร็จจัดลำดับความสำคัญ วัดผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน ใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และ ระบุข้อผิดพลาดแก้ไขและละทิ้งกิจกรรมที่กระทำแล้วไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วมใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สุทิสรา ชื่นเขียว (2564) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารองค์กรว่า ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีนโยบายและทิศ

ทางการทำงานที่สื่อสารให้บุคลากรได้ทราบอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในงานเพื่อการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ตลอดจนการมีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีและมีความเอาใจใส่ในบุคลากรอยู่เสมอ

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยระบบการบริหาร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและสั่งการ และการควบคุม แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยระบบการบริหาร

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและสั่งการ และการควบคุม ดังนี้

การวางแผน หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายแผนงาน และตัดสินใจโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีจุดมุ่งหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน หาวีธีที่ดีที่สุดทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลทำให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การจัดองค์การ หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดระบบความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคลากรในสถานศึกษา โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีอิสระในการพัฒนาคุณภาพงานของตน พร้อมต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การนำและสั่งการ หมายถึง การที่สถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ ตลอดจนมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรให้พัฒนาการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายสูงสุดต่อองค์กรอยู่เสมอ

การควบคุม หมายถึง การที่สถานศึกษามีกลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้ มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน สะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนมีวิธีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และกำหนดไว้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยระบบการบริหาร หมายถึง สถานศึกษามีการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายแผนงาน และตัดสินใจโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีจุดมุ่งหมายและความคาดหวังในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการจัดองค์การโดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีการนำและสั่งการโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ มีการทำความเข้าใจกับบุคลากรถึงการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตลอดจนมีการควบคุม กลไกการทำงานให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน สะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนมีวิธีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และกำหนดไว้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน

2. ปัจจัยที่ 2 บุคลากร

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยบุคลากรไว้ ดังนี้

Phay som (2020) ได้กล่าวถึงปัจจัยบุคลากรว่าพนักงานควรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการเลื่อนตำแหน่ง มอบเงินในรูปแบบของโบนัส ค่าล่วงเวลาโดยพิจารณาจากผลงานของเขา หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้พนักงานจะไม่ทำงานอย่างเต็มที่และประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมจะส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งกำหนดไว้ในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ มี 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การวางแผนงานบุคลากร การวางแผนนับเป็นขั้นตอนแรกในการนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงานโดย การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการวางแผนจะต้องอาศัย ประสพการณ์การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนมีความสำคัญ เพราะทำให้ลดความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการประหยัดทำให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับต้น แผนที่ดีจะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนนั้น

ด้านที่ 2 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน เป็นการจัดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากกระบวนการสรรหาได้เข้าปฏิบัติงานและรับมอบหมายหน้าที่การงานตามตำแหน่ง วุฒิ และความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

ด้านที่ 3 การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

ด้านที่ 4 การธำรงรักษาบุคลากร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เนื่องจากบุคคลมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ งานในองค์กรมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคล

ด้านที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำงาน และในเวลาทำงานแล้วเสร็จ

ปัญญา วรรณบุตร (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยบุคลากร ว่า ปัจจัยบุคลากรที่นำไปสู่ความสำเร็จของการได้รับรางวัลธรรมาภิบาล 3 ปี ติดต่อกัน คือการที่เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความพยายามใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสมอ ขณะเดียวกันก็มีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ที่มีการทำงานเป็นที่ ลักษณะช่วยกันทำ การทำงานเน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ประสานความ ร่วมมือกับทุกองค์กรอยู่ตลอดเวลา หากมีภาระงานมากก็จะทำงานให้แล้วเสร็จเสมอ ไม่ปล่อยทิ้งไว้ เจ้าหน้าที่ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน กริยาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส บริการประชาชนได้อย่างดีเยี่ยมไม่เลือกปฏิบัติให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจ สามารถบอกถึงปัญหาหรือความต้องการทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลของตนได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตามที่ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้สามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดีนำไปสู่การได้รับรางวัลธรรมาภิบาล

มะยูรี สุตตา (2553) ได้กล่าวถึง ปัจจัยบุคลากรทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เน้นพิจารณาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนมีการจูงใจเจ้าหน้าที่ให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและผูกพันต่อองค์กร อาทิ การให้ทุนการศึกษาและส่งอบรมในสถานที่ต่างๆตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน การจัดกิจกรรมพิเศษที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร จัดให้มีการควบคุมเจ้าหน้าที่ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ได้กล่าวว่าแนวคิดปัจจัยบุคลากรจากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศพบว่าหมายถึง จำนวนและประเภทของบุคลากรภายในองค์กร โดยหมายถึงพนักงานขององค์กร และความสามารถของพนักงานเหล่านั้นในวงกว้าง (London

Management Centre, 2008) กล่าวคือเป็นเรื่องเกี่ยวกับการคัดเลือก บุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การหมุนเวียนกันทำงาน และการเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์

สถาบันพระปกเกล้า (2558) ได้กล่าวว่า ปัจจัยบุคลากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่ง จะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตโดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

วิโรจน์ คงเทพ (2558) ได้กล่าวว่า ปัจจัยบุคลากร ว่า ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนและพัฒนาการผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตัวชี้วัดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีและมีการปรับปรุงกฎ ข้อบังคับและระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง (2559) ได้กล่าวถึง ปัจจัยบุคลากร ว่าต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดการกลมกลืน ร่วมกันประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลทุกองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

วรชัย สิงหฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้กล่าวถึง ปัจจัยบุคลากร ว่า มนุษย์ถือว่ามีสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความพอเพียงกับกิจกรรมขององค์กรทั้ง ในด้านปริมาณ และศักยภาพ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

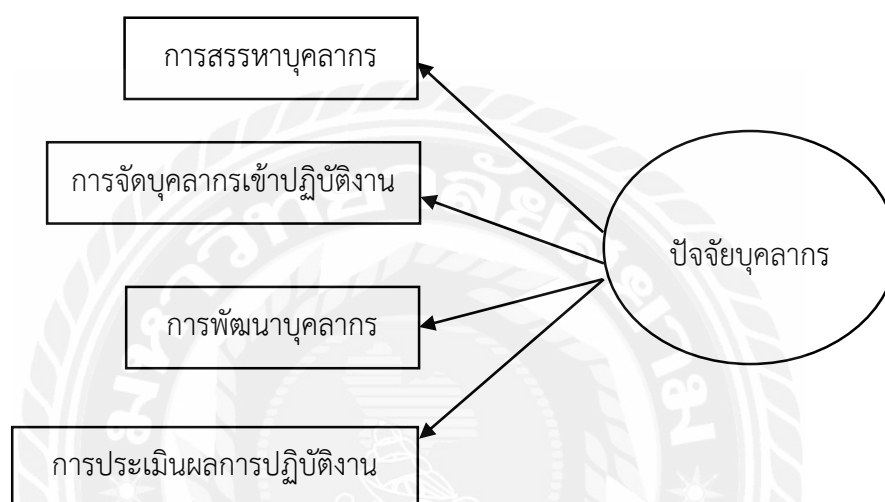
มาลีณ เรืองเดช (2559) ได้กล่าวว่า บุคลากร หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว จะต้องเป็นผู้ที่ต้องรักษาระเบียบวินัย มีการพัฒนาฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีการสั่ง สมความเชี่ยวชาญ มีจริยธรรมในการทำงาน มีจิตบริการมีสมรรถนะสูงไม่เลือกปฏิบัติมีความรับผิดชอบต่อประชาชน มีทักษะในการปฏิบัติงาน

ธัญลักษณ์ วีระสมบัติ (2564) ได้กล่าวว่า บุคลากร จะต้องพัฒนาบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ผลการปฏิบัติที่ดีเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดในหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคม (social image) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ได้กล่าวถึงในปัจจุบันด้านบุคลากร ว่าจำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหา

วิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยบุคลากร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ปัจจัยบุคลากร

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินการวางแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่ง จำนวน และ ประเภทของบุคลากรตามตามวัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์การ ตลอดจน การคัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เน้นพิจารณาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่โดยต้องคำนึงถึงความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณ และ ศักยภาพการปฏิบัติงานในกิจกรรมขององค์การ

การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จากกระบวนการสรรหาได้เข้าปฏิบัติงานและรับมอบหมายหน้าที่การงานตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เน้นให้มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาฝึกฝนและทบทวนตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีจริยธรรมในการทำงาน โดยอาศัยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจัดให้มีการควบคุมเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบการทำงานทั้งระหว่างปฏิบัติงานและเมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีการสร้างขวัญกำลังใจเมื่อมีผลการประเมินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยบุคลากร หมายถึง สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรโดยวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่ง จำนวน และประเภทของบุคลากร คัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เน้นพิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร ฝึกฝน ทบทวน เพิ่มพูนให้มีความรู้ ความสามารถ และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบการทำงานภายในสถานศึกษา และการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Christopher Hood (1991) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าจะต้องเป็นผู้นำที่เน้นการบริหารจัดการแบบมีอาชีพ

Lloyd Nwafo (2017) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าผู้นำต้องมีคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง และซื่อสัตย์ให้คนในองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยเพราะผู้นำที่ใช้อำนาจมากเกินไปโดยขาดปฏิบัติตามกฎหมายและไม่รู้ผิดชอบชั่วดีอาจนำไปสู่การทุจริตหรือการตัดสินใจที่เสี่ยงเกินความจำเป็นส่งผลเสียต่อการบริหารอีกทั้งผู้นำมีผลกระทบอย่างมากต่อผลการบริหารงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งปัญหาที่พบมักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารและคณะกรรมการที่ไร้ประสบการณ์และทุจริต ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน บริการ และความโปร่งใสขององค์กร

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าผู้บริหารที่มีความเป็นประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการจะส่งผลต่อระดับธรรมาภิบาล (การลดของการทุจริตคอร์รัปชัน)

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework) ของ Robert H. Waterman, Jr. and Tom Peters (1980) โดยกล่าวถึง ภาวะผู้นำ ในลักษณะการบริหารว่า หมายถึง แบบความเป็นผู้นำ

ของผู้บริหารรวมถึงพฤติกรรม ของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความนึกคิดของพนักงานมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร และนักวิชาการท่านดังกล่าวได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการคำว่า ผู้นำขององค์การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและในขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็น ผู้นำขององค์การมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างไม่หยุดนิ่ง ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาในรูปแบบ บทบาทการทำงานขององค์การและบุคลากรให้มีการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันที่ทันที่ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็จะพยายามกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง และใช้วิธีการจูงใจเจ้าหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างให้เกิดการยอมรับและศรัทธา

กุลนันท์ เลี้ยงสุขสันต์ (2553) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 6 ประการ ของรัตติกกรณัง จงวิศาล (2549) มาใช้ในการศึกษาวิจัยซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อีกทั้งเป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นจากบริบทของสังคมไทย และมีผู้นำทฤษฎีไปศึกษาแล้วเป็นจำนวนมาก ซึ่งภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจูงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรือกลุ่ม หรือองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักองค์กร พัฒนาการตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งตัวผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเองต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และให้ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด

2. การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการรักษาหัวใจผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุขหอมขอมประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น

3. การมีศีลธรรมในการประกอบการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความพิถีพิถันกับงาน หรือคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รักษาคำพูด ยึดมั่นในศีลธรรม มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

4. ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล และมีความคิดเชิงกลยุทธ์

5. การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ปลุกฝังให้คนในองค์กรเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคมปลุกฝังจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีที่ดี และดำเนินงานหรือดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งคืนประโยชน์ให้กับสังคม

6. การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยอมรับข้อดีของตนเอง

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถ นิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมีพฤติกรรม คล้อยตามและยอมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรม ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

ศรีวิไล ศรีเฉลิม (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีบทบาทในการชี้นำองค์กร ต้องมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการกำกับ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม (Accountability) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความรู้สึกถึงเป้าหมายของสถานศึกษา เฉลียวฉลาด มองภาพอนาคตได้ ผู้นำเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส มีใจเป็นกลาง มีความกล้าหาญ และเสียสละ

ธนกร อัจฉกร (2557) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติใน สิ่งที่ต้องทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง (2559) ได้กล่าวว่าด้านภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจนักการเมือง ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด มีทัศนคติที่ถูกต้อง ผู้นำทำเป็นตัวอย่าง ไม่ลู่หน้าปะจุมูกปฏิบัติเสมอหน้าตามกฎหมาย

มาลีณ เรืองเดช (2559) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ส่งเสริมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลว่า ผู้นำขององค์กรมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้นำขององค์กรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างไม่หยุดนิ่งมีการเตรียมพร้อมในสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงทีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่เสมอ มีการจูงใจเจ้าหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเรื่องของพฤติกรรม การวางตัว พยายามศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ

วรชัย สิงหฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำที่มีอิทธิพลและสามารถสร้างแรงจูงใจผลักดัน รวมทั้งกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และมีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จ

ชยุต มารยาทตร์ (2560) พบปัญหาจากการขาดภาวะผู้นำ ของหัวหน้าสถานีดารวจนครบาล คือ ไม่มีความสามารถในการทำงาน ไม่สามารถจูงใจตำรวจและประชาชน ไม่สามารถสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ

ธิดิวดี หมั่นมี (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปรากฏลักษณะของผู้นำที่เมื่อปฏิบัติแล้วจะส่งผลต่อการบริหารกิจการเมืองที่ดีภายใต้ชื่อโมเดล “SHADE” โดยมีรายละเอียดและสาระสำคัญ ดังนี้

S: Sociability เป็นผู้มีสังคมที่ดีผู้นำต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีอารมณ์มั่นคง มีวุฒิภาวะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสนใจและใช้กิจกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม คือการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

H : Human relation เป็นผู้รักในมนุษยชาติผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มองโลกในแง่ดีในการที่จะทำให้เกิดกิจการต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์และการแสดงประชามติ

A: Ability เป็นผู้มีความสามารถ การใช้สติปัญญานั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความรับผิดชอบ คือการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

D: Director เป็นผู้อำนวยการมืออาชีพ ในการปกครองคือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่จะทำงานตรงนั้นให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอใจหรืออำนาจของบุคคล

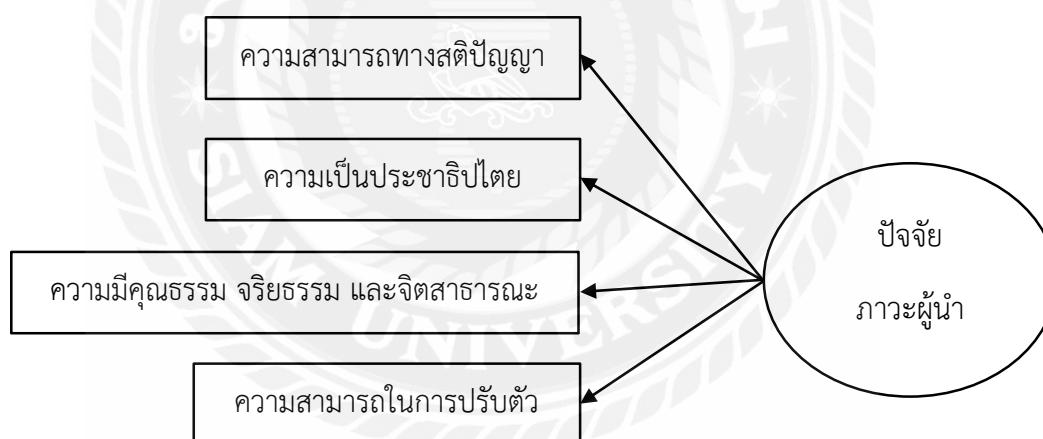
E : Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ ผู้นำประเภทนี้จะใช้การทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นแม้กระทั่งในการวางนโยบายต่าง ๆ การทำงานโดยทั่วไปจึงเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ผู้ร่วมงานจะต้องเป็นผู้มีคุณภาพเพียงพอสามารถตอบสนองการทำงานในระบบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้มีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

D: Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ ที่ไม่เคยมีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนา (changing is development) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ลึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง” สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นประชาธิปไตย ความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ ความสามารถในการปรับตัว แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4 ปัจจัยภาวะผู้นำ

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นประชาธิปไตย ความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ รวมทั้งความสามารถในการปรับตัว ดังนี้

ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการใช้สมอง สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ เพื่อบริหารสถานศึกษาตลอดจนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดวิเคราะห์ เข้าใจเหตุผลและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย ตามภารกิจและขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ อีก

ทั้งยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จโดยเปิดโอกาส ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามขอบข่ายและภารกิจของ สถานศึกษา

ความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนและปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม คำนึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมรับรู้และเสนอความเห็นใน การพิจารณาหรือแก้ไขปัญหา เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม โปร่งใส เสียสละ มีใจเป็นกลาง มีความกล้าหาญ ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี รู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและ ความสามัคคีในองค์กร

ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร สถานศึกษา แสดงออก ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความรู้สึกและรู้รอบ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงจูงใจ ผลักดัน รวมทั้ง กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเรื่องของ พฤติกรรม การวางตัว การพัฒนาตนเอง พยายามศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่อย่างเสมอ

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ทางสติปัญญาโดยแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ เพื่อบริหารสถานศึกษา ตลอดจนนำความรู้ ประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ในการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลัง ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ มีการรับฟังความคิดเห็น ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่น ในความถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม โปร่งใส เสียสละ มีใจเป็นกลาง มีความกล้าหาญ ความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี รู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาด ของผู้อื่น และมีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถสร้าง แรงจูงใจ ผลักดัน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่วัฒนธรรมองค์กร ไว้ ดังนี้

Rothaermel (2013) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยมร่วมของ สมาชิกของ องค์กรซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นบรรทัดฐานกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก ภายในองค์กร

PwC Global Culture Survey (2021) ได้รายงานการสำรวจความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 81 ของประชากรตัวอย่างที่เห็นด้วยว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่อไปได้ โดยจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้า พนักงานลาออกน้อยลง และสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นออกมาดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่า “If culture comes first, performance will follow.” หรือ “เมื่อวัฒนธรรมมาแล้ว ประสิทธิภาพขององค์กรจะตามมา”

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7’S (McKinsey 7-S Framework) ของ Robert H. Waterman, Jr. and Tom Peters (1980) โดยกล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร ในคำว่าค่านิยมร่วม หมายถึง ปรัชญาที่ปลูกฝังแก่สมาชิกในองค์กรในการยึดถือปฏิบัติและนักวิชาการท่านดังกล่าวได้ ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรภายใต้กรอบแนวคิดของ Cooke และคณะ ซึ่งได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับก้าวร้าว แต่ข้อค้นพบครั้งนี้ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ในมิติเน้นความสำเร็จ มิติสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่ง ลักษณะสร้างสรรค์สะท้อนผ่านเจ้าหน้าที่ที่มีค่านิยมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ตลอดเวลา ความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานและองค์กร ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ขณะที่มิติเน้นความสำเร็จ สะท้อนผ่านความสำเร็จในการทำงาน ประกอบกับการมีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วม มีหลักคิดที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จึงทำให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีเป้าหมายเน้นความสำเร็จขององค์กร ส่วนมิติเน้นสัจการแห่งตน กล่าวคือ เน้นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำความรู้ความสามารถเหล่านั้นมาปรับใช้ในองค์กรสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โครงการใหม่ให้องค์กรพัฒนาให้มากขึ้น มีลักษณะสร้างสรรค์มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งเห็นได้จากสัมพันธภาพที่ดีของผู้บริหารที่มีความเป็นกันเองเจ้าหน้าที่ที่มีการทำงานแบบช่วยเหลือกันตลอดเวลา ประกอบกับสัมพันธภาพที่ดีต่อประชาชน

มะยูรี สุดตา (2553) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลว่า วัฒนธรรมการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่เสมอเห็นได้จากผู้บริหารเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมในการเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปไม่ว่าจะเป็นการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น แนวทางการดำเนินงาน เสนอแนะปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อย่างสมเหตุสมผลด้วย นอกจากนี้องค์กรยังมีหลักคิดที่เน้นในเรื่องของความสุจริตโปร่งใสในการทำงานเป็นสำคัญว่าเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพราะจะนำพาให้การทำงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งนอกจากจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จแล้ว ยังเป็นที่ยอมรับของประชาชนทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารด้านอื่นๆมากขึ้น

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานกลางที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร

ศรีวิไล ศรีเฉลิม (2556) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง เอกลักษณ์และสายสัมพันธ์ที่กิจการสร้างให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ความสอดคล้องต่อกันของวัฒนธรรมระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆ ความสามารถในการเชิงวัฒนธรรมในการรับวัฒนธรรม ความคิดริเริ่ม และการเปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่ ความไวเนื้อเชื่อใจ การยอมรับตัวบุคลากรในสถานศึกษา และครุมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน การมีครูและบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมยอมรับสิ่งใหม่ๆ

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หรือค่านิยมร่วม (shared values) โดยการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและนำเสนอว่าเป็นค่านิยมที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การ ซึ่งอาจเป็นหมายสูงสุดที่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่จะนำมาใช้เพื่อให้ทุกคนบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ค่านิยมร่วมนี้อาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การเพราะรากฐานของวัฒนธรรมองค์การก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบจากการศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อค่านิยมหรือฐานคติที่คนในองค์กรมีส่วนร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมนั้นหากเป็นวัฒนธรรมที่ไม่เอื้อต่อการมีธรรมาภิบาลแล้ว การที่ผู้บริหารใหม่ที่เข้าไปจะนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ก็ คงเป็นเรื่องยากกว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการมีธรรมาภิบาล เช่น วัฒนธรรมหนึ่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยกตัวอย่างคือการที่ครุมีวัฒนธรรมแบบตัวใครตัวมันต่างคนต่างอยู่ หรือมีวัฒนธรรมแบบ ชอบทำงานกัน เป็นทีม เป็นต้น

สถาบันพระปกเกล้า (2558) ได้กล่าวถึง ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กรหรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ รากฐานของวัฒนธรรมองค์การก็คือความเชื่อค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กรเมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

วรชัย สิงหฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูง โดยความเชื่อจะกำหนดเป็นบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับองค์การก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เนื่องจากค่านิยมร่วมและวัฒนธรรม องค์การเป็นหลักที่

ยึดถือกันโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติขององค์กรที่กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางแนวเดียวกัน

ทวีวัฒน์ ไมตรีจิตร (2559) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการ ประพฤติและการปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ที่คนในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจรวมกันว่าเป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ หรือรู้สึกได้ว่าสามารถตอบสนองในความสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ เกิดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ จึงมีการถ่ายทอดยึดถือและปฏิบัติ ร่วมกันมาอย่างยาวนาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่อิทธิพลสำคัญที่ก่อให้เกิด พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรซึ่งเรียกโดยรวมว่า พฤติกรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุ ตามภารกิจและเป้าขององค์กร

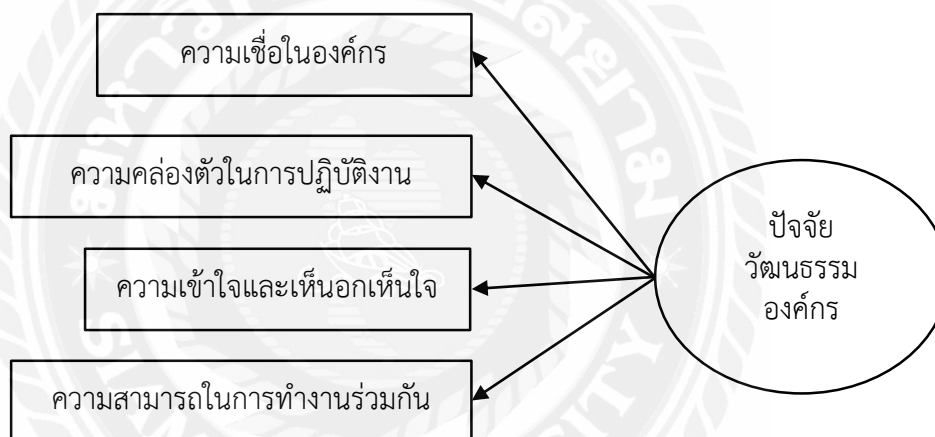
ชยุต มารยาทตร์ (2560) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ในส่วนของผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหน่วยงานมองเห็นแต่ผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2564) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นพลัง แห่งการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นการตกผลึกของการสังเคราะห์แนวคิดจากต่างประเทศ และผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า “วัฒนธรรมองค์กร” เปรียบเสมือนลายนิ้วมือ ขององค์กรนั้น ๆ ที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ และไม่สามารถเลียนแบบกันได้ วัฒนธรรมองค์กรที่ ดีเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญในองค์ประกอบนั้น ที่จะต้อง สนับสนุนการทดลอง การเรียนรู้ มีเวทีให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและสื่อสารในสิ่งที่เขาต้องการ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้ นั่นอาจเป็น เพราะผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก เนื่องจากจัดอันดับความสำคัญของงานอย่างอื่นไว้ก่อน หรือคนในองค์กรคิดว่าการอยู่แบบเดิม ๆ นั้นดีอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอะไร หรืออาจมา จากการสื่อสารไม่ดีพอ กว่าที่จะสื่อสารจากระดับบนลงล่างก็หายไปหมด อีกทั้งพนักงานมีส่วนร่วมน้อย และไม่เข้าถึง ดังนั้นเราต้องแก้ปัญหาด้วยการกระตุ้นผู้บริหาร ในขณะเดียวกันก็อาจใช้พนักงานเป็น กระบอกเสียงให้คนอื่นกล้า Feedback กลับ โดยให้ดูว่าค่านิยมหรือคุณค่าหลัก (Core Value) ที่เรา อยากจะขับเคลื่อนคืออะไร แล้วโฟกัสไปที่สิ่งนั้น โดย Core Value ที่ผู้บริหาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็นว่าควรพัฒนาขึ้นและสร้างให้เป็นวัฒนธรรมของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย มากที่สุด คือ เรื่องของความคล่องตัวในการทำงาน (Agility) รองลงมาคือความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจกัน (Empathy) และสุดท้ายคือการทำงานร่วมกัน (Collaboration) รวมถึงให้ เห็นความสำคัญว่าทำไมถึงมีวัฒนธรรมนี้ ซึ่งก็เข้ากับหลักในการสร้างวัฒนธรรม นั่นก็คือ 1) ผู้นำต้อง เป็นแบบอย่าง 2) มีระบบปฏิบัติ และ 3) มี Guideline

ณัฐนรี ละม้ายแห (2566) ได้กล่าวว่าความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม แนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการที่จะพัฒนาวัฒนธรรม สถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีนั้น ต้องใช้ทั้งความสามารถของผู้บริหารในการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ตั้งมา ภายในองค์กร รวมทั้งความ

ร่วมมือของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ร่วมมือร่วมใจ ดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ถ้าสถานศึกษาใดมี วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทำให้บุคลากรเข้าใจ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากร ชุมชน และสภาพแวดล้อม ผลจากการบริหารงานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในองค์กร ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5 ปัจจัยระบบการบริหาร

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในองค์กร ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ดังนี้

ความเชื่อในองค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเกิดการยอมรับศรัทธา ในผู้นำว่ามีความสามารถที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ เชื่อในกลุ่มว่าสามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร และเชื่อมั่นตนเองว่า มีคุณค่าต่อ องค์กร มั่นใจว่าตนเองสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้

ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สถานศึกษาลดความซับซ้อนในกระบวนการดำเนินการต่างๆให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รับฟังเสียงสะท้อนการปฏิบัติงานจากบุคลากร ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องสร้างอุปนิสัยคิดเร็ว แก้ไขปัญหาเร็ว และต้องมีการตัดสินใจที่เฉียบขาดและรวดเร็ว เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ความสามารถในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ภายในองค์กรมีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรและความสุขในการทำงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่ และการเสนอแนะปัญหาอุปสรรคในการทำงาน การเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนภายในองค์กรล้วนมีคุณค่า ต่อสถานศึกษา เชื่อว่าผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความคล่องตัว มีอุปนิสัยคิดเร็ว แก้ไขปัญหาเร็ว มีการตัดสินใจที่เฉียบขาดและรวดเร็ว ลดความซับซ้อนในกระบวนการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยเข้าใจบุคคลอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ภายในสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันกับสถานศึกษาและความสุขในการทำงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่

5. ปัจจัยที่ 5 โครงสร้างองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าโครงสร้างองค์กรไว้ ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ได้กล่าวว่า โครงสร้างการบริหารจัดการที่ดี จะต้องมีความเหมาะสม (norm) เป็นตัวกำหนด กฎเกณฑ์ดังกล่าวอาจประกอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎและข้อบังคับ

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework) ของ Robert H. Waterman, Jr. and Tom Peters (1980) โดยกล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง แผนภูมิองค์การและคุณลักษณะขององค์การขนาดขององค์การการรวมอำนาจและกระจายอำนาจความสัมพันธ์และอำนาจหน้าที่ และพบว่าลักษณะโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนหัวหน้างานไปสู่เจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ มีการแบ่งส่วนการบริหารองค์การตามลักษณะองค์การแบบหน้าที่ (Functional Organization) ซึ่งเป็นการแบ่งส่วนการบริหารโดยถือเอาหน้าที่งาน หรือภารกิจเป็น หลักเช่นงานฝ่ายนโยบายและแผนงานฝ่ายการคลังงานฝ่ายโยธา ฯลฯ

ซึ่งการจัดองค์การแบบนี้ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานตามความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจนและนำไปสู่การทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมาก

วรารุช ภาณุตานันท์ (2552) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์การมีการแสดง รายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานและยัง เกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงาน และควบคุม ช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าโครงสร้างขององค์การมีลักษณะที่จะแสดงให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ และแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์การ

มะยูรี สุคตา (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล คือ มีการบริหารจัดการตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน หัวหน้างานไปสู่เจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่างๆ โดยถือเอาหน้าที่งานหรือภารกิจเป็นหลัก เช่น สำนักปลัด ส่วนโยธา ส่วนคลัง ซึ่งการจัดองค์การแบบนี้ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานตามความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านการทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจนและนำไปสู่การทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมาก

ระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (2554) ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวว่าการจัดส่วนงาน (ส่วนราชการ) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นด้าน และหรือการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากับด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

วิเชียร วิทย์อุดม (2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การ จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบหน้าที่ของกิจกรรมองค์การ โครงสร้างจะเป็นตัวกำหนดว่าแต่ละส่วนขององค์การมีการบริหารงานอย่างไร โดยจะเห็นได้ชัดตามรูปแบบแผนผังขององค์การ โดยการออกแบบโครงสร้างองค์การจะสามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารอาจเลือกรูปแบบองค์การแบบใดแบบหนึ่งให้เหมาะสม

กนกวรรณ ชูชีพ (2557) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การในลักษณะคำอธิบาย หรือแผนภาพที่สามารถอธิบายถึงกิจกรรมภายในทั้งหมดขององค์การ ได้แก่ การจัดสรรงาน การแบ่งหน่วยงานความรับผิดชอบของบุคคลและองค์การ การประสานงาน การรายงานตามอำนาจหน้าที่สายการบังคับบัญชา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจและบริบทภายนอก

สถาบันพระปกเกล้า (2558) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง โครงสร้างที่ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบมีความสะดวกในการติดต่อประสานงานผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหาร

จัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วซึ่งโครงสร้างขององค์กรจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง (2559) ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์การ ควรมีส่วนงานในองค์กรที่ติดตามประเมินผลด้านธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องทุกปี

วรชัย สิงห์ฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้กล่าวว่า ปัจจัยความเหมาะสมด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ว่าการจัดโครงสร้างองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้ เกิดการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในหน้าที่ของบุคลากร โดยผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการ บริหารงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวก เนื่องจากโครงสร้างของสภรณ์จะสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่อยู่ในสภรณ์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บริหาร รับผิดชอบต่อขอบเขตงานของตนที่รับผิดชอบได้ ซึ่งจะลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ ตามเป้าหมายตามที่กำหนดได้

มาลีณ เรืองเดช (2559) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานออกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเพิ่มความคล่องตัว ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงาน

ชยุต มารยาทตร์ (2560) ได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Max Weber ที่เห็นว่า สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่โครงสร้างขององค์กร ซึ่งเสนอว่าจะต้องเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมกับการทำภารกิจ มีความแน่นอน ชัดเจนมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยต้องมีการกำหนดไว้ในรูปของกฎ หรือกฎหมาย มิใช่เปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์หรือแรงกดดันทางการเมืองหรือขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ภายใต้โครงสร้างเช่นนั้น ภายในหน่วยงานจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือความชำนาญของแต่ละบุคคล และต้องทำงานในลักษณะ “มืออาชีพ” คือปฏิบัติงานโดยมีองค์ความรู้ในเชิงศาสตร์เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและด้านกระบวนการทำงาน ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

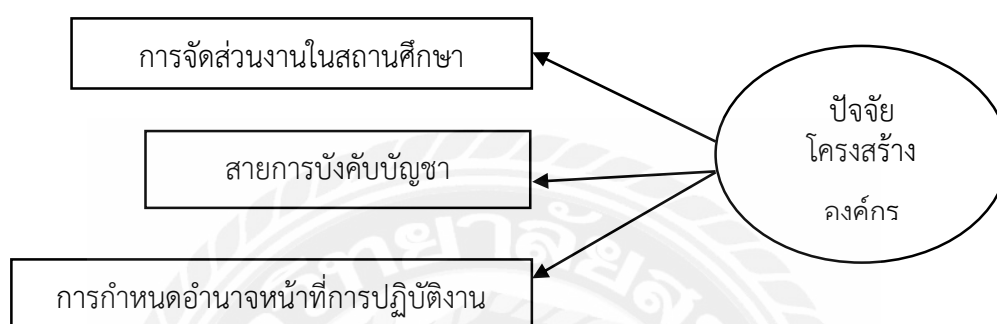
ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์ (2560) ได้กล่าวถึง การจัดโครงสร้างองค์กร คือ การจัดสรรทรัพยากร การแบ่งหน้าที่ในแต่ละฝ่ายโดยจัดเป็นรูปต่างๆ กันเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดมุ่งหมาย

ศิริณภา หลวงแก้ว (2560) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง แผนภาพ แผนภูมิ แสดงสายการทำงานขององค์การ รวมกฎ ระเบียบต่าง ๆ สะท้อนตัวบุคคล อำนาจหน้าที่ในการควบคุมเส้นทางการสื่อสาร การวางแผนร่วมกัน การประสานงาน เป็นองค์ประกอบขององค์การ

อัจฉิมา ศุภจริยาวัตร (2562) ได้กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์การแบ่งตามหน้าที่การทำงานนั้นจะมีผลโดยตรงต่อการประสานงานของหน่วยงานการทำงาน ทั้งนี้ความชำนาญเฉพาะทางที่มีความโดดเด่นสามารถนำไปสู่การจำกัดสัดส่วนและแบ่งแยกลำดับความสำคัญของแต่ละหน่วยการ

ทำงานได้ซึ่งอาจเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันภายในแต่ละหน่วยการทำงาน และอาจทำให้บทบาทการประสานงานของผู้บริหารเกิดวิกฤตขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดส่วนงานในสถานศึกษา สายการบังคับบัญชา และ การกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 6 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดส่วนงานในสถานศึกษา สายการบังคับบัญชา และ การกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน ดังนี้

การจัดส่วนงานในสถานศึกษา หมายถึง การรวมกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เข้าด้วยกัน โดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกันและเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่มเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบท และการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

สายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมและการรับผิดชอบ ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ขึ้นต่อกับใครและส่วนงานใดในสถานศึกษา

การกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ได้กำหนดความรับผิดชอบและสิ่งที่ต้องกระทำ รวมทั้งการกระจายอำนาจงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามเป้าหมายภารกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนดได้

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์กร หมายถึง สถานศึกษามีการจัดส่วนงาน โดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกันและเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่มเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบท และการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การควบคุมและการรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการ

ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบและสิ่งที่บุคลากรต้องกระทำอย่างชัดเจน รวมทั้งการมอบอำนาจงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา

6. ปัจจัยที่ 6 ทักษะการบริหาร

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการบริหารไว้ ดังนี้

Christopher Hood (1991) ได้กล่าวถึง ทักษะการบริหาร ควรมีการปรับวิธีการของภาคธุรกิจเอกชนมาใช้ในภาครัฐ โดยนำทักษะและเทคนิคการบริหารจากภาคธุรกิจมาใช้ในการบริหารภาครัฐ ด้านกลยุทธ์ เปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ เพื่อลดการผูกขาดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นการเสริมสร้างวินัยทางการใช้จ่ายงบประมาณ เน้นความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

Griffin (2013) ได้กล่าวว่า การบริหารจำเป็นจะต้องมีทักษะบางประการ เพื่อเติมเต็มบทบาทอันจะก่อให้เกิดการจัดการประสบความสำเร็จ ซึ่งทักษะการจัดการพื้นฐานนั้นประกอบไปด้วย ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจ ลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้บริหารนั้นใช้เวลาส่วนหนึ่งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เข้าใจ และกระตุ้นบุคคลและกลุ่มบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มีตำแหน่งเหนือกว่าขององค์กร เพราะเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำงาน ร่วมกับ ผู้ชาย ผู้บริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร แม้จะมีผู้บริหารบางคนประสบความสำเร็จ แม้มีทักษะระหว่างบุคคลต่ำ แต่ผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้มากมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเช่นกัน ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ทักษะด้านมโนภาพขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคิดเชิงรูปธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อที่จะรวบรวมส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กรและสามารถตัดสินใจได้อย่างหลากหลายเพื่อสนองต่อองค์กร

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework) ของ Robert H. Waterman, Jr. and Tom Peters (1980) โดยกล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถดีเด่นขององค์กร เป็นสิ่งที่ยังคงสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่น เป็นทักษะความสามารถโดยรวมของพนักงานในองค์กร

มะยูรี สุดตา (2553) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ทักษะการบริหารส่งเสริมการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ของผู้บริหารทุกฝ่ายที่พยายามคิดพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์การเสมอๆ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะคาบประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

วีระยุทธ พรพจน์ธนาต (2557) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร คือ คุณลักษณะที่สะท้อนศักยภาพอันสำคัญของกิจการหนึ่งๆ ทักษะนี้ถือเป็นความสามารถในการทำงานขององค์การเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่มีอยู่โดยการผ่านกระบวนการ ทางการบริหารอย่างมีระบบและคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่องค์กรกำหนดไว้

อุไรวรรณ กุลเวชกิจ (2559) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการดำเนินงานต่อองค์กรอย่างเป็นระบบ การมีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ และทักษะคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความรู้ เชี่ยวชาญ ชำนาญ และมีความเข้าใจ ความซับซ้อนในโครงสร้างภารกิจของการบริหารงาน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความคิด รวบรวม ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านเทคนิค และทักษะทางความรู้ ความคิด

อัจฉราพรรณ ป่องทองคำ (2560) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร ความสามารถของบุคคลที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการดำเนินงานต่อองค์กรอย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชาลีนา กอและ (2561) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้ใช้ความรู้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้คุ้มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

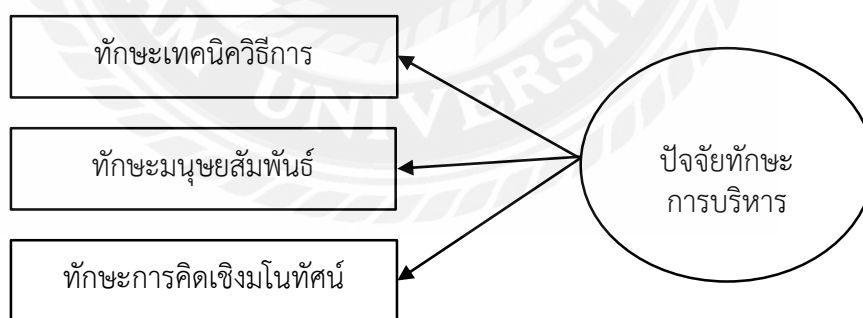
ปณิดา ใจดี (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่สร้างความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารประการหนึ่งคือ ทักษะการบริหาร ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความชำนาญมาดำเนินการจนเกิดประสิทธิผล โดยอ้างอิงการศึกษาของ Katz (1955) ซึ่งได้วิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า “three skill approach” หรือ “แนวคิดสามทักษะ” พบว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ ทักษะสามประการคือ (1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้ บรรลุผล ในปัจจุบันถือว่าการบริหารงานด้านเทคนิคที่สำคัญประกอบด้วย 1. ทักษะด้านการวางแผน (planning skill) 2. ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสาร (group process and communication skill) และ 3. ทักษะด้านการจัดการและการจัดองค์การ

(management and organization skill) (2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) หมายถึง ความสามารถในการเสริมสร้าง พลังความร่วมมือ ระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน (3) ทักษะการคิดเชิงมโนทัศน์ (conceptual skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทักษะนี้ เป็นทักษะที่พัฒนาในตัวผู้บริหารได้ยากที่สุด และเป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงาน จะขาดมิได้กับการบริหารงานซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะนี้ในกิจกรรมสองอย่างคือ การตัดสินใจ และการขจัดความขัดแย้ง

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ว่องไว และถูกต้องในการบริหารงาน ของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ดี โดยสามารถแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม

กิ่งบุปผา จันทรบุญแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการดำเนินงาน รวมถึงความสามารถ ในการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทักษะการบริหาร ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการคิดเชิงมโนทัศน์ แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 7 ปัจจัยทักษะการบริหาร

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะเทคนิควิธีการ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะการคิดเชิงมโนทัศน์ ดังนี้

ทักษะเทคนิควิธีการ หมายถึง ความสามารถในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผล โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งต้องมีความสามารถในการวางแผน การใช้กระบวนการกลุ่มแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการเสริมสร้าง พลังความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เข้าใจธรรมชาติของการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถานศึกษา สามารถจูงใจคน ให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้

ทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการมองภาพรวม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถานศึกษา สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทักษะการบริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาที่มีทักษะเทคนิควิธีการซึ่งมีความสามารถในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผล โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีการติดต่อสื่อสารประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีทักษะมนุษยสัมพันธ์ โดยเสริมสร้าง พลังความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ สามารถจูงใจคน ให้ร่วมกันทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้ เข้าใจธรรมชาติของการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการมีทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกภาพ มองเห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น มีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

7. ปัจจัยที่ 7 กลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าทักษะการบริหารไว้ ดังนี้

Christopher Hood (1991) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์ควรเปิดให้มีการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ เพื่อลดการผูกขาดและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นการเสริมสร้างวินัยทางการใช้จ่ายงบประมาณ เน้นความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

Rothwell & Kazanas (2011) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ ดำเนินงาน โดยระบุทิศทางและวิธีการในระยะยาวเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันและประสบความสำเร็จตามความต้องการ

Jones & George (2011) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง ทิศทางและขอบเขตขององค์กรระยะยาว ที่มีความได้เปรียบในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงผ่านองค์ประกอบ ของทรัพยากรและสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์คือเพื่อเพิ่มความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Pearce & Robinson (2013) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง ชุดการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากผลการสร้างและการปฏิบัติตามวิธีการที่ถูกออกแบบขึ้น เพื่อทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์

Lloyd Nwafo (2017) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ควรเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กร ประกอบไปด้วย การสร้างจริยธรรมและความโปร่งใส เน้นย้ำจริยธรรม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบ

ต่อสังคม สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร สร้างกลไกตรวจสอบภายใน ตรวจสอบและประเมินผล จัดตั้งระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ กำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างสม่ำเสมอ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารกลยุทธ์จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้จัดการจากทุกส่วนในองค์กรในการมีส่วนในการสร้างและปฏิบัติตามแผนและเป้าหมายโดยกลยุทธ์มีองค์ประกอบ 6 ประการตามลำดับคือ (1) การกำหนดภาระหน้าที่วิสัยทัศน์และเป้าหมาย (2) การวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคภายนอก (3) การวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน หรือจุดแข็งภายในสร้างกลยุทธ์ (5) การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ (6) การควบคุมกลยุทธ์

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์ซึ่งเป็นการศึกษาวิเคราะห์ทางการบริหารตามแบบจำลอง 7'S (McKinsey 7-S Framework) ของ Robert H. Waterman, Jr. and Tom Peters (1980) โดยกล่าวว่า กลยุทธ์เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรซึ่งได้วางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรวางอยู่บนความได้เปรียบที่เหนือคู่แข่ง ทั้งนี้เพื่อศึกษาว่ากลยุทธ์ที่องค์กรใช้มีจุดเด่นจุดด้อยเพียงใด และผลจากการศึกษาพบว่ากลยุทธ์ที่เน้นการผสมผสาน โดยมีกลยุทธ์ที่เน้นการขยายตัวเป็นหลักในการพัฒนาองค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ประกอบกับเลือกใช้กลยุทธ์ที่เน้นเสถียรภาพและกลยุทธ์เน้นการหดตัว ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานองค์กรมีความยืดหยุ่นในการบริหาร ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เป็นลักษณะของกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

มะยุรี สุดตา (2553) ได้กล่าวว่ากลยุทธ์ที่ส่งเสริมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีลักษณะเป็นกลยุทธ์ที่เน้นเสถียรภาพ มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดิมที่เน้นการพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น องค์กรก็สามารถบริการประชาชนได้มากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป ตลอดจน การมีกลยุทธ์เน้นการหดตัวเข้ามาใช้ในการเนินการด้วยไม่ว่าจะเป็นการลดและยกเลิกโครงการต่างๆ ที่ไม่เร่งด่วน ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อช่วยเสริมให้การดำเนินงานด้านอื่นๆที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด

ราตรี ศรีไพรวรรณ และ พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556) ได้ทำการสรุปแนวคิดของ Fidler, B. (2002) การวางแผนกลยุทธ์สำหรับโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายใน (2) การเลือกกลยุทธ์ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์ และแนวทางเชิงกลยุทธ์

สุพจน์ อินทหว่าง และกัญญามน อินทหว่าง (2556) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนที่มีกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิเคราะห์อนาคต มีความสามารถปรับตัวสูงต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ได้ทำการศึกษา กลยุทธ์ จากแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า คือ แผนสำหรับการจัดสรรทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่ากลยุทธ์เป็นชุดของกิจกรรมต่างๆ อันมุ่งจะรักษาความได้เปรียบอย่างถาวรในการแข่งขัน

สถาบันพระปกเกล้า (2558) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ในประเด็นความชัดเจนของยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางหรือนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ กลยุทธ์ที่กำหนดไว้มีความแปลกใหม่ในแนวทางการพัฒนา และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในหรือภายนอกได้ดีหรือไม่ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

วรชัย สิงห์ฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้กล่าวว่า ปัจจัยกลยุทธ์ ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของ ชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งซึ่งกำหนดทิศทาง ขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใด และจะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งพบว่ามี ความสัมพันธ์ในเชิงบวก เนื่องจากกลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์เป็นแนวทาง หรือวิธีการที่สหกรณ์จะดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด กำหนดวิธีการ หรือยุทธศาสตร์ไว้ อย่างชัดเจนก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของ ชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด

มาลีณ เรืองเดช (2559) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ส่งเสริมต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีลักษณะกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน มีการรายงานผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน และเป็นไปตามทิศทางเดียวกัน

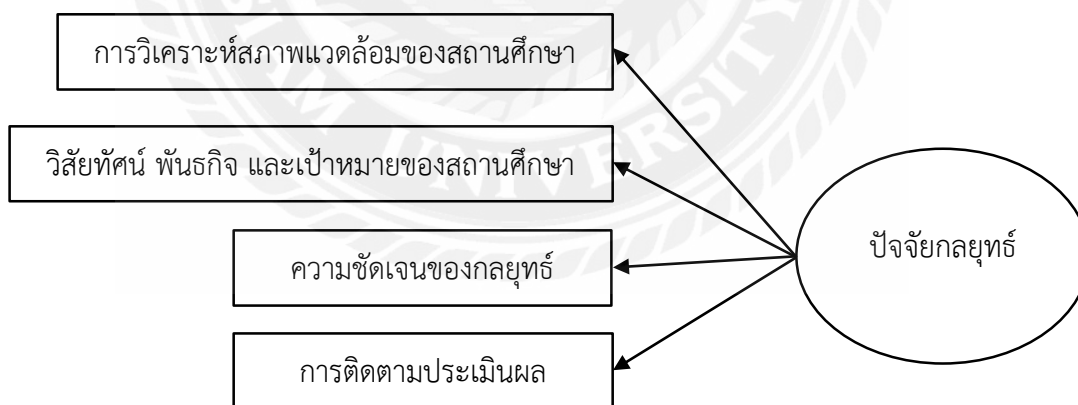
ฐิติกร พูลภัทรชีวิน (2563) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายที่แน่ชัดของธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การสร้างหรือพัฒนาวิถีทางในการปฏิบัติตลอดจนการระดมจัดสรรทรัพยากรขององค์กรธุรกิจ เพื่อให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึง และ (2) การกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ได้

ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2563) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนการ แนวทาง ที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ อันที่จริงกลยุทธ์มีลักษณะทั้งความ

เป็นแบบแผน รูปแบบของกิจกรรมบางอย่าง สถานะ ตำแหน่ง หรือมุมมองขององค์กร ความสำคัญของกลยุทธ์ คือ จำเป็นต้องตอบคำถามว่าเราทำไปเพื่ออะไร (What) เราอยู่ที่จุดไหน (Where) และเราจะไปสู่จุดนั้นๆได้อย่างไร (How) กลยุทธ์จะช่วยให้เราไม่หลงทิศทางที่องค์กรได้ตั้งไว้

นิภาภัทร ปราบภูผล (2564) ได้นำเสนอบทความ รูปแบบกระบวนการใช้กลยุทธ์ในองค์กรให้สำเร็จ ประกอบไปด้วย (1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็นในอนาคต ทิศทางในระยะยาวซึ่งองค์กรคาดหวังจะเป็นในอนาคต (2) พันธกิจ (Mission) ประกาศหรือข้อความของหน่วยงานที่พยายามกำหนดว่าจะทำอะไรในปัจจุบัน และกำลังจะทำอะไร ในอนาคตและองค์การเป็นองค์การแบบใด และจะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแบบใดทั้งนี้เพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง (3) เป้าประสงค์ (Goal) คือการบอกถึงสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและพยายามทำให้สำเร็จ โดยมีการกำหนดให้ชัดเจนกระชับตรงจุด และสามารถวัดได้ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำอะไร (4) กลยุทธ์ (strategy) คือการระบุกระบวนการเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำยุทธศาสตร์ที่วางไว้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

จากการศึกษาเอกสาร และ แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ความชัดเจนของกลยุทธ์ การติดตามประเมินผล ประเมินผล แสดงดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 8 ปัจจัยกลยุทธ์

โดยผู้วิจัยได้มีการนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ความชัดเจนของกลยุทธ์ การติดตามประเมินผล ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษาดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ทราบข้อมูล

ตลอดจนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง นำมาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการกำหนดสิ่งที่สถานศึกษาตั้งเป้าหมายจะเป็นในอนาคต เป็นลักษณะทิศทางในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจ กิจกรรม หรืองานต่างๆ ที่ได้กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ กระชับตรงจุด สามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความชัดเจนของกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตลอดจน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง รวมทั้งมีการสร้างความชัดเจนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน

การติดตามประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่บริหารสถานศึกษาศึกษาผลลัพธ์การดำเนินการว่ามีความสอดคล้องและเป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงประเมินและเชิงคุณภาพ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา หรือพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยกลยุทธ์ หมายถึง สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ทราบข้อมูลตลอดจนทำความเข้าใจในแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง นำมาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ที่ได้กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ สามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีความชัดเจนของกลยุทธ์ โดยตอบสนองต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสร้างความชัดเจนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล ทั้งในเชิงประเมินและเชิงคุณภาพ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรตามกลยุทธ์ทั้งระหว่างการดำเนินการ และสิ้นสุดการดำเนินการ รับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

3. โรงเรียนมัธยมศึกษา

3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการดำเนินการให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชนที่มีอายุระหว่าง 12 - 18 ปี ให้มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยความถนัดและความสนใจ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมการศึกษาไทยและประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถบริหารงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป (ประเสริฐ สำเภาทอง ,2560)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (2563) กล่าวว่า มีหน่วยงานหลายสังกัดที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรมหาชนขึ้นตรงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ) ส่วนราชการอื่น ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงคมนาคม กระทรวงกลาโหม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัดที่ทำการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด โดยแบ่งเป็น จัดการเรียนการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6,854 โรงเรียน และ จัดการเรียนการสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2,567 โรงเรียน

ในการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ซึ่งจะได้กล่าวถึงวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 3 เป็นลำดับต่อไป

3.2 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประเสริฐ สำเภาทอง (2560) ได้กล่าวว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ เพื่อให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป

ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี

3.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าในด้านการบริหารงานวิชาการได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ว่า งานด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัดสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดประเมินผล การประกันคุณภาพ รวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

วิจิตา แยมศรี (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จิตมา วรณศรี (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การใช้สื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

นิวัฒน์ โพธิ์ชัยไธ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศการศึกษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนหรือปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่ชุมชน การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

สัมมา รณิธย์ (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการ ดำเนินงานปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนที่มีการดำเนินของโรงเรียนก่อนการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียนโดยมีการประสานงานของทุกคน ในโรงเรียนร่วมกันบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความรู้ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และภาวะสุขภาพตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

นงนุช อินทรโคกสูง (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร และจุดหมายของการศึกษา และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการการบริหารกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการประเมินผลการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและจุดหมายของการศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3.2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าในด้านการบริหารงานบุคคล ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ดวงเดือน ตียะบุตร (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การ

เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พิมพ์พัชรา สินธุรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยดำเนินการ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมีวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

เมตตา สารวิงค์ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์การ รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษา พัฒนาบุคลากรใหม่ คุณภาพชีวิตที่ดีสามารถดำรงตนในสังคม ได้อย่างมีความสุข

สุจินดา เอี่ยมศิริ (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดการจัดบุคคลให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการของ องค์การที่มีประสิทธิภาพ

กันยาพร โคจรตระกูล (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เลือกสรรบุคคลใหม่และใช้สมาชิกคนเก่าในองค์การทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานจากการปฏิบัติงานโดยที่ผู้บริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการคัดเลือกและสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การรักษาบุคคลในองค์การ และการเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ปทุมพร กาญจนอัถ์ (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลจนถึงการทำให้บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นพลเมือง สามารถเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสถานศึกษาได้

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสรรหา คัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนาและการบำรุงรักษา เพื่อให้การดำเนินการกิจขององค์การ ได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สันติ จันจำปา (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลปะในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งาน กำลังคน สรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากร จัดและจูงใจบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเพื่อทำงานในองค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ เสือเหลือง (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลให้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีส่วนเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วย การวางแผน กำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

แหวสือมาน หามะ (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การเริ่ม ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพิจารณาขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา และการให้พ้นจากงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยครอบคลุมตั้งแต่ การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ การบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้พ้นจากงาน การพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2.3 ด้านการบริหารงบประมาณ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าในด้านการบริหารงบประมาณ ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

สายบัว กล้วยดี (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน งานและโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ หลังจากงบประมาณได้รับการอนุมัติแล้ว กิจการก็จะแจกจ่ายงบประมาณที่ได้รับอนุมัติไปยังหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานเพื่อนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนรับผิดชอบ

สมาน อัครวุฒิ (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง เอกสารทางการเงินที่แสดงถึงรายรับ รายจ่าย และแผนการได้มาและใช้จ่ายเงินขององค์การในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนการจัดสรรงบประมาณจะเป็นไปในรูปแบบใด และการใช้จ่ายงบประมาณ การควบคุมงบประมาณ และการประเมินผลการใช้งบประมาณจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง งบประมาณเป็นเอกสารที่มีลักษณะทั้งเป็นงานบริหาร และกฎหมาย ซึ่งเมื่อ งบประมาณที่เสนอไป ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ งบประมาณดังกล่าวก็จะมี ลักษณะเป็นกฎหมาย หรือ แผนแม่บทในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

สุรวุฒิ ตั้งดี (2558) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หากพิจารณาในเชิง ภาระหน้าที่ทางการบริหารแล้ว การบริหารงบประมาณก็คือ การจัดการ ด้านการเงินในเงื่อนไขและ ข้อจำกัดทางการจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านต่างๆ ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารงบประมาณในแต่ละ ปีเป็นไปตามระบบปีงบประมาณ ซึ่งเริ่มจากวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป แต่ใน สถานศึกษาการดำเนินการจะเริ่มตามปี การศึกษา คือ ตั้งแต่ต้นเดือนพฤษภาคมจนถึงเมษายนของปี ถัดไป ซึ่งไม่ตรงกับปีงบประมาณ หากเป็นสถานศึกษาของรัฐการงบประมาณแต่ละปีการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยเงินงบประมาณ ทั้งสองปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่เปิดภาคเรียนจนถึงสิ้นเดือน กันยายนเป็นของปีงบประมาณหนึ่ง และตั้งแต่เดือนตุลาคมจนปิดภาคเรียนเป็นของอีกปีงบประมาณ หนึ่งสถานศึกษา จำเป็นต้องกำหนดแผนงาน งานหรือโครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณในปีนั้นๆ แต่หากเป็นสถานศึกษาของเอกชนไม่จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณแผ่นดินก็อาจกำหนดงบประมาณ การใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับปีการศึกษาได้

บุญยวีร์ พัฒนธนกิตติโชค (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดการระบบการใช้จ่ายงบประมาณให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังต้องแสวงหาแหล่งเงินทุน การจัดสรรเงินทุนและตัดสินใจในนโยบายการเงินอย่างมีเหตุผลและมี ประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด

นันทนา ศรีชัยมูล (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการและการดำเนินงานของแผนระยะกลาง แผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ สอดคล้องกับนโยบาย และแนวทางการจัดทำงบประมาณโดยเกิดจากการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน มีการ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส ซึ่งกระบวนการการบริหารจัดการงบประมาณ ต้องมี การวิเคราะห์ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณโดยพิจารณาตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนการใช้จ่าย งบประมาณ

ณัฐพงศ์ รัตนรังสี (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภาระงานที่ สถานศึกษาจัดทำเพื่อประมาณการรายรับที่ส่วนกลางจัดสรรมาให้นำมาพัฒนา การจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานศึกษา

ประเสริฐ สำเภาทอง (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนงานที่ โรงเรียน จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริหารหน่วยงานของโรงเรียนให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ไปตาม จุดมุ่งหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ งานบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนส่วน

ที่ประสานงานหรือคอยสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิผล ขอบข่ายการบริหารส่วนมากจะเน้นไปทางเรื่อง ความโปร่งใสของงบประมาณ การตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินโครงการในการเบิกจ่ายงบประมาณ

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างมีระบบในการใช้จ่ายเงินหรือก่อนนี้ผู้ผูกพันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

วรชัญญ์ ฝ่องธรรม (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา กำหนดการควบคุมใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับ รายรับและรายจ่าย การวางแผน การปฏิบัติและ การประเมินผลการใช้งบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

สุชาติพิทย์ ภูธรธรมะ (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณเพื่อป้องกันการรั่วไหล โดยการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนดอย่างมีระบบในการใช้จ่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมถึง การรายงานผลที่เกิดจากการใช้จ่ายงบประมาณนั้นๆ ด้วย

อนุพงษ์ สมศรี (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการ วางแผนและการควบคุมทางการเงิน การจัดสรรเงินงบประมาณที่ได้จากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่ทางรัฐจัดให้หรือเป็นงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก องค์กรเอกชนหรือการบริจาคจากแหล่งอื่น ๆ สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการและมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นการจัดการเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนที่ได้รับอนุมัติ ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การรายงานผลการควบคุมงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การรายงานผล เพื่อให้โรงเรียนให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ไปตามจุดมุ่งหมายให้ บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

3.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าในด้านการบริหารทั่วไป ได้มีนักวิชาการได้กล่าวว่าความหมายและคำนิยาม ไว้ดังนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานเกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้การบริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

วิลาวัลย์ ศรีบุศกร (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและ พัฒนางค์กรการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงาน อุดมการณ์ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การประสาน การจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการ ปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ศิริรัตน์ พิมณาคูณ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงาน การ จัดระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งานเป็นหลัก จัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่นๆ ประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประทีน จันทรทะเล (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การ ดำเนินงานของสถานศึกษาการให้บริการ สนับสนุนส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของของสถานศึกษาให้ สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการ

ประมุล สุวรรณมาโจ (2562) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหาร จัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวง ศึกษา โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้งานทุกอย่างใน โรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้

พระครูวิธานวรานุกุล (ศักดิ์สิทธิ์ ถาวรคุณ) (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็น งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่นๆบรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและ เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมี ส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานการบริหารทั่วไปมีขอบข่าย งานบริหารงานทั่วไป การกิจปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานทะเบียนเอกสาร รับ-ส่งเอกสาร หนังสือ ราชการ จัดทำและบริหารงานด้านงบประมาณ แผนการใช้ จ่ายงบประมาณของสำนัก แลงบรายจ่าย อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุของสำนัก ดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานการใช้ ง่ายงบประมาณ ตามระบบติดตามและประเมินผลโครงการ E-Project Tracking ตรวจสอบการ เบิกจ่ายงบประมาณที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก ดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคลากรในระดับสำนัก ดูแลซ่อมแซม รักษาครุภัณฑ์ช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนภารกิจของผู้อำนวยความสะดวกและการปฏิบัติงานของสำนักปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้สามารถบริหารงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งหวังให้การบริหารงานนั้น บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการ บริหารงานทั่วไปหลากหลาย ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะ และงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้ในขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และ การบริหารงานงานบุคคล

3.2.5 ธรรมชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2560) ได้กล่าวถึง ธรรมชาติในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้กล่าวว่าการบริหารโรงเรียนนั้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในมาตรา35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง (กระทรวงศึกษาธิการ) โดยนัยนี้การบริหารงานโรงเรียนอย่างมีธรรมชาติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีการนำแนวการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management: SBM) มาใช้ ซึ่งมีหลักการสำคัญได้แก่ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบถ่วงดุล (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542 และ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2554) ซึ่งหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นถือได้ว่าสอดคล้องกับหลักการของธรรมชาติ การมองธรรมชาติในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยมองว่าจะมีความครอบคลุมและเห็นภาพของธรรมชาติในโรงเรียนได้มากกว่าเพราะ 1) การที่ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพนั้น กระบวนการในการบริหารมีส่วนอย่างเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ ต้องประกอบด้วยหลาย ๆ องค์ประกอบ และ 2) การมีธรรมชาติในโรงเรียนนั้นจริงอยู่ที่แม้จะมุ่งไปที่เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน แต่ จากแนวคิดของธรรมชาตินั้น จะต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่มีภายในองค์การได้อีกด้วย

สำหรับธรรมชาติกับการจัดการในภาคการศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดบริการทางการศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Wang, 2007) การจัดการศึกษาในโรงเรียน

เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากเพราะเป็นการศึกษาสำหรับประชาชนทุกคนโดยถ้วนหน้า และครอบคลุม การศึกษาภาคบังคับซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้าน (ธีระ รุญเจริญ, 2553) หากจะกล่าวถึงองค์ประกอบและกระบวนการของโรงเรียนนั้น องค์ประกอบหลักของ โรงเรียนได้แก่ หลักสูตร ผู้เรียน และผู้สอน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ในการดำเนินการศึกษา ส่วนองค์ประกอบ เสริมได้แก่ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเสริมเป็น องค์ประกอบที่จะช่วย เสริมให้การศึกษาเป็นไปด้วยดี โดยที่ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบ เสริมนี้ก่อให้เกิด กระบวนการต่างๆ ในโรงเรียนขึ้น อันได้แก่ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และ บทบาทของโรงเรียนกับชุมชน (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2552) ในอดีต เมื่อการจัดการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จในแง่ของการไม่สามารถทำให้ผู้เรียนสนใจเรียนจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา โดยทั่วไป นักวิชาการและนักศึกษามักพยายามอธิบายว่ามีสาเหตุมาจากภูมิหลังทางสังคม (social background) และพฤติกรรมทางการเรียน (academic behaviors) ของตัวผู้เรียนเอง แต่จากการศึกษาของ Valerie E. Lee and David T. Burkam (2003) ซึ่งทำการศึกษสาเหตุของการลาออก กลางคันของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3,840 คน จากโรงเรียน 190 แห่ง ในสหรัฐอเมริกาผลการศึกษาพบว่านอกจากสาเหตุดังกล่าว แล้วการที่ผู้เรียนลาออกกลางคันยังมีสาเหตุอันเกิดมาจากปัจจัย โครงสร้างและองค์การ (structure and organization) ของโรงเรียนเอง

ปัญหาธรรมาภิบาลในโรงเรียนที่พบโดยทั่วไปมักประสบ เช่น ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน ปัญหาการมีผู้บริหารที่เป็นเผด็จการ บริหารโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วม ผู้บริหาร ขาดความรับผิดชอบ ขาดความโปร่งใสในการบริหาร บริหารโดยไม่ยึดความเสมอภาคเป็นธรรม บริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างไม่คุ้มค่า เป็นต้น ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะต้องหมดไปเพราะ หลักการของ ธรรมาภิบาลนั้นมีความครอบคลุมถึงปัญหาดังกล่าว เพราะโดยแก่นแท้ของธรรมาภิบาล โดยเฉพาะ ธรรมาภิบาลประชาธิปไตย ซึ่งพบว่าธรรมาภิบาลเน้นการให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในสังคม ไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาค ประชาสังคม ให้มีการปะทะสังสรรค์กัน และ เกิดการถ่วงดุลพลังต่างๆ ของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม ให้มีความสมดุลอย่าง แท้จริง โดยนัยนี้แล้วจะเห็นได้ว่าการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในโรงเรียนก็จะช่วยแก้ปัญหาอื่นๆ ในองค์การ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วด้วย โดยการให้ความสำคัญกับการมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนซึ่งถือว่ามีความจำเป็น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความ ผูกพัน รู้สึกรัก และมีจิตสำนึกเป็นเจ้าขององค์การ ร่วมกัน ผู้บริหารบริหารงานด้วยความโปร่งใส และ มีความรับผิดชอบต่อการบริหาร การบริหารงาน โรงเรียนต้องดำเนินการอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม (environment) โดยสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ จะ หมายถึงทุกสิ่งที่อยู่รอบๆ องค์การและมีอิทธิพลต่อองค์การ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีและ สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการเกิดธรรมาภิบาลภายในโรงเรียน ได้เช่นกัน

4. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis)

4.1 ความหมายและแนวคิดพื้นฐาน

Wright (1994) ได้ให้ความหมายของเทคนิควิธี Path Analysis ว่าเป็นวิธีการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งสามารถวัดได้จากค่าสหสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งได้จากความรู้ตามทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลเพื่อการอธิบายในเชิงสถิติ

Kim and Kohout (1975) ให้ความหมายว่า เป็นวิธีการแยกส่วนและตีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยกำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผล และเป็นความสัมพันธ์แบบปิด (closed system)

Pedhauzer (1982) กล่าวว่า เป็นวิธีการศึกษาผลทางตรงและผลทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุของผลนั้นแต่วิธีการนี้มีใช้วิธีการในการค้นหาสาเหตุหากเป็นวิธีการหนึ่งของการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุและผล โดยที่นักวิจัยอาศัยพื้นฐานความรู้และข้อกำหนดตามทฤษฎีที่มีอยู่ในการดำเนินการ

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2557) กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เป็นการวิเคราะห์สาเหตุ โดยนักวิจัยต้องการศึกษาสาเหตุของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ว่ามาจากอิทธิพลของสิ่งใด กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ นักวิจัยต้องการค้นหาว่าตัวแปรตามที่กำลังศึกษานั้น เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระอะไรบ้าง และตัวแปรอิสระนั้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด

การอธิบายสาเหตุของปรากฏการณ์ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้และทฤษฎีต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อตั้งสมมติฐานด้วยการสร้างแผนภาพ (Diagram) แสดงเหตุต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ตนเองกำลังศึกษาอยู่ เมื่อนักวิจัยสร้างรูปแบบแผนภาพแสดงสาเหตุดังกล่าวแล้วก็หาวิธีทดสอบว่าแผนภาพดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เทคนิคนี้ Wright (1934) เป็นผู้คิดค้นขึ้นมา การทดสอบสมมติฐานอาจใช้วิธีการคำนวณโดยใช้โปรแกรมลิสเรล เป็น (การเขียนแผนภาพเพื่อนำไปเขียนคำสั่ง วิเคราะห์ในโปรแกรม จากตัวแปรอิสระไปยังตัวแปรตามใช้สัญลักษณ์เป็น GA และจากตัวแปรตามหนึ่งไปยังอีกตัวหนึ่งใช้สัญลักษณ์เป็น BE และเขียนตัวเลขกำกับ เส้นทางเรียงจากปลายลูกศรไปต้นลูกศร) ซึ่งโปรแกรมจะคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับนัยสำคัญของแต่ละเส้นทาง พร้อมแนะนำเส้นทางที่เหมาะสมให้ด้วย

นอกจากนี้ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผลเป็นวิธีที่มีพื้นฐานทางสถิติมาจากการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis) โดยอาศัยแผนภาพและสมการโครงสร้างของแผนภาพเป็นหลักในการนำมาวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งในด้านขนาดและทิศทาง อีกทั้งยังสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ทั้งความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม

1) เป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อดูว่ามีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่

2) สัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นค่าที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เพื่อหาความสัมพันธ์และพยากรณ์และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

3) การวิจัยที่มุ่งแสวงหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง เป็นเทคนิคทางสถิติที่อธิบายทิศทางและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา จากหลักการ แนวคิดหรือทฤษฎีเป็นหลัก โดยผลของการศึกษาจะทำให้ทราบขนาดและทิศทางของผล ทางตรง (direct effect) และผลทางอ้อม (indirect effect) ระหว่างตัวแปรคัดสรรที่เกิดขึ้นตาม ช่วงเวลา (chronological order) หรือตามเหตุการณ์ (event) ที่เกิดขึ้นก่อนหลังในแบบจำลองนั้น ๆ

4.2 การวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์

เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำมาคำนวณการวิเคราะห์ เส้นทางโดยเฉพาะโดยมีโปรแกรมที่สามารถวิเคราะห์ได้หลายโปรแกรม ซึ่งมีการพัฒนาโดยการนำวิธี ประมาณค่าพารามิเตอร์หลาย ๆ วิธีมารวมกันโดยใช้โปรแกรมลิสเรล โดยเฉพาะการประมาณค่าด้วยวิธี ความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ที่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิเคราะห์ รวมทุกสมการในแผนภาพไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและ ผลที่เป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.3 ลักษณะการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์เส้นทาง มีลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

- 1) เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยการประยุกต์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
- 2) เป็นการศึกษาขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปร ผลทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3) ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลนี้ สามารถนำมาเขียนอธิบายได้ด้วยรูปแบบจำลอง โมเดลและสมการโครงสร้างตามรูปแบบจำลองที่สร้างขึ้น

4.4 หลักการของสัมประสิทธิ์เส้นทาง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537) กล่าวว่า รูปแบบแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถแยกค่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบ (r) ออกเป็นผลรวมของพารามิเตอร์ตามทฤษฎีสัมประสิทธิ์ เส้นทางได้โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวในโมเดลมีค่าเท่ากับผลบวกของอิทธิพล ทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship : SR) อิทธิพลร่วม (Joint Effect : JE) ที่ไม่สามารถแยกได้ว่าเป็นอิทธิพลแบบใด ดังสมการต่อไปนี้ $r = DE + IE + SR + JE$

ในการวิเคราะห์เส้นทาง ผู้วิจัยประมาณค่าอิทธิพลทางตรงได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์ ในสมการถดถอยตามสมการโครงสร้างของรูปแบบ แล้วนำค่าอิทธิพลทางตรงนั้นมาประมาณค่าอิทธิพล ทางอ้อม ส่วนอิทธิพลร่วมและอิทธิพลเทียมหาได้จากการหาผลคูณของอิทธิพลทางตรงตามลูกศร ในรูปแบบ แต่ในการวิเคราะห์เส้นทางนั้นเพียงแต่ประมาณค่าสหสัมพันธ์จากอิทธิพลทางตรงและ อิทธิพลทางอ้อมเท่านั้น ไม่ควรรวมความสัมพันธ์เทียมและอิทธิพลร่วมเพราะ ถ้ารูปแบบแสดงอิทธิพลมี

ความตรงและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลจริง ค่าความสัมพันธ์เทียมและอิทธิพลร่วมควรจะเป็นศูนย์ ดังนั้นค่าสหสัมพันธ์จึงสามารถประมาณค่าจากผลบวกของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเพียงสองส่วนเท่านั้น ซึ่งสามารถเขียนสมการใหม่ได้ ดังนี้ $r = DE + IE$ จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบของความสัมพันธ์ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์แท้จริง (True Correlation)
2. ความสัมพันธ์เทียม (Spurious Relationship)
3. ความสัมพันธ์ที่เกิดจากอิทธิพลส่งผ่านจากตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variable)
4. ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (No Correlation)
5. ความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางอ้อมและทางตรง (Directed & Indirect Effect)
6. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลย้อนกลับ (Reciprocal Causal Relationship)

4.5 ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล

ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน

ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable : e) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่ปรากฏอยู่ในโมเดล แต่อาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรที่อยู่ในโมเดลที่สร้างขึ้นได้แบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัด แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานที่ต้องการทดสอบความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct Effect And Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลโดยส่งผ่านตัวแปรอื่นด้วย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (จิประภา เพ็ญศรี, 2560) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 2) ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอ แม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การศึกษาทั้งข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนต่างๆ และจากการแจกแบบสอบถามเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ใช้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว ทำการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบ และวิธีการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการบริหารหรือด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหาร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัญญา วรณบุตร (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยของความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลหาดทอง อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยของความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลหาดทอง อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหาดทอง คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญผู้แทนประชาชน และ องค์กรภาคีเครือข่าย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน ประกอบด้วย ปัจจัยประสิทธิภาพคุณภาพของบุคลากร ปัจจัยการจัดงบประมาณอย่างคุ้มค่าเหมาะสม ปัจจัยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม

มะยูรี สุดตา (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : องค์กรบริหารส่วนตำบลปามะคาบ อำเภอเมืองจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปามะคาบอำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่ามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตรโดยวิเคราะห์ผลการศึกษาแบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านระบบการบริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านทักษะ

ศรีวิไล ศรีเฉลิม (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิทั้ง 4 แห่ง จำนวน 113 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 50 ถึง .70 มีค่าความเชื่อมั่น .80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ผล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการเมือง

ชยุต มารยาทตร์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย การบริหารจัดการและปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีดำรงตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ใช้วิธีวิจัยแบบผสม โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยการบริหารด้านนโยบาย ปัจจัยการบริหารด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน

สุทิตา ชื่นเขียว (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา: โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross sectional survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณโดยวิธีของยามาเน่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 353 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยที่สำคัญ

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยรูปแบบการบริหารขององค์กร ปัจจัยระบบขององค์กร ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร

แก้วกาญจน์ กิमानุวัฒน์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 376 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie&Morgan) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยการบริหารจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนได้คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

วิโรจน์ คงเทพ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเทศบาลเมืองพัทลุง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนที่มาติดต่อใช้บริการเทศบาลเมืองพัทลุง จำนวน 342 คนผู้บริหารเทศบาลเมืองพัทลุงและข้าราชการฝ่ายการเมืองและข้าราชการฝ่าย การเมืองจำนวน 20 คนโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยสถิติทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยการทดสอบค่าเอฟ และค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ บุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทรัพยากร ด้านกระบวนการบริหารงาน ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

มาลีณ เรื่องเดช (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประชากรการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว จำนวน 109 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์องค์กร และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร

พันทิวา สุพัฒนาภรณ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณี บริษัทไทยอกริฟูดส์จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำของบริษัท ไทย อกริ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไทย อกริ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษาถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไทย อกริ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In - depth Interview) บุคลากรของบริษัท ไทย อกริ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งในระดับผู้บริหารและหัวหน้าแผนก รวมจำนวน 2 คน รวมทั้งข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดควบคู่และแยกออกจากกันได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสร้างเสริมและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร และที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำจะสร้างสรรค์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์ประกอบ เป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานในที่สุด แม้ว่าบริษัท ไทย อกริ ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ประกอบไปด้วยหลายหน่วยงาน หลายส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ภาวะผู้นำก็สามารถรวบรวมบุคลากรให้มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นทีมเวิร์คและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัด มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษามิติทั่วไปเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และ ความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและวัฒนธรรม องค์กร 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจ ในการทำงาน 4) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและความ พึงพอใจในการทำงาน และ 5) เพื่อเสนอแนะผู้นำมหาวิทยาลัยเอกชนในการพิจารณาประเภทของ รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มต่างๆ ระหว่างนักวิชาการและพนักงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรต่อไป โดยใช้แบบสอบถามเครื่องมือในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ และบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 356 ตัวอย่าง ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานราชการไทยในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกที่ประกอบด้วยจังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ทั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาคและหน่วยงานท้องถิ่น 2) ศึกษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานราชการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและแบบแผนวัฒนธรรม องค์การที่เกิดขึ้น โดยเป็นการวิจัยรูปแบบผสมผสาน ที่นำวิธีการวิจัยเชิงสำรวจมาใช้ร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม จำนวน 330 ชุด ทำการเก็บจากกลุ่มตัวอย่างใน 8 หน่วยงาน แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ การที่หน่วยงานราชการมีผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งภายนอกมีส่วนสำคัญต่อการมีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารต้องพยายามประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ เข้ามาช่วยให้โครงการหรือกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขณะที่พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีส่วนในการเกิดวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท เนื่องจากบุคลากรต่างยึดถือบทบาทตามตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ และขอบเขตของงานตาม ระเบียบ โดยมีผู้บริหารดำรงสถานะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตำแหน่ง การกิจจึงเป็นไปตามกิจวัตรหรือตามที่กำหนดในแผนงาน ทั้งนี้ผู้บริหารมีบทบาทในฐานะกลไกการฝังตรึงวัฒนธรรมผ่านบุคลิกลักษณะส่วนตัว การมอบหมายงาน วิธีการจูงใจและให้รางวัล ทำให้บุคลากรรับรู้และเรียนรู้ จนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและค่านิยม

โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ

กัมลาศ เยาะนิจ (2560) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมองค์การ : สสำรวจผลการศึกษาตามแนวทาง Functionalist และ Interpretivist ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ผลการศึกษาที่เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ว่าในผลงานเหล่านั้นมีข้อค้นพบเกี่ยวกับว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การ ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่าสิ่งที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การประกอบไปด้วยปัจจัยภายนอกองค์การ ปัจจัยภายในองค์การ โดยผลการศึกษาที่สำคัญพบว่าหนึ่งในนั้นคือโครงสร้างองค์การ ซึ่งเป็นข้อเสนอของ Hall & Saias (1980) ที่กล่าวว่าโครงสร้างองค์การ นั้นเป็นสิ่งที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยอาศัยการวิจัยเชิงสำรวจ ร่วมกับการวิจัยเชิงเหตุผล เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัย จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นจึงนำไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,378 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแนวคิดการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่ Schumacker & Lomax (1996) ได้เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง จำนวน 10-20 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 36 ตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวน 10 เท่า ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 360 โรงเรียน และผู้วิจัยได้มีการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันกรณีได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไม่ครบถ้วน จึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 432 โรงเรียน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ซึ่งใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยจำแนกโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น 18 เขตตรวจราชการ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งโรงเรียนในแต่ละเขตตรวจราชการออกเป็น 4 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นจึงทำการจับสลาก โดยในการจับสลากของแต่ละเขตตรวจราชการ ได้คำนวณสัดส่วนของจำนวนโรงเรียนเทียบกันในแต่ละเขตตรวจราชการ และขนาดโรงเรียนให้มีความสัมพันธ์กัน โดยใช้วิธีการเทียบบัญชีผู้ติดต่อรายตัว

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informant) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย สามารถสรุปภาพรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแสดงดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 แสดงภาพรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เขตตรวจราชการ	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				รวมจำนวน กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนโรงเรียน ทั้งหมด	จำแนกตามขนาดโรงเรียน				จำแนกตามขนาดโรงเรียน				
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	
เขตตรวจราชการที่ 1	166	1	45	35	85	0	9	7	14	30
เขตตรวจราชการที่ 2	93	6	45	16	26	1	8	3	4	16
เขตตรวจราชการที่ 3	116	4	51	30	31	1	9	5	6	21
เขตตรวจราชการที่ 4	60	8	24	15	13	1	4	3	3	11
เขตตรวจราชการที่ 5	217	16	112	53	36	3	20	10	6	39
เขตตรวจราชการที่ 6	71	0	36	17	18	0	8	3	3	14
เขตตรวจราชการที่ 7	46	2	30	10	4	0	5	2	1	8
เขตตรวจราชการที่ 8	105	9	28	24	44	2	6	4	7	19
เขตตรวจราชการที่ 9	83	8	41	22	12	1	8	4	3	16
เขตตรวจราชการที่ 10	171	14	107	26	24	3	19	5	4	31
เขตตรวจราชการที่ 11	126	2	84	24	16	1	15	4	3	23
เขตตรวจราชการที่ 12	234	33	138	28	35	6	25	5	6	42
เขตตรวจราชการที่ 13	238	9	145	40	44	2	26	7	8	43
เขตตรวจราชการที่ 14	164	9	101	31	23	2	18	6	4	30
เขตตรวจราชการที่ 15	87	2	44	28	13	1	9	5	2	17
เขตตรวจราชการที่ 16	158	8	98	34	18	1	18	6	4	29
เขตตรวจราชการที่ 17	144	10	88	27	19	2	16	5	3	26
เขตตรวจราชการที่ 18	99	4	58	21	16	1	10	4	2	17
รวม	2,378	145	1,275	481	477	28	231	87	83	432

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยระยะนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีลักษณะเป็น มาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบการบริหาร บุคลากร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะการบริหาร กลยุทธ์มีลักษณะเป็น มาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งข้อมูลประกอบที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็น มาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีลักษณะเป็น มาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ระบบการบริหาร

บุคลากร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะการบริหาร กลยุทธ์ มีลักษณะเป็น
มาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ

3) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้
จัดทำจากขั้นที่ 2 ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้น ตรวจสอบปรับแก้ตาม
ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมิน
โดยมีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
มีคุณวุฒิปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 ท่าน 2)
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีคุณวุฒิปริญญาเอกทางการ
บริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ที่มีคุณวุฒิ ปริญญา
เอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก) ประเมิน
ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (index of item-
objective congruence : IOC) รวมทั้งขอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม ซึ่งจากการ
พิจารณาค่าความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการของ
ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ 0.60–1.00 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามมีความ
สอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ได้ (ไพศาล วรคำ , 2559) ผลการ
ประเมินความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (index of
item-objective congruence : IOC ปรากฏในภาคผนวก) โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการใช้
คำที่สามารถสื่อความหมายให้เข้าใจได้มากยิ่งขึ้น จำนวน 2 ข้อ และการตัดคำที่อาจสร้างความสับสน
ให้กับผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน
100โรงเรียน โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน
รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหา
คุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้วิธีของครอนบาค พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาเป็น 0.995 ซึ่งมากกว่า
0.7 ถือว่าใช้ได้ (ไพศาล วรคำ , 2559) และหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) ด้วยวิธีสหสัมพันธ์
อย่างง่ายแบบเพียร์สันโดยการหาค่าความสัมพันธ์เป็นรายข้อ (Item Total Correlation) แล้ว
คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ผล
การวิเคราะห์ปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าอำนาจจำแนกในระดับดี อยู่ระหว่าง 0.664 – 0.909
ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) และผลการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
1. หลักประสิทธิผล	0.780 – 0.834	0.913
2. หลักประสิทธิภาพ	0.695 – 0.774	0.855
3. หลักการตอบสนอง	0.794 – 0.865	0.917
4. หลักการรับผิดชอบต่อ	0.825 – 0.859	0.922
5. หลักความโปร่งใส	0.729 – 0.857	0.912
6. หลักการมีส่วนร่วม	0.664 – 0.718	0.823
7. หลักการกระจายอำนาจ	0.748 – 0.830	0.897
8. หลักนิติธรรม	0.748 – 0.830	0.897
9. หลักความเสมอภาค	0.730 – 0.828	0.885
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	0.723 – 0.837	0.883
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
1. ปัจจัยระบบการบริหาร	0.769 – 0.895	0.966
2. ปัจจัยบุคลากร	0.795 – 0.919	0.959
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.810 – 0.882	0.972
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	0.782 – 0.903	0.967
5. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	0.741 – 0.892	0.950
6. ปัจจัยทักษะการบริหาร	0.798 – 0.921	0.965
7. ปัจจัยกลยุทธ์	0.857 – 0.909	0.977
ค่าเฉลี่ย	0.664 – 0.909	0.995

4.2) วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝงไว้ก่อนแล้ว นั่นคือตัวแปรสังเกตจะมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเฉพาะกับตัวองค์ประกอบเองเท่านั้น (Bollen,1989) ในการตัดสินใจจะเลือกด้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไว้ก่อน และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 เป็นข้อที่ถือว่าใช้ได้ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยผ่านระบบออนไลน์ Google form

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์แนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม (Google form) จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครู โรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยวิธีการส่งทางไปรษณีย์

3) ผู้วิจัยติดตามตรวจสอบการตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่านระบบออนไลน์ Google form เป็นระยะ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 429 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 99.76

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติบรรยาย

1.1) การแจกแจงความถี่ และร้อยละใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน

1.2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) สถิติอ้างอิง

2.1) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุทุกปัจจัย และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. การแปลผลข้อมูล

ในการวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลข้อมูลดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานของแต่ละปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- 4.51 – 5.00 ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 ระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยตนเอง และระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547)

± 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์
> ± .90	หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.70 – ± 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
± 0.30 – ± 0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.01 – ± 0.29	หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในระยะนี้ผู้วิจัยนำผลการศึกษาข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 1 มาใช้ในการศึกษาระยะที่ 2 ด้วยกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มาดำเนินการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ศึกษาขนาดอิทธิพลของปัจจัยส่งผล และดำเนินการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในระยะที่ 2 นี้ดำเนินการด้วยการนำผลการศึกษาข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 1 มาดำเนินการต่อด้วยกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS และ AMOS ดังนั้น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นกลุ่มเดียวกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในระยะที่ 2 นี้ ดำเนินการด้วยการนำผลการศึกษาข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 1 มาดำเนินการต่อด้วยกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS และ AMOS ดังนั้นจึงไม่ปรากฏเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติอ้างอิง

การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การทดสอบรูปแบบการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง เหตุผลโดยใช้โปรแกรม AMOS โดยมีขั้นตอนดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

2.1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบ (specification of the model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของรูปแบบว่าความสัมพันธ์ของรูปแบบทั้งหมดเป็น ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables)

2.2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของรูปแบบ (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที (t-rule) นั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือ เท่ากับ จำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมซึ่งตรวจสอบ โดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (NI) นำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่ารูปแบบจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t < (1/2)(NI + NI + 1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive rule)

2.3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลาย ที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรฐาน

3) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (Goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของรูปแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

3.1) ค่า Chi-Square (χ^2 -test)

3.2) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นค่าไคสแควร์ลบด้วยองศาอิสระของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับโมเดลอิสระ

3.3) ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นค่าที่ใช้วัดค่าความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลอิสระกับโมเดลที่ถูกพัฒนาขึ้นเป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

3.4) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) คือค่าที่ได้หลังจากการปรับแก้ดัชนีวัดความกลมกลืนโดยพิจารณาถึงขนาดองศาอิสระ ขนาดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปร เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ

3.5) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) คือค่าเฉลี่ยของความแตกต่างที่แสดงให้เห็นถึงความไม่กลมกลืน เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร

3.6) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: RMR) แสดงขนาดของเศษส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.7) ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) เป็นค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น

3.8) ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) เป็นค่าดัชนีที่ทดสอบเปรียบเทียบรูปแบบทดสอบกับรูปแบบฐานที่ตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์

3.9) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) คือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในงานวิจัย

3.10) ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted: AVE) คือผลลัพธ์ในรูปแบบของค่าเฉลี่ยร้อยละจากการคำนวณการลู่เข้าของตัวแปรสังเกตได้ท่ามกลางกลุ่มตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่เป็นตัวแทนของตัวแปรแฝง

3.11) ค่าความเชื่อถือได้เชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) คือการคำนวณความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของตัวแปรสังเกตได้ในการทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบโครงสร้างของตัวแปรแฝง

4. การแปลผลข้อมูล

ในการวิจัยระยะนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลข้อมูลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (Goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของรูปแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ดัชนี	เกณฑ์วัด	แนวคิดในการอ้างอิง
Chi –Square	> 0.05	Hair et al. (2006) และ Ballen (1989)
Sig.	> 0.05	Hair et al. (2006), Bollen (1989), Sorbon (1996)
CMIN/df.	< 2.0	Bollen (1989) , Diamantopoulos , Fan and Sivo (2005)
GFI	> 0.90	Hair et al. (2006),Browne and Cudeck (1993), Miles (1998)
AGFI	> 0.80	Durande-Moreau an Usunier(1999),Harrison walker (2001)
NFI	> 0.90	Hair et al. (2006) , Mueller (1996)
IFI	> 0.90	Hair et al. (2006) , Mueller (1996)
CFI	> 0.90	Hair et al. (2006) , Suci, Tavares and Zalmon (2018)
RMR	< 0.05	Diamantopoulos , Siguaw (2000)
RMSEA	< 0.05	Hair et al. (2006),Browne and Cudeck (1993)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ และการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

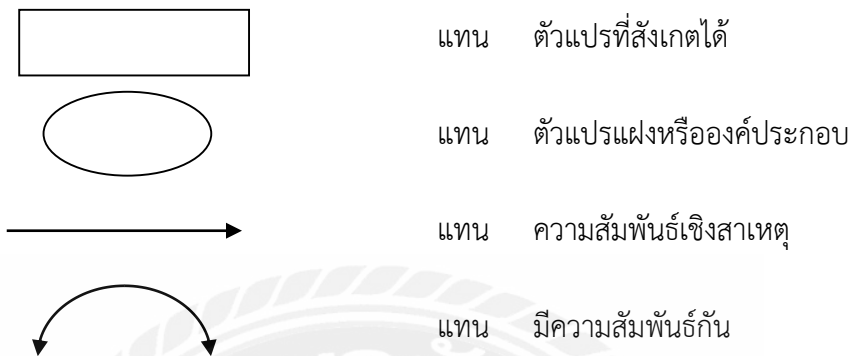
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำเสนอ กำหนดสัญลักษณ์ของโมเดลเชิงสาเหตุของเครื่องหมายที่ใช้ดังนี้



2. อักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

ตัวแปรแฝง

GOV	หมายถึง	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
SYS	หมายถึง	ปัจจัยระบบการบริหาร
MAN	หมายถึง	ปัจจัยบุคลากร
LEA	หมายถึง	ปัจจัยภาวะผู้นำ
CULT	หมายถึง	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
STRU	หมายถึง	ปัจจัยโครงสร้างองค์กร
SKI	หมายถึง	ปัจจัยทักษะการบริหาร
STR	หมายถึง	ปัจจัยกลยุทธ์

ตัวแปรสังเกตได้

EFFE	หมายถึง	หลักประสิทธิผล
EFFI	หมายถึง	หลักประสิทธิภาพ
RES	หมายถึง	หลักการตอบสนอง
RESP	หมายถึง	หลักการรับผิดชอบต่อ
TRAN	หมายถึง	หลักความโปร่งใส
PAR	หมายถึง	หลักการมีส่วนร่วม
AUT	หมายถึง	หลักการกระจายอำนาจ
LAW	หมายถึง	หลักนิติธรรม
EQU	หมายถึง	หลักความเสมอภาค
CON	หมายถึง	หลักมุ่งเน้นฉันทามติ
PLA	หมายถึง	การวางแผน
ORG	หมายถึง	การจัดองค์การ
LEAD	หมายถึง	การนำและสั่งการ

CONT	หมายถึง	การควบคุม
REC	หมายถึง	การสรรหาบุคลากร
STA	หมายถึง	การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
DEV	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
EVA	หมายถึง	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
INT	หมายถึง	ความสามารถทางสติปัญญา
DEM	หมายถึง	ความเป็นประชาธิปไตย
MOR	หมายถึง	ความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ
ADJ	หมายถึง	ความสามารถในการปรับตัว
BEL	หมายถึง	ความเชื่อในองค์กร
MOB	หมายถึง	ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
EMP	หมายถึง	ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ
TOG	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานร่วมกัน
DIV	หมายถึง	การจัดส่วนงานในสถานศึกษา
CHA	หมายถึง	สายการบังคับบัญชา
AUTH	หมายถึง	การกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน
TEC	หมายถึง	ทักษะเทคนิควิธีการ
HUM	หมายถึง	ทักษะมนุษยสัมพันธ์
THI	หมายถึง	ทักษะการคิดเชิงมนทัศน์
SWOT	หมายถึง	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
VIS	หมายถึง	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา
CLA	หมายถึง	ความชัดเจนของกลยุทธ์
MON	หมายถึง	การติดตามประเมินผล
<u>สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ</u>		
$\bar{(x)}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SKEW	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURT	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
R ²	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)

AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	หมายถึง	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
SRMR	หมายถึง	ค่ารากที่สองของเศษเหลือที่ให้เป็นค่ามาตรฐาน (Standardized root mean square residual)
RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความ คลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของ ส่วนเหลือมาตรฐาน
NFI	หมายถึง	ค่าดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ
IFI	หมายถึง	ค่าดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน
CN	หมายถึง	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total effects)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 429 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ครู รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,368 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

		(n = 4,368)	
	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	1,503	34
	หญิง	2,865	66
2.ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน	429	10
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	628	14
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	1,228	28
	ครู	2,083	48
3.วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	2,008	46
	ปริญญาโท	2,231	51
	ปริญญาเอก	129	3
4.ประสบการณ์ ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	713	16
	5 ปี – 10 ปี	1,103	25
	11 ปี – 15 ปี	873	20

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	1,679	38
5.ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 119 ลงมา)	252	6
	ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)	2,337	54
	ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)	902	21
	ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป)	877	20

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมดเป็นจำนวน 4,368 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 2,865 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เป็นเพศชายจำนวน 1,503 คนคิดเป็นร้อยละ 34 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 2,083 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1,228 คน คิดเป็นร้อยละ 28 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2,231 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 2,008 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,679 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 1,103 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ขณะที่ขนาดของโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 2,337 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน) จำนวน 902 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ขณะที่ ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป) มีจำนวน 877 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และระดับการส่งผลของแต่ละปัจจัยต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และระดับการดำเนินงานของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางที่

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม

(n = 4,368)

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1. หลักประสิทธิผล (EFFE)	4.35	0.70	มาก	(5)
2. หลักประสิทธิภาพ (EFFI)	4.33	0.73	มาก	(7)
3. หลักการตอบสนอง (RES)	4.32	0.77	มาก	(8)
4. หลักการรับผิดชอบต่อ (RESP)	4.34	0.78	มาก	(6)
5. หลักความโปร่งใส (TRAN)	4.40	0.75	มาก	(1)
6. หลักการมีส่วนร่วม (PAR)	4.37	0.75	มาก	(3)
7. หลักการกระจายอำนาจ (AUT)	4.36	0.75	มาก	(4)
8. หลักนิติธรรม (LAW)	4.38	0.71	มาก	(2)
9. หลักความเสมอภาค (EQU)	4.30	0.83	มาก	(10)
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (CON)	4.31	0.81	มาก	(9)
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.69	มาก	

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 สามารถเรียงอันดับสูงสุดไปต่ำสุด ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิผล หลักการรับผิดชอบต่อ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักมุ่งเน้นฉันทามติ และ หลักความเสมอภาค และมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ 4.40 4.38 4.37 4.36 4.35 4.34 4.33 4.32 4.31 และ 4.30 ตามลำดับ โดยมีผลการวิเคราะห์รายองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักประสิทธิผล (EFFE)

(n = 4,368)

หลักประสิทธิผล	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
EFFE1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน มีผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.32	0.77	มาก
EFFE2 ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่องค์กรได้ตั้งไว้	4.41	0.75	มาก
EFFE3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ	4.35	0.76	มาก
EFFE4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.35	0.70	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลัก ประสิทธิภาพ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึง เป้าหมายการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.34 ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็น มาตรฐาน มีผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.32

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลัก ประสิทธิภาพ (EFFI)

		(n = 4,368)		
หลักประสิทธิภาพ		\bar{x}	S.D.	แปลค่า
EFFI1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด	4.29	0.81	มาก
EFFI2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการในภารกิจต่างๆให้เสร็จ ทันตามกำหนดเวลา อย่างมีคุณภาพ	4.35	0.77	มาก
EFFI3	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเกิดผลประโยชน์ สูงสุด ต่อสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย	4.34	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.33	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลัก ประสิทธิภาพ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร สังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สามารถดำเนินการในภารกิจต่างๆให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา อย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเกิดผลประโยชน์สูงสุด ต่อ สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหาร จัดการสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.29

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการ
ตอบสนอง (RES)

		(n = 4,368)		
	หลักการตอบสนอง	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
RES1	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้บริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา	4.39	0.76	มาก
RES2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้แล้วเสร็จในเวลา ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.26	0.91	มาก
RES3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.30	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.32	0.77	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการตอบสนอง พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้บริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้แล้วเสร็จในเวลา ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักภาวะ
รับผิดชอบ (RESP)

		(n = 4,368)		
	หลักภาวะรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
RESP1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในสิทธิและความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.44	0.78	มาก
RESP2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นตั้งใจ ในการแก้ปัญหาโดยยอมรับความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.31	0.86	มาก
RESP3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการรับผลจากการกระทำของตน	4.29	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.34	0.78	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักภาวะ
รับผิดชอบ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกต
ได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความ
ตระหนักในสิทธิและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ผู้บริหาร
สถานศึกษามุ่งมั่นตั้งใจ ในการแก้ปัญหาโดยยอมรับความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.31 และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการรับผลจากการกระทำของตน มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด 4.29

**ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักความ
โปร่งใส (TRAN)**

		(n = 4,368)		
หลักความโปร่งใส		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
TRAN1	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้	4.36	0.84	มาก
TRAN2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ มีความชอบธรรมตามกฎหมาย	4.40	0.81	มาก
TRAN3	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบกระบวนการ ต่าง ๆ ที่ ดำเนินภายในสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.41	0.77	มาก
TRAN4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แจงเมื่อมีผู้พบข้อสงสัย ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ไม่ขัดต่อ กฎหมาย	4.42	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.40	0.75	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลัก
ความโปร่งใส พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร
สังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถชี้แจงเมื่อมีผู้พบข้อสงสัย ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบกระบวนการ ต่าง ๆ ที่
ดำเนินภายในสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ผู้บริหารสถานศึกษามี
กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ มีความชอบธรรมตามกฎหมาย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา
ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.36

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม (PAR)

		(n = 4,368)		
หลักการมีส่วนร่วม		\bar{x}	S.D.	แปลค่า
PAR1	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา	4.34	0.86	มาก
PAR2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.40	0.77	มาก
PAR3	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างความสะดวกในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.36	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.37	0.75	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างความสะดวกในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ (AUT)

		(n = 4,368)		
หลักการกระจายอำนาจ		\bar{x}	S.D.	แปลค่า
AUT1	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ไปสู่แต่ละกลุ่มบริหารงานในสถานศึกษา	4.37	0.79	มาก
AUT2	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการกระจายอำนาจให้แก่กลุ่มบริหารงาน ตามความเหมาะสม	4.33	0.82	มาก
AUT3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ สามารถสนองต่อการดำเนินการตามข้อบ่งชี้ ภารกิจการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.37	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.36	0.75	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักการกระจายอำนาจ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ไปสู่แต่ละกลุ่มบริหารงานในสถานศึกษา และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ สามารถสนองต่อการดำเนินการตามขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการกระจายอำนาจให้แก่กลุ่มบริหารงาน ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักนิติธรรม (LAW)

		(n = 4,368)		
	หลักนิติธรรม	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
LAW1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แบบแผนของทางราชการ	4.42	0.80	มาก
LAW2	ผู้บริหารสถานศึกษาบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเคร่งครัด	4.33	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.38	0.71	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลัก นิติธรรม พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักความเสมอภาค (EQU)

		(n = 4,368)		
	หลักความเสมอภาค	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
EQU1	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันภายใต้ระเบียบกฎหมาย	4.29	0.91	มาก
EQU2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้อภิสิทธิ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ	4.24	0.92	มาก

หลักความเสมอภาค		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
EQU3	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของบุคคล	4.37	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.30	0.83	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักความเสมอภาค โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันภายใต้ระเบียบกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้สิทธิกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.24

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (CON)

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
CON1	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับฟังข้อมูล	4.33	0.85	มาก
CON2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อสรุป และแนวปฏิบัติ โดยไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ	4.29	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.31	0.81	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลองค์ประกอบหลักมุ่งเน้นฉันทามติ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับฟังข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 และผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อสรุป และแนวปฏิบัติ โดยไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และ ปัจจัยกลยุทธ์ สรุปผลการวิเคราะห์ ในภาพรวมได้ดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวม

(n = 4,368)			
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
1. ปัจจัยระบบการบริหาร (SYS)	4.37	0.74	มาก
2. ปัจจัยบุคลากร (MAN)	4.36	0.65	มาก
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ (LEA)	4.33	0.76	มาก
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CULT)	4.36	0.76	มาก
5. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (STRU)	4.27	0.68	มาก
6. ปัจจัยทักษะการบริหาร (SKI)	4.35	0.74	มาก
7. ปัจจัยกลยุทธ์ (STR)	4.34	0.72	มาก
ภาพรวม	4.34	0.71	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมพบว่า ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยระบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ปัจจัยทักษะการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ปัจจัยกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.27 โดยมีผลการวิเคราะห์จำแนกเป็นรายปัจจัย ดังนี้

2.1) ปัจจัยระบบการบริหาร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและสั่งการ และด้านการควบคุม สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร (SYS)

(n = 4,368)					
ปัจจัยระบบการบริหาร	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ	
SYS1 ด้านการวางแผน	4.39	0.75	มาก	(2)	
SYS2 ด้านการจัดองค์การ	4.40	0.66	มาก	(1)	
SYS3 ด้านการนำและสั่งการ	4.34	0.74	มาก	(4)	
SYS4 ด้านการควบคุม	4.36	0.74	มาก	(3)	
ค่าเฉลี่ย	4.37	0.67	มาก		

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ขณะที่ด้านการนำและสั่งการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการวางแผน (DEV)

		(n = 4,368)		
ด้านการวางแผน		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
DEV1	สถานศึกษา มีการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายแผนงาน และตัดสินใจโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร	4.39	0.78	มาก
DEV2	สถานศึกษามีการวางแผนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	4.39	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.39	0.75	มาก

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายแผนงานและตัดสินใจโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร และสถานศึกษามีการวางแผนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.39

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการจัดองค์การ (ORG)

		(n = 4,368)		
ด้านการจัดองค์การ		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
ORG1	สถานศึกษามีการจัดองค์การโดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน	4.39	0.78	มาก
ORG2	สถานศึกษามีการจัดองค์การโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	4.42	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.40	0.66	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการจัดองค์การ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการจัดองค์การโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 ขณะที่ สถานศึกษามีการจัดองค์การโดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการนำและสั่งการ (LEAD)

		(n = 4,368)		
ด้านการนำและสั่งการ		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
LEAD1	สถานศึกษามีการนำและสั่งการโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้	4.23	0.97	มาก
LEAD2	สถานศึกษามีการควบคุม กลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้	4.39	0.79	มาก
LEAD3	สถานศึกษามีการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางบริหารของสถานศึกษา	4.39	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.34	0.74	มาก

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการนำและสั่งการ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการควบคุม กลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้ และสถานศึกษามีการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางบริหารของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ขณะที่ สถานศึกษามีการนำและสั่งการโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการควบคุม (CONT)

		(n = 4,368)		
ด้านการควบคุม		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
CONT1	สถานศึกษามีสะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา	4.32	0.81	มาก
CONT2	สถานศึกษาตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และกำหนดไว้	4.37	0.78	มาก
CONT3	สถานศึกษาบริหารโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน	4.39	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.36	0.74	มาก

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบการบริหาร ด้านการควบคุม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษาบริหารโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ สถานศึกษาตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน และ

เป้าหมายที่องค์การคาดหวัง และกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ขณะที่สถานศึกษามีสะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

2.2) ปัจจัยบุคลากร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากรประกอบด้วย ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร (MAN)

		(n = 4,368)			
ด้านปัจจัยบุคลากร		\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
MAN1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.36	0.78	มาก	(3)
MAN2	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	4.29	0.63	มาก	(4)
MAN3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.39	0.67	มาก	(2)
MAN4	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.40	0.72	มาก	(1)
ค่าเฉลี่ย		4.36	0.65	มาก	

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระบบบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร (REC)

		(n = 4,368)		
ด้านการสรรหาบุคลากร		\bar{x}	S.D.	แปลค่า
REC1	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรโดยวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่ง จำนวน และ ประเภทของบุคลากร	4.35	0.82	มาก
REC2	สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์	4.37	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.36	0.78	มาก

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามความรู้

ความสามารถ และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากรโดยวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่ง จำนวน และ ประเภทของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (STA)

(n = 4,368)

	ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
STA1	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มอบหมายงาน เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา	4.41	0.77	มาก
STA2	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยพิจารณาตาม ความรู้ความสามารถ	4.18	0.60	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.29	0.63	มาก

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มอบหมายงาน เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร (DEV)

(n = 4,368)

	การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
DEV1	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร ฝึกฝน ทบทวน เพิ่มพูนให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.40	0.77	มาก
DEV2	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.74	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.39	0.67	มาก

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร ฝึกฝน ทบทวน เพิ่มพูนให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (EVA)

		(n = 4,368)		
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
EVA1	สถานศึกษารับการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.75	มาก
EVA2	สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.42	0.74	มาก
EVA3	สถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.40	0.72	มาก

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษารับการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ สถานศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

2.3) ปัจจัยภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ และด้านความสามารถในการปรับตัว สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ (LEA)

		(n = 4,368)			
ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ		\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
LEA1	ด้านความสามารถทางสติปัญญา	4.35	0.77	มาก	(2)
LEA2	ด้านความเป็นประชาธิปไตย	4.28	0.85	มาก	(4)
LEA3	ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ	4.36	0.80	มาก	(1)
LEA4	ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.34	0.77	มาก	(3)
ค่าเฉลี่ย		4.33	0.76	มาก	

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำพบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดย ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือด้านความสามารถทาง

สติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และด้านความเป็นประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความสามารถทางสติปัญญา (INT)

		(n = 4,368)		
ด้านความสามารถทางสติปัญญา		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
INT1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ในการบริหารสถานศึกษา	4.36	0.82	มาก
INT2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้ในการแก้ปัญหา พัฒนาสถานศึกษา	4.36	0.81	มาก
INT3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.34	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.35	0.77	มาก

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความสามารถทางสติปัญญา พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ ในการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้ในการแก้ปัญหา พัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 4.36 รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความเป็นประชาธิปไตย (DEM)

		(n = 4,368)		
ด้านความเป็นประชาธิปไตย		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
DEM1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและแสดงความคิดเห็น	4.32	0.84	มาก
DEM2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	4.23	0.94	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.28	0.85	มาก

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความเป็นประชาธิปไตย พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิต
 สาธารณะ (MOR)

(n = 4,368)

	ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
MOR1	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะโดยปฏิบัติตนและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.40	0.81	มาก
MOR2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ความกล้าหาญโปร่งใส มีใจเป็นกลาง	4.33	0.85	มาก
MOR3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ มีความเมตตา กรุณา	4.37	0.84	มาก
MOR4	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น	4.33	0.87	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.36	0.80	มาก

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะโดยปฏิบัติตนและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ มีความเมตตา กรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วน ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ความกล้าหาญโปร่งใส มีใจเป็นกลาง และ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการปรับตัว (ADJ)

(n = 4,368)

	ด้านความสามารถในการปรับตัว	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
ADJ1	ผู้บริหารสถานศึกษาเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล	4.36	0.80	มาก
ADJ2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น	4.37	0.80	มาก
ADJ3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ ผลักดัน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.31	0.84	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.34	0.77	มาก

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพา

สถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ ผลักดัน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

2.4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อในองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (CULT)

		(n = 4,368)			
	ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
CUTL1	ด้านความเชื่อในองค์กร	4.42	0.76	มาก	(1)
CUTL2	ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.33	0.78	มาก	(3)
CUTL3	ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ	4.32	0.83	มาก	(4)
CUTL4	ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน	4.37	0.78	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ย		4.36	0.76	มาก	

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรพบว่ามีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านความเชื่อในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเชื่อในองค์กร (BEL)

		(n = 4,368)		
	ด้านความเชื่อในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
BEL1	ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนภายในองค์กรล้วนมีคุณค่า	4.43	0.79	มาก
BEL2	ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่า ผู้บริหาร กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้	4.42	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.42	0.76	มาก

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเชื่อในองค์กร พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนภายในองค์กรล้วนมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่า ผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (MOB)

		(n = 4,368)		
ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน		\bar{x}	S.D.	แปลค่า
MOB1	การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีความคล่องตัว	4.40	0.80	มาก
MOB2	ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา มีอุปนิสัยคิดเร็ว แก้ไขปัญหาเร็ว ได้ทันต่อสถานการณ์	4.34	0.84	มาก
MOB3	สถานศึกษาลดความซับซ้อนในกระบวนการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.30	0.87	มาก
MOB4	ภายในสถานศึกษามีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยเข้าใจบุคคลอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย	4.29	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.33	0.78	มาก

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ตัวแปรสังเกตได้ โดยการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา มีอุปนิสัยคิดเร็ว แก้ไขปัญหาเร็ว ได้ทันต่อสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 สถานศึกษาลดความซับซ้อนในกระบวนการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนภายในสถานศึกษามีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยเข้าใจบุคคลอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.29

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ (EMP)

		(n = 4,368)		
ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ		\bar{x}	S.D.	แปลค่า
EMP1	ภายในสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.34	0.85	มาก
EMP2	ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.31	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.32	0.83	มาก

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยภายในสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีมีความเป็นกันเอง ทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษามีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน (TOG)

		(n = 4,368)		
	ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
TOG1	สถานศึกษาส่งเสริมให้ภายในสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันกับสถานศึกษา	4.36	0.83	มาก
TOG2	สถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่ม เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่	4.38	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.37	0.78	มาก

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่มเปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ภายในสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

2.5) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อในองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร (STRU)

		(n = 4,368)			
	ด้านปัจจัยโครงสร้างองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
STRU1	ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา	4.23	0.75	มาก	(2)
STRU2	ด้านสายการบังคับบัญชา	4.39	0.74	มาก	(1)
STRU3	ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน	4.18	0.72	มาก	(3)
ค่าเฉลี่ย		4.27	0.68	มาก	

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กรพบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา(DIV)
(n = 4,368)

	ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
DIV1	สถานศึกษามีการจัดส่วนงานในสถานศึกษาโดยการรวมงานกิจกรรมที่คล้ายกันไว้ด้วยกันเพื่อการปฏิบัติอย่างเหมาะสม	4.37	0.78	มาก
DIV2	สถานศึกษามีการจัดส่วนงานในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบท และการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	4.09	0.87	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.23	0.75	มาก

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษาพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการจัดส่วนงานในสถานศึกษาโดยการรวมงานกิจกรรมที่คล้ายกันไว้ด้วยกันเพื่อการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดส่วนงานในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบท และการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านสายการบังคับบัญชา (CHA)

(n = 4,368)

	ด้านสายการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
CHA1	สถานศึกษามีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การควบคุมและการรับผิดชอบ	4.38	0.78	มาก
CHA2	สถานศึกษามีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	4.40	0.76	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.39	0.74	มาก

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านสายการบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปรสังเกตได้ โดยสถานศึกษามีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือสถานศึกษามีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การควบคุมและการรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน (AUTH)

(n = 4,368)

	ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
AUTH1	สถานศึกษามีการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบและสิ่งทีบุคลากรต้องกระทำอย่างชัดเจน	4.33	0.78	มาก
AUTH2	สถานศึกษาการมอบอำนาจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา สร้างความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.02	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.18	0.72	มาก

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปร โดยสถานศึกษามีการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานโดยกำหนดความรับผิดชอบและสิ่งทีบุคลากรต้องกระทำอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือสถานศึกษาการมอบอำนาจงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของสถานศึกษา สร้างความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

2.6) ปัจจัยทักษะการบริหาร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยทักษะการบริหาร ประกอบด้วย ด้านทักษะเทคนิควิธีการ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ สรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร (STRU)

(n = 4,368)

	ด้านปัจจัยทักษะการบริหาร	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
STRU1	ด้านทักษะเทคนิควิธีการ	4.37	0.76	มาก	(1)
STRU2	ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.32	0.81	มาก	(3)
STRU3	ด้านทักษะการคิดเชิงมนทัศน์	4.36	0.74	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ย		4.35	0.74	มาก	

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านทักษะเทคนิควิธีการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านทักษะเทคนิควิธีการ (TEC)

		(n = 4,368)		
	ด้านทักษะเทคนิควิธีการ	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
TEC1	สถานศึกษามีความสามารถในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผล เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.38	0.78	มาก
TEC2	สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.36	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.37	0.76	มาก

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านทักษะเทคนิควิธีการ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปร โดยสถานศึกษามีความสามารถในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผล เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (HUM)

		(n = 4,368)		
	ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
HUM1	สถานศึกษาเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงานสามารถจูงใจคนให้สามารถทำงานเป็นทีมได้	4.33	0.85	มาก
HUM2	ภายในสถานศึกษามีความเข้าใจในธรรมชาติการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน	4.32	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.32	0.81	มาก

จากตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปร คือ สถานศึกษาเสริมสร้างพลังความร่วมมือตั้งแต่บุคลากรในหน่วยงานสามารถจูงใจคนให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือภายในสถานศึกษามีความเข้าใจในธรรมชาติการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านการคิดเชิงมนทัศน์ (THI)

(n = 4,368)				
	ด้านทักษะการคิดเชิงมนทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
THI1	สถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ของงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกภาพ	4.35	0.79	มาก
THI2	สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายตั้งแต่สถานศึกษากับหน่วยงานอื่น	4.40	0.79	มาก
THI3	ทุกภาคส่วนในสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น	4.34	0.79	มาก
	ค่าเฉลี่ย	4.36	0.74	มาก

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทักษะการบริหาร ด้านการคิดเชิงมนทัศน์ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปร โดยสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายตั้งแต่สถานศึกษากับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ สถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ของงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ขณะที่ทุกภาคส่วนในสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34

2.7) ปัจจัยกลยุทธ์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ปัจจัยกลยุทธ์ ประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์ และด้านการติดตามประเมินผลสรุปผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ (STR)

(n = 4,368)					
	ด้านปัจจัยกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
STR1	ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.36	0.76	มาก	(1)
STR2	ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.77	มาก	(2)
STR3	ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์	4.33	0.74	มาก	(3)
STR4	ด้านการติดตามประเมินผล	4.32	0.76	มาก	(4)
	ค่าเฉลี่ย	4.34	0.72	มาก	

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและ

เป้าหมายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.35 และด้านความชัดเจนของกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ สรุปผลรายด้านดังต่อไปนี้

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT)

		(n = 4,368)		
ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
SWOT1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก	4.37	0.77	มาก
SWOT2	สถานศึกษานำผลการวิเคราะห์มาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์	4.34	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.36	0.79	มาก

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปร โดยสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ขณะที่สถานศึกษานำผลการวิเคราะห์มาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา (VIS)

		(n = 4,368)		
ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา		\bar{X}	S.D.	แปลค่า
VIS1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ	4.34	0.79	มาก
VIS2	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.35	0.80	มาก

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ตัวแปร โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ส่วนสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบสามารถวัดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์ (CLA)

		(n = 4,368)		
	ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
CLA1	สถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน	4.37	0.75	มาก
CLA2	สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารที่ตอบสนองต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา	4.32	0.79	มาก
CLA3	สถานศึกษามีการสร้าง ความชัดเจนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน	4.31	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.33	0.78	มาก

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปร โดยสถานศึกษามีการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือสถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารที่ตอบสนองต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ขณะที่สถานศึกษามีการสร้าง ความชัดเจนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านการติดตามประเมินผล (MON)

		(n = 4,368)		
	ด้านการติดตามประเมินผล	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
MON1	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ตั้งแต่การดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ	4.37	0.77	มาก
MON2	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ทั้งในเชิงประเมินและเชิงคุณภาพ	4.31	0.80	มาก
MON3	สถานศึกษารับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อนำมาแก้ไขพัฒนา หรือพัฒนา	4.28	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.32	0.81	มาก

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ ด้านการติดตามประเมินผล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายตัวแปรสังเกตได้พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ตัวแปร โดยสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ตั้งแต่การดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ทั้งในเชิงประเมินและเชิงคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนสถานศึกษารับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อนำมาแก้ไขพัฒนา หรือพัฒนา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.31

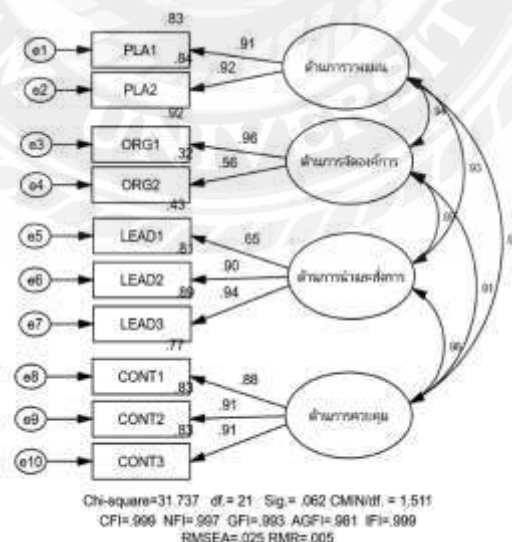
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร ปัจจัยกลยุทธ์และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) ปัจจัยระบบการบริหาร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยระบบการบริหารที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและสั่งการ และด้านการควบคุม รวม 10 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของปัจจัยระบบการบริหาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 31.737 ค่า df เท่ากับ 21.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.062 ค่า CMIN/df. เท่ากับ 1.511 ค่า CFI เท่ากับ 0.999 ค่า GFI เท่ากับ 0.993 ค่า AGFI เท่ากับ 0.981 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.025 ค่า RMR เท่ากับ 0.005 ค่า NFI เท่ากับ 0.997 ค่า IFI เท่ากับ 0.999 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยระบบการบริหารมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 10 และตารางที่ 50



ภาพที่ 10 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยระบบการบริหาร

ตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยระบบการบริหาร

ปัจจัยระบบการบริหาร	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านการวางแผน					0.837	0.911	0.912
PLA1	0.91	-	-	84.0%			
PLA2	0.92	0.02	44.691***	84.0%			
ด้านการจัดองค์การ					0.619	0.753	0.701
ORG1	0.96	-	-	92.0%			
ORG2	0.56	0.03	17.886***	32.0%			
ด้านการนำและสั่งการ					0.710	0.878	0.844
LEAD1	0.65	-	-	43.0%			
LEAD2	0.90	0.05	22.379***	81.0%			
LEAD3	0.94	0.05	22.166***	89.0%			
ด้านการควบคุม					0.810	0.927	0.930
CONT1	0.88	-	-	77.0%			
CONT2	0.91	0.02	42.838***	83.0%			
CONT3	0.91	0.03	38.758***	83.0%			

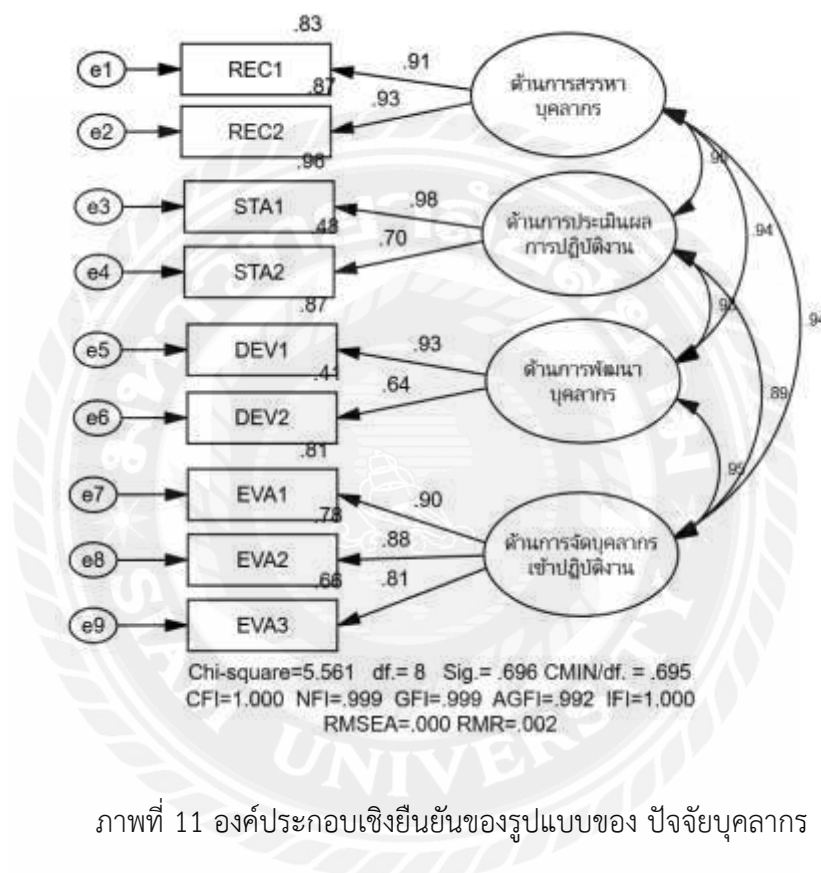
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยระบบการบริหารประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและสั่งการ และด้านการควบคุม รวม 10 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02–0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R²) รายข้อตั้งแต่ 32.0%–92.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.619 – 0.837 กล่าวได้ว่า รูปแบบของปัจจัยระบบการบริหารมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.753–0.911 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยระบบการบริหารมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.701 -0.930 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.2) ปัจจัยบุคลากร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยบุคลากรที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รวม 9 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของปัจจัยบุคลากร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 5.561 ค่า df เท่ากับ 8.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.696 ค่าCMIN/df. เท่ากับ 0.695 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.999 ค่า AGFI เท่ากับ 0.992 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ค่า RMR เท่ากับ 0.002 ค่า NFI เท่ากับ 0.999 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยบุคลากรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 11 และตารางที่ 51



ภาพที่ 11 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยบุคลากร

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยบุคลากร

ด้านปัจจัยบุคลากร	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านการสรรหาบุคลากร					0.849	0.919	0.918
REC1	0.91	-	-	83.0%			
REC2	0.93	0.02	46.407***	87.0%			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					0.722	0.835	0.796
STA1	0.98	-	-	96.0%			
STA2	0.70	0.02	25.382***	48.0%			

ด้านการพัฒนาบุคลากร					0.639	0.774	0.747
DEV1	0.93	-	-	87.0%			
DEV2	0.64	0.03	20.969***	41.0%			
ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน					0.750	0.900	0.904
EVA1	0.90	-	-	81.0%			
EVA2	0.88	0.03	36.707***	78.0%			
EVA3	0.81	0.03	29.777***	66.0%			

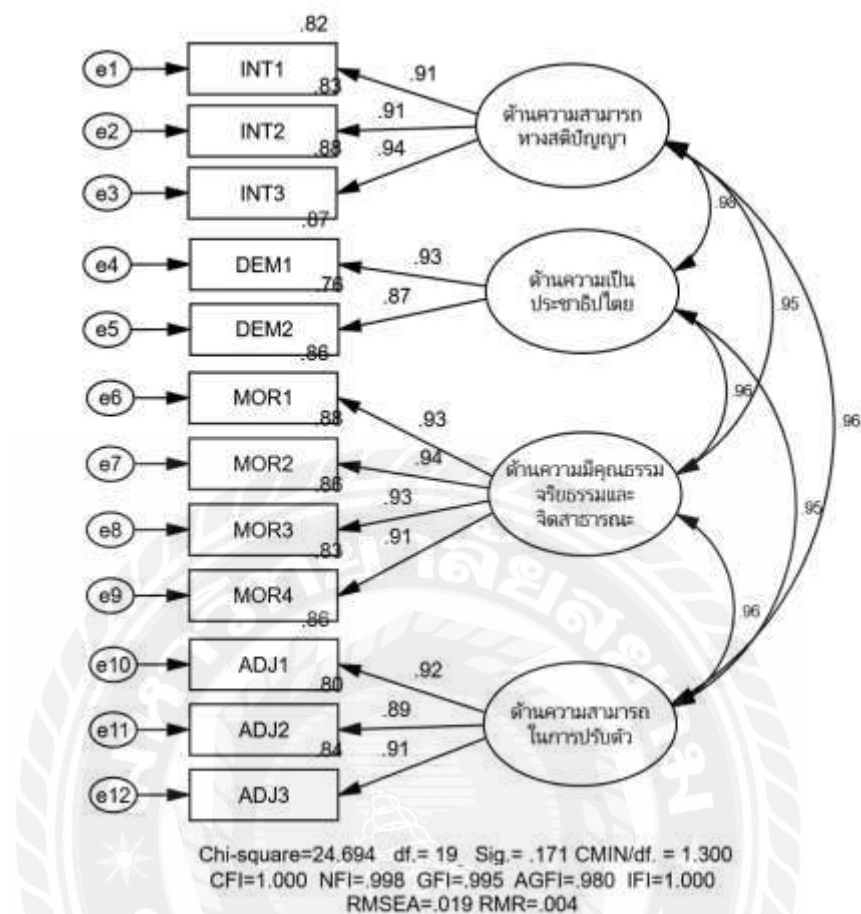
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน รวม 9 ตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 – 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R^2) รายข้อตั้งแต่ 41.0% - 96.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.639 – 0.849 กล่าวได้ว่า รูปแบบของปัจจัยบุคลากรมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.774– 0.919 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยบุคลากรมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน บราวน์ พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.747-0.918 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.3) ปัจจัยภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะและด้านความสามารถในการปรับตัว รวม 12 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 24.694 ค่า df เท่ากับ 19.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.171 ค่า CMIN/df. เท่ากับ 1.300 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.998 ค่า AGFI เท่ากับ 0.980 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 ค่า RMR เท่ากับ 0.004 ค่า NFI เท่ากับ 0.998 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 12 และตารางที่ 52



ภาพที่ 12 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยภาวะผู้นำ

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำ

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านความสามารถทางสติปัญญา					0.843	0.942	0.944
INT1	0.91	-	-	82.0%			
INT2	0.91	0.02	49.811***	83.0%			
INT3	0.94	0.03	41.475***	88.0%			
ด้านความเป็นประชาธิปไตย					0.815	0.898	0.894
DEM1	0.93	-	-	87.0%			
DEM2	0.87	0.03	40.359***	76.0%			
ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ					0.859	0.961	0.962
MOR1	0.93	-	-	86.0%			
MOR2	0.94	0.02	51.696***	88.0%			

ด้านปัจจัยภาวะผู้นำ	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
MOR3	0.93	0.02	50.097***	86.0%			
MOR4	0.91	0.02	47.246***	83.0%			
ด้านความสามารถในการปรับตัว					0.829	0.936	0.948
ADJ1	0.93	-	-	86.0%			
ADJ2	0.89	0.02	48.416***	80.0%			
ADJ3	0.91	0.02	45.264***	84.0%			

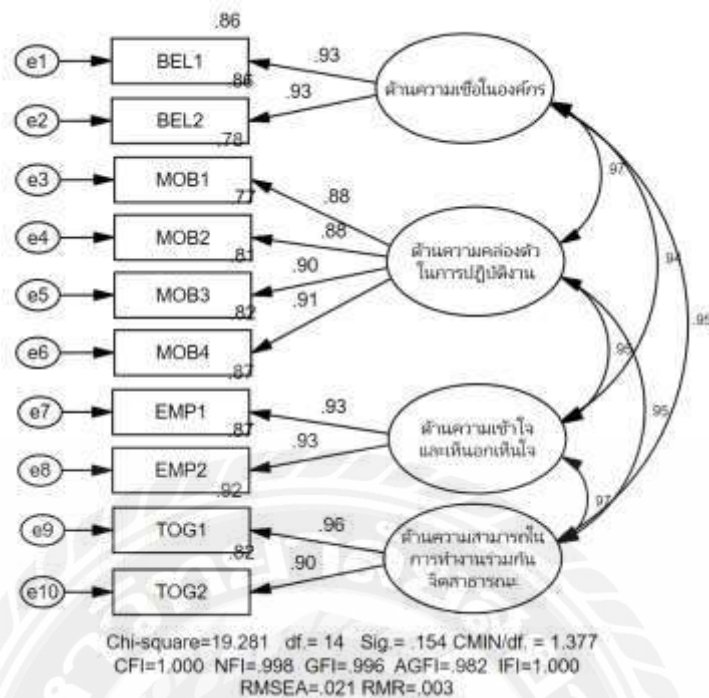
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะและด้านความสามารถในการปรับตัว รวม 12 ตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 – 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R²) รายข้อตั้งแต่ 76.0% - 87.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.815-0.859 กล่าวได้ว่า รูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.898– 0.961 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยภาวะผู้นำมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.894 – 0.962 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อในองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน รวม 10 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 19.281 ค่า df เท่ากับ 14.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.154 ค่า CMIN/df. เท่ากับ 1.377 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.996 ค่า AGFI เท่ากับ 0.982 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.021 ค่า RMR เท่ากับ 0.003 ค่า NFI เท่ากับ 0.998 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 13 และตารางที่ 53



ภาพที่ 13 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	λ	SE.	t-value	R^2	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านความเชื่อในองค์กร					0.862	0.926	0.928
BEL1	0.93	-	-	86.0%			
BEL2	0.93	0.02	48.161***	86.0%			
ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					0.796	0.940	0.943
MOB1	0.88	-	-	78.0%			
MOB2	0.88	0.03	41.510***	77.0%			
MOB3	0.90	0.03	38.858***	81.0%			
MOB4	0.91	0.03	38.082***	82.0%			
ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ					0.870	0.930	0.930
EMP1	0.93	-	-	87.0%			
EMP2	0.93	0.02	51.098***	87.0%			
ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน					0.867	0.929	0.927
TOG1	0.96	-	-	92.0%			
TOG2	0.90	0.02	49.659***	82.0%			

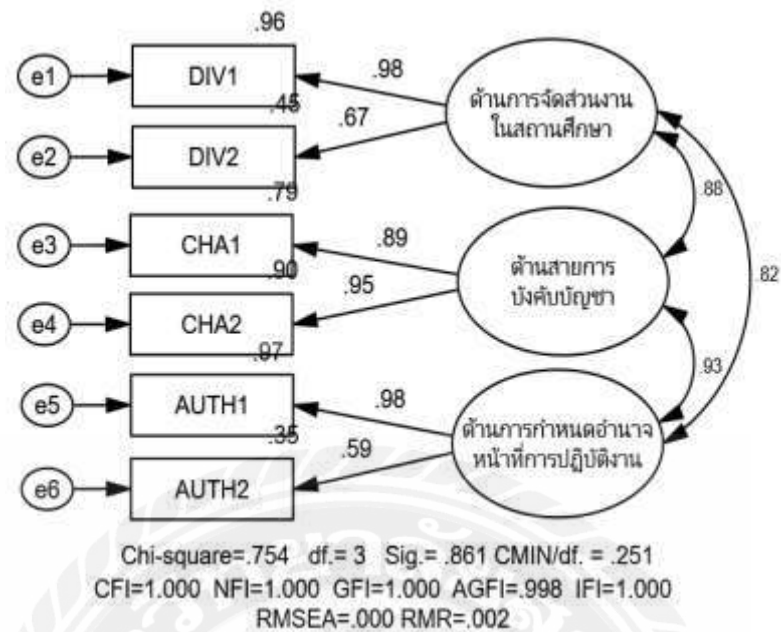
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเชื่อในองค์กร ด้านความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน รวม 10 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 – 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองรายข้อ (R^2) ตั้งแต่ 78.0% - 92.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.796-0.870 กล่าวได้ว่า รูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.926-0.940 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.927-0.943 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.5) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน รวม 9 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของโครงสร้างองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 0.754 ค่า df เท่ากับ 3.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.861 ค่าCMIN/df. เท่ากับ 0.251 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 1.000 ค่า AGFI เท่ากับ 0.998 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ค่า RMR เท่ากับ 0.002 ค่า NFI เท่ากับ 1.000 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 14 และตารางที่ 54



ภาพที่ 14 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของโครงสร้างองค์กร

ด้านปัจจัยโครงสร้างองค์กร	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านความเชื่อในองค์กร					0.706	0.823	0.792
DIV1	0.98	-	-	96.0%			
DIV2	0.67	0.04	22.255***	46.0%			
ด้านความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ					0.848	0.918	0.917
CHA1	0.89	-	-	79.0%			
CHA2	0.95	0.02	43.963***	90.0%			
ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกัน					0.662	0.787	0.737
AUTH1	0.99	-	-	97.0%			
AUTH2	0.60	0.03	19.254***	35.0%			

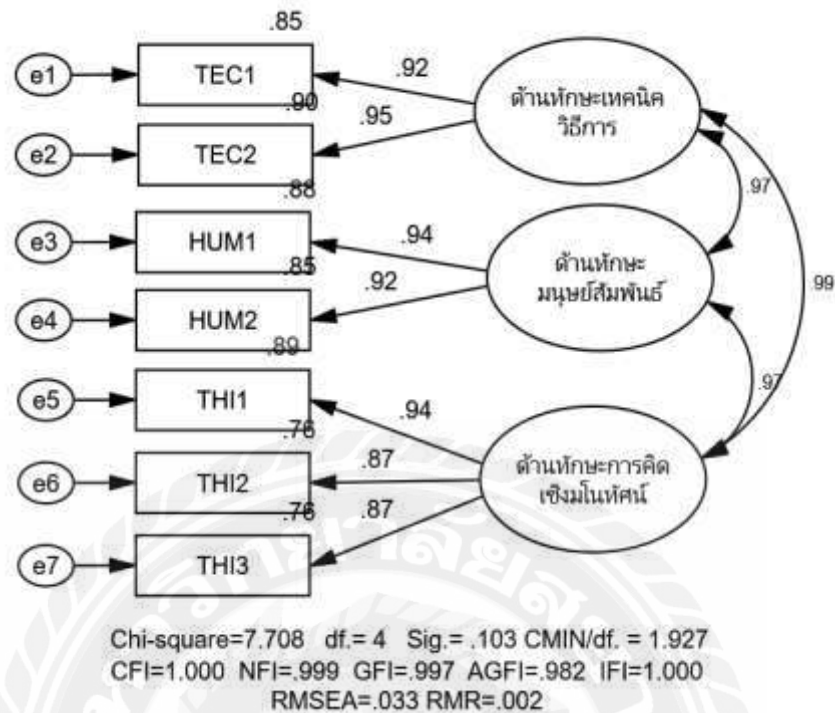
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดส่วนงานในสถานศึกษา ด้านสายการบังคับบัญชา ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน รวม 6 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 – 0.04 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R^2) รายข้อ ตั้งแต่ 35.0% - 97.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.662-0.848 กล่าวได้ว่ารูปแบบของปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.787– 0.918 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.737 – 0.917 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.6) ปัจจัยทักษะการบริหาร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหารที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธีการ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ รวม 7 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 7.708 ค่า df เท่ากับ 4.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.103 ค่า CMIN/df. เท่ากับ 1.927 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.997 ค่า AGFI เท่ากับ 0.982 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.033 ค่า RMR เท่ากับ 0.002 ค่า NFI เท่ากับ 0.999 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหารมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 11 และตารางที่ 55



ภาพที่ 15 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยทักษะการบริหาร

ตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหาร

ด้านปัจจัยทักษะการบริหาร	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านทักษะเทคนิควิธีการ					0.877	0.935	0.934
TEC1	0.92	-	-	85.0%			
TEC2	0.95	0.02	50.170***	90.0%			
ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์					0.862	0.926	0.925
HUM1	0.94	-	-	88.0%			
HUM2	0.92	0.02	49.337***	85.0%			
ด้านทักษะการคิดเชิงมีโนทัศน์					0.803	0.924	0.925
THI1	0.94	-	-	89.0%			
THI2	0.87	0.02	41.264***	76.0%			
THI3	0.87	0.02	41.905***	76.0%			

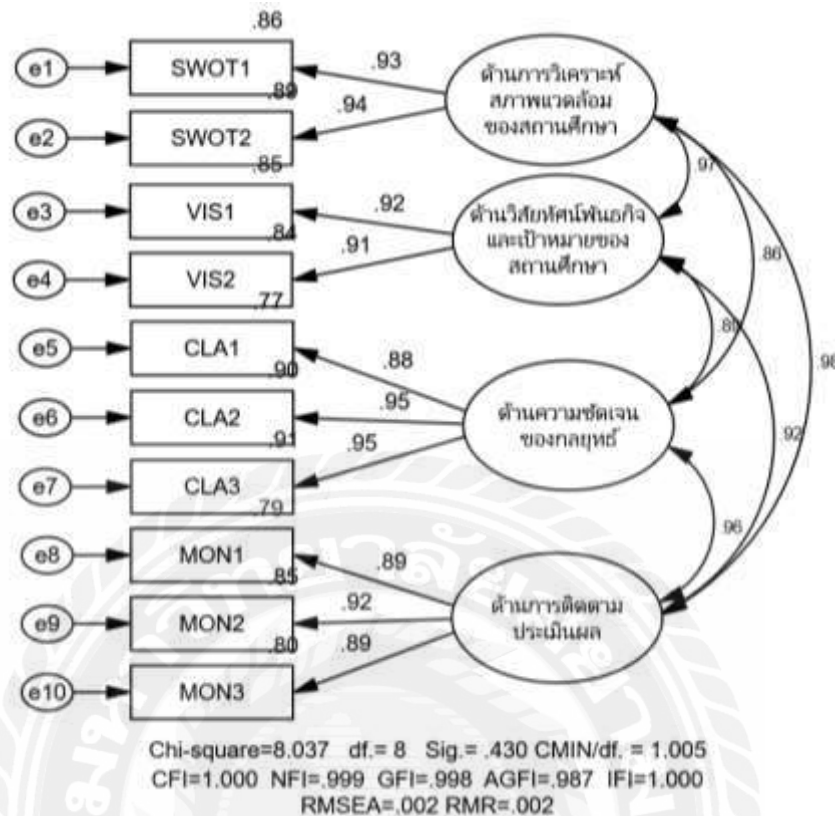
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 55 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหารที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทักษะเทคนิควิธีการ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการคิดเชิงมโนทัศน์ รวม 7 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 – 0.02 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองรายข้อ (R^2) ตั้งแต่ 76.0% - 90.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.803 – 0.877 กล่าวได้ว่า รูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหารมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.924– 0.935 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยทักษะการบริหารมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราว พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.925 – 0.934 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.7) ปัจจัยกลยุทธ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์ และด้านการติดตามประเมินผล รวม 10 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 8.037 ค่า df เท่ากับ 8.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.430 ค่า CMIN/df. เท่ากับ 1.005 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.998 ค่า AGFI เท่ากับ 0.987 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.002 ค่า RMR เท่ากับ 0.002 ค่า NFI เท่ากับ 0.999 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของปัจจัยบุคลากรมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 16 และตารางที่ 56



ภาพที่ 16 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของ ปัจจัยกลยุทธ์

ตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์

ด้านปัจจัยกลยุทธ์	λ	SE.	t-value	R^2	AVE	CR.	Cronbach's alpha
ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					0.875	0.933	0.933
SWOT1	0.93	-	-	86.0%			
SWOT2	0.94	0.02	50.788***	89.0%			
ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา					0.842	0.914	0.914
VIS1	0.92	-	-	85.0%			
VIS2	0.91	0.02	44.970***	84.0%			
ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์					0.858	0.948	0.942
CLA1	0.88	-	-	77.0%			
CLA2	0.95	0.03	42.753***	90.0%			
CLA3	0.95	0.03	39.654***	91.0%			
ด้านการติดตามประเมินผล					0.812	0.928	0.927
MON1	0.89	-	-	79.0%			

ด้านปัจจัยกลยุทธ์	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
MON2	0.92	0.03	40.264***	85.0%			
MON3	0.90	0.03	35.875***	80.0%			

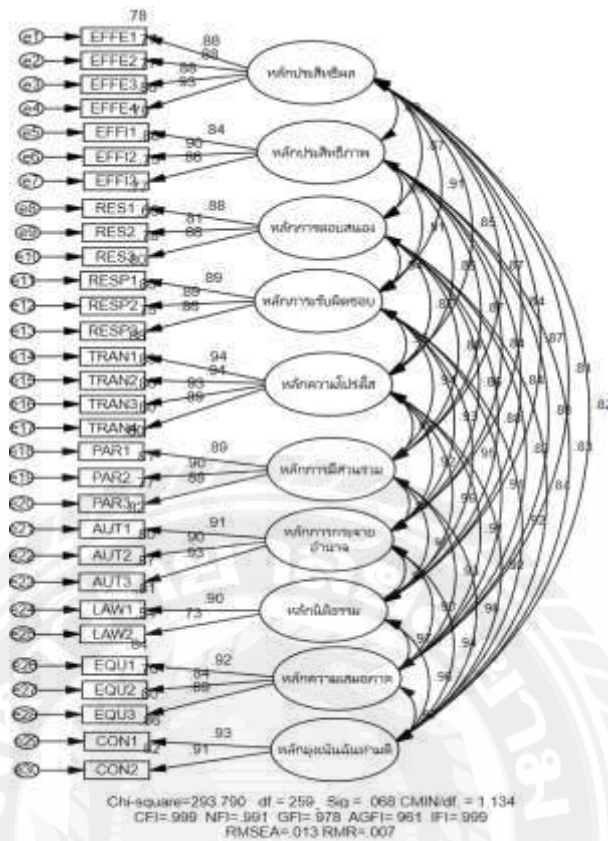
*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านความชัดเจนของกลยุทธ์ และด้านการติดตามประเมินผล รวม 10 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 – 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R²) รายข้อตั้งแต่ 77.0% - 91.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.812-0.875 กล่าวได้ว่า รูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์มีความตรงเชิงผู้เข้าที่ถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.914 – 0.948 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของปัจจัยกลยุทธ์มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.914-0.942 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

3.8) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวม 30 ตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์พบว่ารูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 293.790 ค่า df เท่ากับ 259 ค่า Sig. เท่ากับ 0.068 ค่าCMIN/df. เท่ากับ 1.134 ค่า CFI เท่ากับ 0.999 ค่า GFI เท่ากับ 0.991 ค่า AGFI เท่ากับ 0.961 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.013 ค่า RMR เท่ากับ 0.007 ค่า NFI เท่ากับ 0.991 ค่า IFI เท่ากับ 0.999 ซึ่งทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ารูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แสดงผลดังภาพที่ 17 และตารางที่ 57



ภาพที่ 17 องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.	Cronbach's alpha
หลักประสิทธิผล					0.797	0.940	0.934
EFFE1	0.88	-	-	77.0%			
EFFE2	0.88	0.03	38.047***	78.0%			
EFFE3	0.88	0.03	35.298***	78.0%			
EFFE4	0.93	0.03	35.686***	86.0%			
หลักประสิทธิภาพ					0.751	0.901	0.901
EFFI1	0.84	-	-	80.0%			
EFFI2	0.90	0.03	34.077***	70.0%			
EFFI3	0.87	0.03	31.981***	75.0%			
หลักการตอบสนอง					0.738	0.894	0.912
RES1	0.88	-	-	66.0%			

RES2	0.82	0.03	34.323***	77.0%			
RES3	0.88	0.03	36.005***	78.0%			
หลักภาระรับผิดชอบ					0.780	0.914	0.913
RESP1	0.89	-	-	80.0%			
RESP2	0.89	0.03	39.932***	80.0%			
RESP3	0.86	0.03	37.045***	75.0%			
หลักความโปร่งใส					0.857	0.960	0.955
TRAN1	0.94	-	-	89.0%			
TRAN2	0.94	0.02	53.154***	88.0%			
TRAN3	0.93	0.02	46.136***	86.0%			
TRAN4	0.89	0.02	39.780***	80.0%			

*** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากตารางที่ 57 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ รวม 30 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า (Cheung & Wang, 2017) มีค่าความคลาดเคลื่อน (SE.) ตั้งแต่ 0.02 - 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R^2) รายข้อตั้งแต่ 54.0% - 89.0% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ตั้งแต่ 0.329-0.849 กล่าวได้ว่ารูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเป็นเอกภาพที่ดี (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014) มีค่าความเที่ยงรวม (CR) ตั้งแต่ 0.803-0.960 มีค่ามากกว่า 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง (Fornell and Larcker, 1981) และผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.796-0.955 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (Pallant, 2007)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ และการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ตลอดจนตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ และตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และปัจจัยกลยุทธ์ รวมทั้งหมด 26 ตัวแปรสังเกตได้ ปรากฏผลดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	พิสัย	ต่ำสุด	สูงสุด	\bar{X}	S.D.	ค่าแปรปรวน	ความเบ้	ความโด่ง	CV.
ปัจจัยระบบการบริหาร									
SYS1	4.00	1.00	5.00	4.39	0.75	0.56	-1.37	2.21	17.02%
SYS2	4.00	1.00	5.00	4.40	0.66	0.43	-1.22	2.04	14.89%
SYS3	4.00	1.00	5.00	4.34	0.74	0.55	-1.16	1.32	17.16%
SYS4	4.00	1.00	5.00	4.36	0.74	0.55	-1.37	2.37	17.05%
ปัจจัยบุคลากร									
MAN1	4.00	1.00	5.00	4.36	0.78	0.60	-1.39	2.22	17.82%
MAN2	4.00	1.00	5.00	4.29	0.63	0.40	-1.38	3.71	14.72%
MAN3	4.00	1.00	5.00	4.39	0.67	0.45	-1.35	2.75	15.31%
MAN4	4.00	1.00	5.00	4.40	0.72	0.51	-1.40	2.36	16.32%
ปัจจัยภาวะผู้นำ									
LEA1	4.00	1.00	5.00	4.35	0.77	0.60	-1.47	2.66	17.78%
LEA2	4.00	1.00	5.00	4.28	0.85	0.71	-1.41	2.27	19.77%
LEA3	4.00	1.00	5.00	4.36	0.80	0.63	-1.52	2.66	18.25%
LEA4	4.00	1.00	5.00	4.34	0.77	0.60	-1.32	1.93	17.79%
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร									
CUTL1	4.00	1.00	5.00	4.42	0.76	0.57	-1.50	2.61	17.11%
CUTL2	4.00	1.00	5.00	4.33	0.78	0.61	-1.37	1.92	18.03%
CUTL3	4.00	1.00	5.00	4.32	0.83	0.68	-1.45	2.30	19.10%
CUTL4	4.00	1.00	5.00	4.37	0.78	0.62	-1.37	2.02	17.95%
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร									
STRU1	4.00	1.00	5.00	4.23	0.75	0.56	-0.80	0.63	17.73%
STRU2	4.00	1.00	5.00	4.39	0.74	0.55	-1.27	1.78	16.87%
STRU3	4.00	1.00	5.00	4.18	0.72	0.52	-0.84	1.29	17.22%
ปัจจัยทักษะการบริหาร									

ตัวแปร	พิสัย	ต่ำสุด	สูงสุด	\bar{x}	S.D.	ค่าแปรปรวน	ความเบ้	ความโด่ง	CV.
SKI1	4.00	1.00	5.00	4.37	0.76	0.57	-1.38	2.38	17.30%
SKI2	4.00	1.00	5.00	4.32	0.81	0.65	-1.35	1.99	18.65%
SKI3	4.00	1.00	5.00	4.36	0.74	0.54	-1.37	2.25	16.90%
ปัจจัยกลยุทธ์									
STR1	4.00	1.00	5.00	4.36	0.76	0.58	-1.33	1.99	17.54%
STR2	4.00	1.00	5.00	4.35	0.77	0.59	-1.31	2.06	17.67%
STR3	4.00	1.00	5.00	4.33	0.74	0.55	-1.21	1.86	17.11%
STR4	4.00	1.00	5.00	4.32	0.76	0.58	-1.18	1.64	17.61%

จากตารางที่ 58 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีค่าพิสัยเท่ากับ 4.00 ในทุกตัวแปรสังเกตได้ โดยมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.00 และค่าสูงสุดเท่ากับ 5.0 ค่าเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 4.18 – 4.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.85 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ยโดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 30% ของค่าเฉลี่ย มีค่าความแปรปรวน (Variance) ตั้งแต่ 0.40-0.71 มีค่าความเบ้ (Skewness) ตั้งแต่ -1.52 ถึง -0.80 ซึ่งเป็นการเบ้ด้านซ้ายในทุกตัวแปรสังเกตได้ ในส่วนของค่าความโด่ง (Kurtosis) มีค่าตั้งแต่ 0.63-0.71 ถือว่าตัวแปรมีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อยโดยเกณฑ์ความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้ได้โค้งปกติ มีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และค่าความโด่งไม่เกิน 5.0 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556) ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (Coefficient of Variation : CV) มีค่าตั้งแต่ 14.72% - 19.77% ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 30.0% แสดงให้เห็นว่ามีการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสม (Griffiths JC, 1967)

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับสูง ลักษณะข้อมูลมีการเกาะกลุ่มกันในทิศทางที่สูง อีกทั้งข้อมูลมีความเหมาะสมนำไปวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Tolerance	VIF
ปัจจัยระบบการบริหาร	SYS1	0.148	6.757
	SYS2	0.320	3.125
	SYS3	0.162	6.192
	SYS4	0.199	8.150
ปัจจัยบุคลากร	MAN1	0.114	8.804
	MAN2	0.217	4.613
	MAN3	0.222	4.504
	MAN4	0.108	9.231
ปัจจัยภาวะผู้นำ	LEA1	0.189	2.233
	LEA2	0.138	7.267
	LEA3	0.189	3.190
	LEA4	0.191	3.980
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	CUTL1	0.108	9.248
	CUTL2	0.182	2.221
	CUTL3	0.111	9.047
	CUTL4	0.196	4.436
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	STRU1	0.261	3.831
	STRU2	0.123	8.104
	STRU3	0.256	3.904
ปัจจัยทักษะการบริหาร	SKI1	0.196	4.442
	SKI2	0.126	7.920
	SKI3	0.181	3.361
ปัจจัยกลยุทธ์	STR1	0.110	9.074
	STR2	0.113	8.872
	STR3	0.106	9.421
	STR4	0.113	8.823
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	GOV1	0.193	5.188
	GOV2	0.167	5.981
	GOV3	0.171	5.861
	GOV4	0.118	8.457
	GOV5	0.108	9.278
	GOV6	0.119	8.406
	GOV7	0.133	7.506
	GOV8	0.186	5.370

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Tolerance	VIF
	GOV9	0.149	6.708
	GOV10	0.123	8.152

จากตารางที่ 59 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีค่าพื่นที่นอกเหนือจากความแปรปรวนตั้งแต่ตัวแปรอิสระหรือค่า Tolerance ตั้งแต่ 0.106 – 0.320 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และตัวชี้วัดความเพือของความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์ หรือค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าตั้งแต่ 2.221 – 9.421 ควรจะมีค่าน้อยกว่า 10 ถึงจะสามารถยอมรับได้ (Chen, Yan, Zhao, Hong, Bui, & Pradhan, 2019) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์หรือ Multicollinearity ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันตรงตามเกณฑ์เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) ผลการตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการตรวจสอบค่าความแปรปรวนค่าความแปรปรวนร่วม และตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ ปรากฏผลดังตารางที่ 60-61

ตารางที่ 60 ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนร่วม

ตัวแปรแฝง	ปัจจัยระบบการบริหาร	ปัจจัยบุคลากร	ปัจจัยภาวะผู้นำ	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	ปัจจัยทักษะการบริหาร	ปัจจัยเชิงกลยุทธ์
ปัจจัยระบบการบริหาร	0.452	0.399	0.463	0.450	0.386	0.442	0.431
ปัจจัยบุคลากร	0.399	0.426	0.450	0.438	0.380	0.432	0.424
ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.463	0.450	0.581	0.550	0.447	0.527	0.503
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	0.450	0.438	0.550	0.570	0.453	0.524	0.501
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	0.386	0.380	0.447	0.453	0.466	0.448	0.433
ปัจจัยทักษะการบริหาร	0.442	0.432	0.527	0.524	0.448	0.550	0.504
ปัจจัยกลยุทธ์	0.431	0.424	0.503	0.501	0.433	0.504	0.523

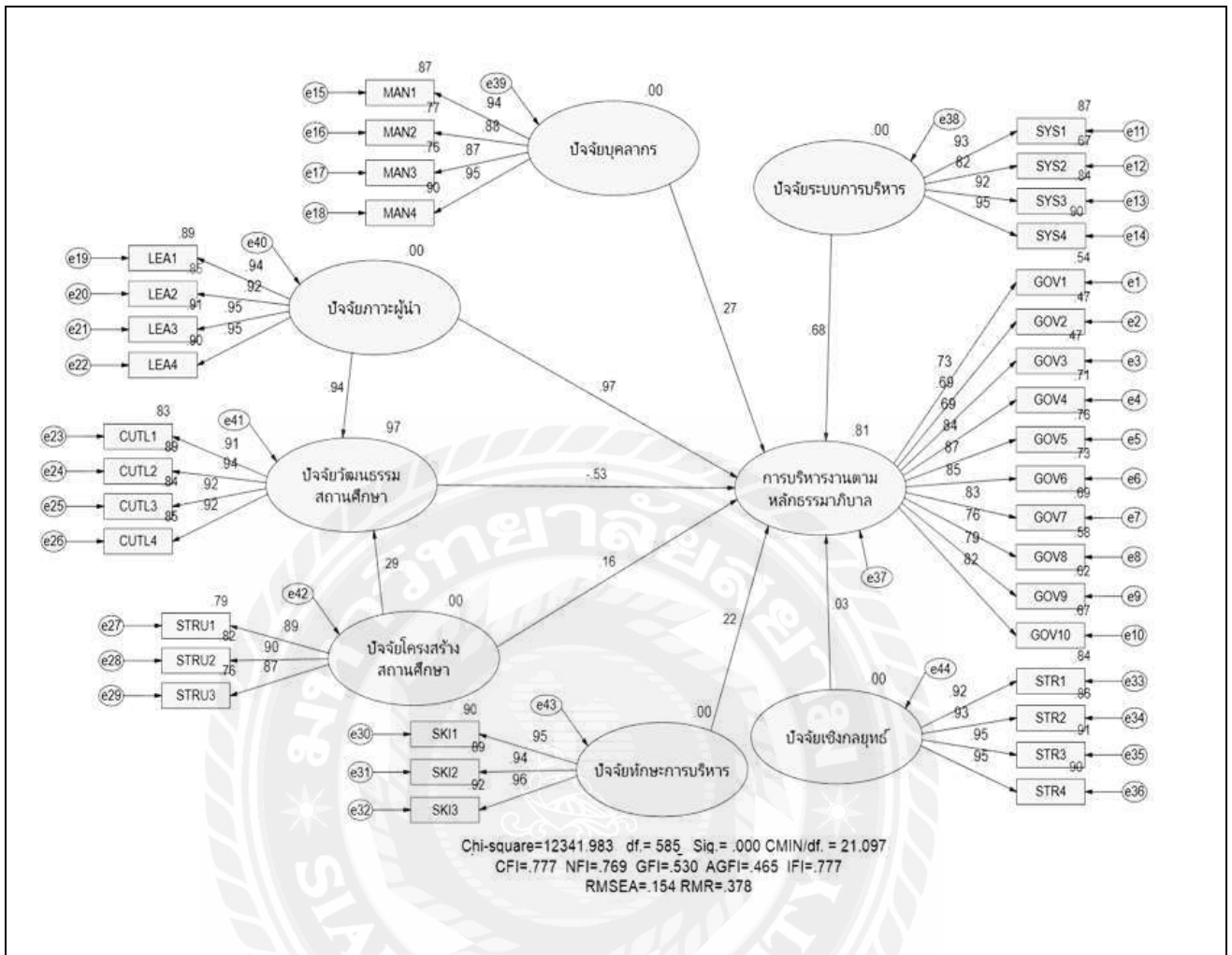
ตารางที่ 61 ผลการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

ตัวแปรแฝง	ปัจจัย ระบบการ บริหาร	ปัจจัย บุคลากร	ปัจจัย ภาวะผู้นำ	ปัจจัย วัฒนธรรม องค์กร	ปัจจัย โครงสร้าง องค์กร	ปัจจัย ทักษะการ บริหาร	ปัจจัยเชิง กลยุทธ์
ปัจจัยระบบการบริหาร	1.000						
ปัจจัยบุคลากร	0.810	1.000					
ปัจจัยภาวะผู้นำ	0.804	0.805	1.000				
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	0.886	0.888	0.855	1.000			
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	0.841	0.854	0.859	0.879	1.000		
ปัจจัยทักษะการบริหาร	0.886	0.893	0.832	0.835	0.886	1.000	
ปัจจัยกลยุทธ์	0.887	0.898	0.812	0.817	0.877	0.840	1.000

จากตารางที่ 60 และตารางที่ 61 พบว่า ค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนร่วมมีค่า ตั้งแต่ 0.380 - 0.581 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.804 - 0.898 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเชิงบวกและไม่เกิน 0.90 (Field et al.,2013) แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันมาก มีความเที่ยงตรง มีความเป็นเอกภาพตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าสู่รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบดังกล่าว ประกอบด้วย ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร ปัจจัยกลยุทธ์ และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตัวแปรสังเกตได้รวม 36 ตัว โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ปรากฏผลดังภาพที่ 18 และตารางที่ 62



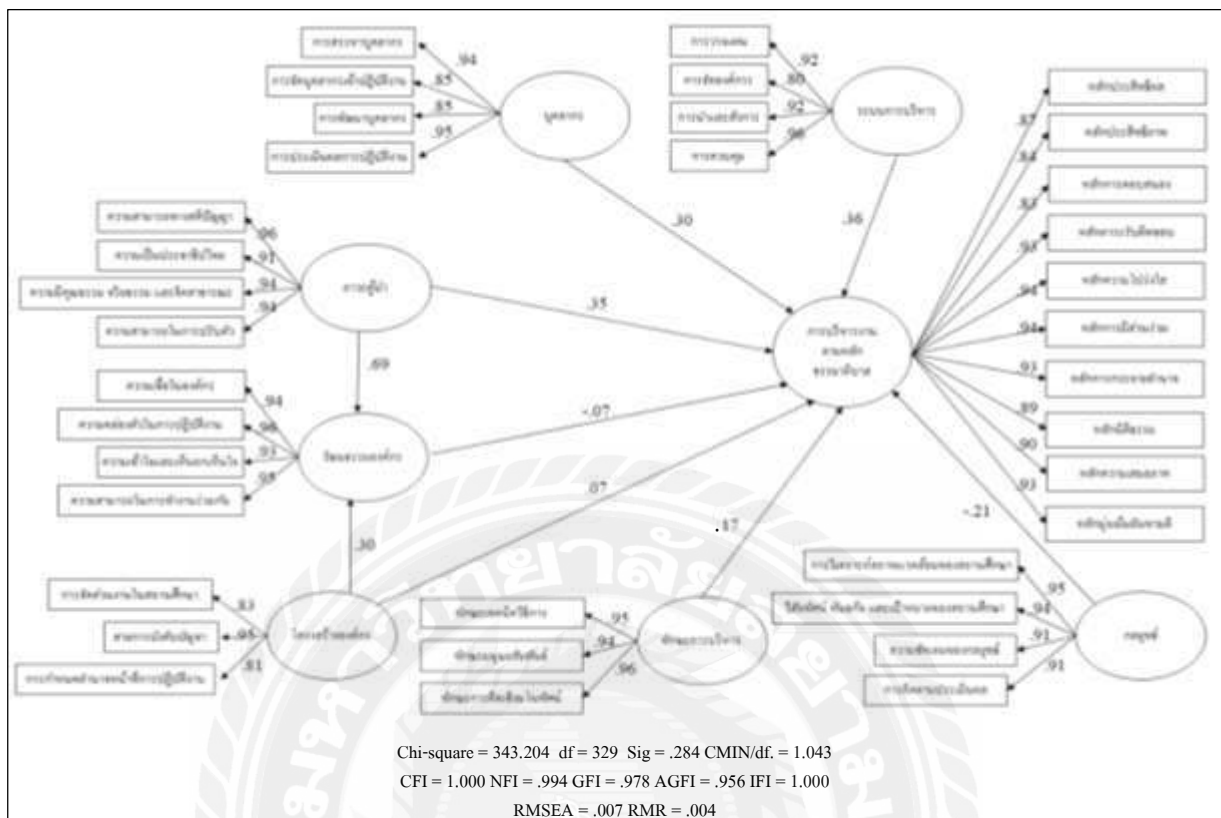
ภาพที่ 18 แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุก่อนปรับรูปแบบ

ตารางที่ 62 แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับรูปแบบ

ดัชนี	เกณฑ์วัด	ผลลัพธ์	ผลสรุป	แนวคิดในการอ้างอิง
Chi -Square	เท่ากับ	12341.983	df. เท่ากับ	.585
Sig.	> 0.05	0.000	ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	Hair et al. (2006), Bollen (1989), Sorbon (1996)
CMIN/df.	< 2.0	21.097		Bollen (1989) , Diamantopoulos , Fan and Sivo (2005)
GFI	> 0.90	0.530		Hair et al. (2006),Browne and Cudeck (1993), Miles (1998)
AGFI	> 0.80	0.465		Durande-Moreau an Usunier(1999),Harrison walker (2001)
NFI	> 0.90	0.769		Hair et al. (2006) , Mueller (1996)
IFI	> 0.90	0.777		Hair et al. (2006) , Mueller (1996)
CFI	> 0.90	0.777		Hair et al. (2006) , Suci, Tavares and Zalmon (2018)
RMR	< 0.05	0.154		Diamantopoulos , Siguaw (2000)
RMSEA	< 0.05	0.378		Hair et al. (2006),Browne and Cudeck (1993)

จากตารางที่ 62 แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับรูปแบบพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่า Chi-Square เท่ากับ 12341.983 ค่า df เท่ากับ 0.585 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ค่าCMIN/df. เท่ากับ 21.097 ค่า CFI เท่ากับ 0.777 ค่า GFI เท่ากับ 0.530 ค่า AGFI เท่ากับ 0.465 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.378 ค่า RMR เท่ากับ 0.154 ค่า NFI เท่ากับ 0.769 ค่า IFI เท่ากับ 0.777 ทุกดัชนีมีค่าไม่ผ่านเกณฑ์ จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัย จึงได้ดำเนินการปรับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าหลังปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏดังภาพที่ 19 และตารางที่ 63



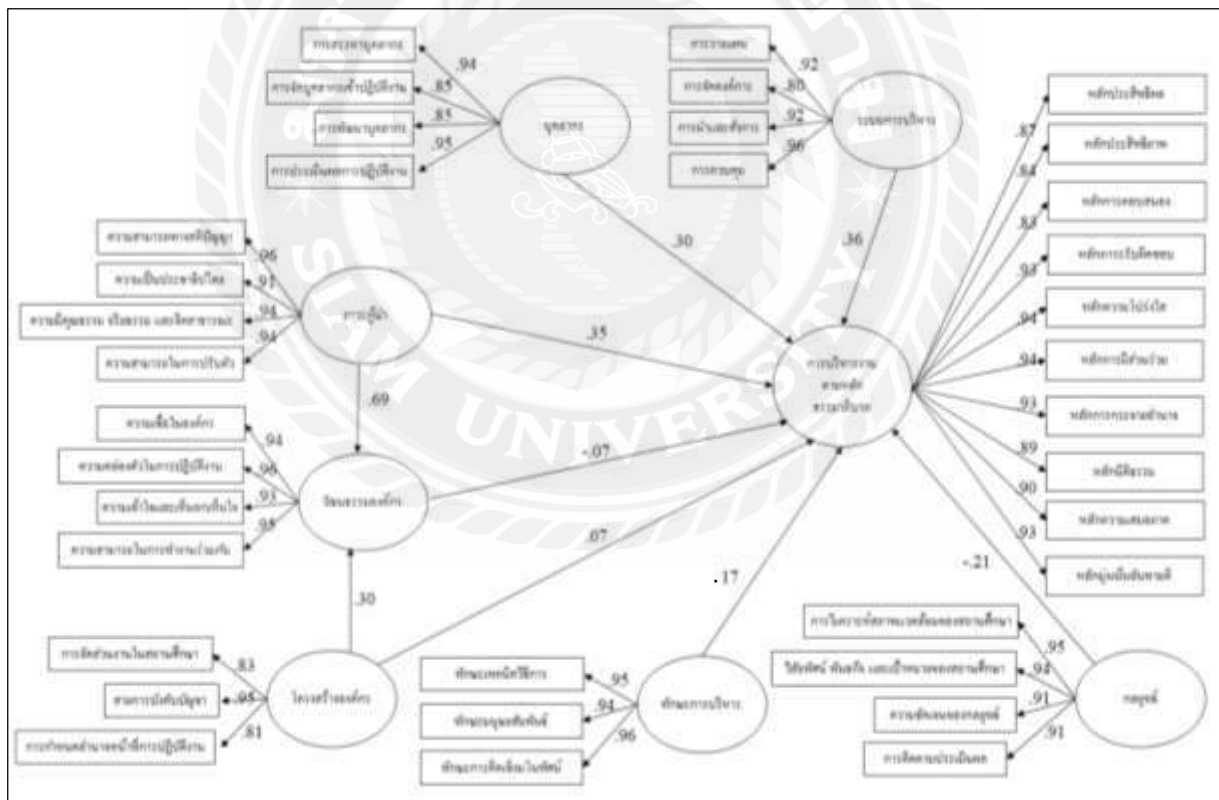
ภาพที่ 19 แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหลังการปรับรูปแบบ

ตารางที่ 63 แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังการปรับรูปแบบ

ดัชนี	เกณฑ์วัด	ผลลัพธ์	ผลสรุป	แนวคิดในการอ้างอิง
Chi -Square	เท่ากับ	343.204	df. เท่ากับ 329.0	
Sig.	> 0.05	0.284	สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	Hair et al. (2006), Bollen (1989), Sorbon (1996)
CMIN/df.	< 2.0	1.043		Bollen (1989) , Diamantopoulos , Fan and Sivo (2005)
GFI	> 0.90	0.978		Hair et al. (2006),Browne and Cudeck (1993), Miles (1998)
AGFI	> 0.80	0.956		Durande-Moreau an Usunier(1999),Harrison walker(2001)
NFI	> 0.90	0.994		Hair et al. (2006) , Mueller (1996)
IFI	> 0.90	1.000		Hair et al. (2006) , Mueller (1996)
CFI	> 0.90	1.000		Hair et al. (2006) , Suci, Tavares and Zalmon (2018)
RMR	< 0.05	0.004		Diamantopoulos , Siguaw (2000)
RMSEA	< 0.05	0.007		Hair et al. (2006),Browne and Cudeck (1993)

จากตารางที่ 63 แสดงความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังการปรับรูปแบบ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่า Chi-Square เท่ากับ 343.204 ค่า df เท่ากับ 329.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.284 ค่าCMIN/df. เท่ากับ 1.043 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.978 ค่า AGFI เท่ากับ 0.956 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.007 ค่า RMR เท่ากับ 0.004 ค่า NFI เท่ากับ 0.994 ค่า IFI เท่ากับ 1.000

จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทุกดัชนีมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 20 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปรากฏผลดังตารางที่ 64 และ ตารางที่ 65

ตารางที่ 64 แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

	ตัวแปร (เส้นทาง)	λ	SE.	t-value	Sig.	R ²
ปัจจัยระบบการบริหาร	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	0.36	0.09	3.709	0.000*	93.0%
ปัจจัยบุคลากร	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	0.30	0.08	3.092	0.002*	93.0%
ปัจจัยภาวะผู้นำ	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	0.35	0.14	2.141	0.032*	93.0%
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	-0.07	0.07	-0.907	0.365	93.0%
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	0.07	0.08	0.873	0.383	93.0%
ปัจจัยทักษะการบริหาร	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	0.17	0.15	0.953	0.340	93.0%
ปัจจัยกลยุทธ์	--> การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	-0.21	0.14	-1.223	0.221	93.0%
ปัจจัยภาวะผู้นำ	--> ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	0.69	0.05	14.450	0.000*	95.0%
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	--> ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	0.30	0.05	6.421	0.000*	95.0%

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 64 แสดงขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมา
ภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง
ประกอบด้วย ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัย
โครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และปัจจัยกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์
รูปคะแนนมาตรฐาน สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะมีน้ำหนักองค์ประกอบ
ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลถึง 0.36 มากที่สุดกว่าทุกปัจจัย และยังส่งผลต่อ
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคิดเป็นร้อยละ 93 ซึ่งปัจจัยระบบการบริหาร มีจำนวน 4 ตัวแปร
สังเกตได้ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.36 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.09 ค่า t-value
เท่ากับ 3.709 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 93.0

2. ปัจจัยระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาจากปัจจัยระบบการบริหาร และปัจจัยภาวะผู้นำ เพราะมีน้ำหนักองค์ประกอบส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลถึง 0.35 และยังส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคิดเป็นเป็นร้อยละ 93 ซึ่งปัจจัยบุคลากร มีจำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.30 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.08 ค่า t-value เท่ากับ 3.092 และค่า Sig เท่ากับ 0.002 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 93.0

3. ปัจจัยระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งรองลงมาจากปัจจัยระบบการบริหาร เพราะมีน้ำหนักองค์ประกอบส่งผลโดยตรงต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลถึง 0.35 และยังส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลคิดเป็นเป็นร้อยละ 93 ซึ่งปัจจัยภาวะผู้นำ มีจำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.35 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.14 ค่า t-value เท่ากับ 2.141 และค่า Sig เท่ากับ 0.032 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 93.0 และส่งผลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ค่า t-value เท่ากับ 14.450 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 95.0

4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.365 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.07 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.07 ค่า t-value เท่ากับ -0.907 และค่า Sig เท่ากับ 0.365

5. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวน 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.383 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.07 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.08 ค่า t-value เท่ากับ 0.873 และค่า Sig เท่ากับ 0.383 แต่ส่งผลต่อ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.30 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ค่า t-value เท่ากับ 6.421 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 95.0

6. ปัจจัยทักษะการบริหาร ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวน 3 ตัวแปรสังเกตได้ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.340 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.17 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.15 ค่า t-value เท่ากับ 0.953 และค่า Sig เท่ากับ 0.340

7. ปัจจัยกลยุทธ์ ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวน 4 ตัวแปรสังเกตได้ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.221 มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.21 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.14 ค่า t-value เท่ากับ -1.223 และค่า Sig เท่ากับ 0.221

ตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	อิทธิพล	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ปัจจัยระบบการบริหาร	ทางตรง	-	0.36
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	-	0.36
ปัจจัยบุคลากร	ทางตรง	-	0.30
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	-	0.30
ปัจจัยภาวะผู้นำ	ทางตรง	0.69	0.35
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	0.69	0.35
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ทางตรง	-	-
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	-	-
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	ทางตรง	0.30	-
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	0.30	-
ปัจจัยทักษะการบริหาร	ทางตรง	-	-
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	-	-
ปัจจัยกลยุทธ์	ทางตรง	-	-
	ทางอ้อม	-	-
	รวม	-	-
	R ²	95.0%	93.0%

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลสูงสุดมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.36 รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.35 และปัจจัยบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม 0.30 โดยมีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 93.0 ขณะที่ ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม

0.69 และปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม 0.30 โดยมีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 95.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังตารางที่ 66

ตารางที่ 66 ผลการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐาน	ผลลัพธ์	อิทธิพล	เส้นทาง	λ	R ²
H1 ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ยอมรับ	ทางตรง	เชิงบวก	0.36*	93.0%
H2 ปัจจัยบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ยอมรับ	ทางตรง	เชิงบวก	30*	93.0%
H3 ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ยอมรับ	ทางตรง	เชิงบวก	0.35*	93.0%
H4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปฏิเสธ	-	-	-	-
H5 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปฏิเสธ	-	-	-	-

สมมติฐาน	ผลลัพธ์	อิทธิพล	เส้นทาง	λ	R ²
H6 ปัจจัยทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปฏิเสธ	-	-	-	-
H7 ปัจจัยกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปฏิเสธ	-	-	-	-
H8 ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ยอมรับ	ทางตรง	เชิงบวก	0.69*	95.0%
H9 ปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ยอมรับ	ทางตรง	เชิงบวก	0.30*	95.0%

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 66 ผลการตรวจสอบสมมติฐานของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน H1 หรือ ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 93

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน H2 หรือ ปัจจัยบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 93

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน H3 หรือ ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 93

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน H4 หรือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน H5 หรือ ปัจจัยโครงสร้างองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน H6 หรือ ปัจจัยทักษะการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน H7 หรือ ปัจจัยกลยุทธ์ไม่มีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐาน H8 หรือ ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 95

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ผลการทดสอบสนับสนุนสมมติฐาน H9 หรือ ปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 95

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมดเป็นจำนวน 4,368 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 2,865 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เป็นเพศชายจำนวน 1,503 คนคิดเป็นร้อยละ 34 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 2,083 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1,228 คน คิดเป็นร้อยละ 28 เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2,231 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 2,008 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ในส่วนของประสบการณ์ทำงาน มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,679 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 1,103 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ขณะที่ขนาดของโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) จำนวน 2,337 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน) จำนวน 902 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ขณะที่ ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป) มีจำนวน 877 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสามารถเรียงอันดับสูงสุด ไปต่ำสุด ได้ดังนี้ หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 หลักการมีส่วนร่วม มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 หลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 หลักประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 หลักการรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 หลักประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 หลักการตอบสนอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 หลักมุ่งเน้นฉันทามติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และ หลักความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 โดยระบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ปัจจัยทักษะการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ปัจจัยกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.27

4) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามี ค่า Chi-Square เท่ากับ 343.204 ค่า df เท่ากับ 329.0 ค่า Sig. เท่ากับ 0.284 ค่าCMIN/df. เท่ากับ 1.043 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 ค่า GFI เท่ากับ 0.978 ค่า AGFI เท่ากับ 0.956 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.007 ค่า RMR เท่ากับ 0.004 ค่า NFI เท่ากับ 0.994 ค่า IFI เท่ากับ 1.000 จึงกล่าวได้ว่าทุกดัชนีมีค่าผ่านเกณฑ์แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลเพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลสูงสุดมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.36 รองลงมา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.35 และปัจจัยบุคลากรมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม 0.30 โดยมีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 93.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม 0.69 และปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม 0.30 มีอิทธิพลเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 95.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และปัจจัยกล

ยุทธ์ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.อภิปรายผล

2.1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการส่งเสริมธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ให้มีการเสริมสร้างคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งปรากฏในนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมทั้งในปัจจุบันมีระบบข้อมูลสารสนเทศค่อนข้างเป็นไปอย่างเปิดเผยทำให้มีการควบคุมในระบบสังคม ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความตระหนักมีการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เมื่อเรียงอันดับสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักประสิทธิผล หลักการระับผิดชอบ หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักมุ่งเน้นฉันทามติ และ หลักความเสมอภาค สอดคล้องกับแนวคิดของ วิธาวีร์ ประทุมสวัสดิ์ (2566) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในปัจจุบันย่อมต้องมีธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่มีความสำคัญสูงในการบริหารองค์กรในยุคใหม่ เนื่องจากส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความเชื่อถือ สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ ลดความเสี่ยงและปัญหาทางกฎหมาย และสร้างความเป็นผู้นำที่ดีในองค์กร สามารถยกระดับมาตรฐานการดำเนินการให้เป็นประโยชน์ต่อระบบการศึกษาไทยที่ทั่วถึงได้ในอนาคตและสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งพบว่าความสำเร็จของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมให้กับสังคม ซึ่งเมื่อพิจารณาจะพบว่าหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แจงเมื่อมีผู้พบข้อสงสัย ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบกระบวนการต่างๆ ที่ดำเนินภายในสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ มีความชอบธรรมตามกฎหมาย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) ที่ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส เป็นกระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของทักษกร แก้วสงานนท์ (2562) ที่ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส เป็นการทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้อง อย่างชัดเจน ขณะที่หลักความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ก็อยู่

ในระดับมากเช่นเดียวกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันภายใต้ระเบียบกฎหมายไม่ให้อภิสิทธิ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ สอดคล้องกับแนวคิดของ อังคณา พิมพ์ดี (2559) ที่ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค เป็นการบริหารจัดการ การดำเนินการทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ภายใต้ระเบียบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทักษกร แก้วสง่าธนภัท (2562) ที่ได้กล่าวว่าหลักความเสมอภาค หมายถึง การไม่แบ่งแยกด้านชาย หญิงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ โดยมีการปฏิบัติและบริการอย่างเท่าเทียมกัน

2.2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพรวมระดับการดำเนินงานของปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาได้มีความตระหนัก เห็นความสำคัญ มีการดำเนินงานทุกปัจจัยทั้งปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยทักษะการบริหาร และปัจจัยกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ และพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการบริหารหรือด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหาร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ มาลีณ เรืองเดช (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี และพบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านพนักงาน ปัจจัยด้านยุทธศาสตร์องค์กร และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่ามีจำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยระบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยภาวะผู้นำ ที่ส่งผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัจจัยระบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายแผนงานและตัดสินใจโดยคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีจุดมุ่งหมายและความคาดหวังในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการจัดองค์การโดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา มีการนำและสั่งการโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตาม

เป้าหมายที่ระบุไว้ มีการทำความเข้าใจกับบุคลากรถึงการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ตลอดจนมีการควบคุมกลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้ มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน สะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนมีวิธีการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์การคาดหวังและกำหนดไว้ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วนสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับระบบการบริหารอันเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งเป็นการใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการบริหารกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขณะที่ปัจจัยระบบการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 93 ซึ่งมีความสอดคล้องการศึกษาของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าปัจจัยระบบการบริหารส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องการศึกษาของ แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา มีการสรรหาบุคลากรโดยวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่ง จำนวน และ ประเภทของบุคลากร คัดเลือกให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เน้นพิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร มีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร ฝึกฝน ทบทวน เพิ่มพูนให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตรวจสอบการทำงานภายในสถานศึกษา และการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งกำหนดไว้ในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จจะต้องประกอบไปด้วย การวางแผนงานบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การ

ข้าราชการบุคลากร รวมทั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรชัย สิงห์ฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้กล่าวถึง ปัจจัยบุคลากรว่ามนุษย์ถือว่ามี ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความพอเพียง กับกิจกรรมขององค์การทั้งในด้านปริมาณ และศักยภาพ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วม ของเจ้าหน้าที่ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการ ดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ ขณะที่ ปัจจัยบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาด อิทธิพลเท่ากับร้อยละ 93 ซึ่งมีความสอดคล้องการศึกษาของวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ที่ได้ ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าปัจจัยบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วกาญจน์ กิमानุวัฒน์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และ พบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถพยากรณ์ความสำเร็จใน การบริหารตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยภาวะผู้นำ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถทางสติปัญญาโดยแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ เพื่อบริหารสถานศึกษา ตลอดจนนำความรู้ประยุกต์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ในการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเป็นประชาธิปไตยโดยเปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีการรับฟังความคิดเห็น ไม่ยึดตนเองเป็น ศูนย์กลางในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ โดยปฏิบัติตนและ ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม โปร่งใส เสียสละ มีใจเป็นกลาง มีความกล้าหาญ ความ เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี รู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น และมีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะ เปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถสร้างแรงจูงใจผลักดันรวมทั้งกระตุ้น ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลนันท์ เลี้ยงสุข สันต์ (2553) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาล ประกอบด้วย การส่งเสริมแรงบันดาลใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการ คิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ มาลีณ เรืองเดช (2559) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ผู้นำขององค์กรต้องมีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น ต่างๆเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้นำขององค์กรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

มีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างไม่หยุดนิ่งมีการเตรียมพร้อมในสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อยู่เสมอ มีการใช้การจูงใจเจ้าหน้าที่และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเรื่องของพฤติกรรม การวางตัว พยายามศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ขณะที่ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับร้อยละ 93 สอดคล้องกับการการศึกษาของ มาลีณ เรืองเดช (2559) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและมีทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะในการการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรกำหนดนโยบายมาตรฐาน และแนวทางการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มุ่งให้เกิดธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ซึ่งมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ด้านระบบการบริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีการควบคุม กลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้ มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน สะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อการพัฒนา ด้านบุคลากรควรคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ควรมีกระบวนการคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทางสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ และยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นต้นแบบในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ ตลอดจน บังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเคร่งครัด มีกระบวนการบริหารอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ไม่ให้อภิสิทธิ์ กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความหลากหลายจากนักวิชาการทางภายในและต่างประเทศเพื่อให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการทำวิจัยการพัฒนากลยุทธ์ หรือแนวทางในการส่งเสริมการดำเนินการของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

3) ควรมีการทำวิธีวิจัยเชิงกรณีศึกษากับสถานศึกษาที่มีผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นเลิศ เพื่อศึกษา วิเคราะห์และเสนอผลการวิจัย เพื่อให้เป็นแบบอย่างและแนวทางกับการบริหารสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2557). *การนำเสนอรูปแบบโครงสร้างองค์การสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพกำลังคนภาครัฐ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณะ บวรรัตน์รักษ์. (2551). *หลักนิติธรรมกับทหาร*. กรมพระธรรมนูญ.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล* (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- กันยาพร โคจรตระกูล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสาร อิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 38(6), 155–179.
- กัมลาศ เยาะนิจ. (2560). *ปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กร: สสำรวจผลการศึกษาตามแนวทาง Functionalist และ Interpretivist*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 7(3), 101–111.
- กาญจนา ทวีนนท์ และ แวมมยุรา คำสุข. (2558). *คุณภาพการบริการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ ลูกค้าในธุรกิจการท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาวในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทย*. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 151–167.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2564, 10 มีนาคม). *วัฒนธรรมองค์กรเป็นพลังแห่งการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ*. <https://www.egat.co.th/home/vision-mission-culture-corevalues/>
- กิ่งบุปผา จันทรบุญแก้ว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 (การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)*. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- กุลนันท์ เลี้ยงสุขสันต์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ทักษะติดต่อธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2548, 3 มกราคม). *หลักความเสมอภาค*. <http://public-law.net/pub-law/view.aspx?id=657>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ชั้นทอง ไทยทวี. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (2554, 9 สิงหาคม). *ระเบียบคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554*. คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. <https://backup.sesao1.go.th/www/2561/media/files/school2554.pdf>
- คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล สภาพัฒนาการเมือง. (2559). *การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล*. สำนักงานสภาพัฒนาการเมือง สถาบันพระปกเกล้า.
- คำเตียง กำแกเลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 69/2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ. (2557, 27 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 131 ตอนที่ 120 ง, หน้า 6.
- จรรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมืองการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. *วารสารการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 5(1), 127–156.
- จิตติมา วรรณศร. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข*. ศูนย์องค์กรสู่สภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชนิษฐา อุดมพร. (ม.ป.ป.). *จริยธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ*. <http://www.policetraining2.com/attachments/files/academic3.pdf>
- ชยุต มารยาทตรี. (2560). การบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล. *วารสารการบริหารปกครอง*, 6(1), 445–468.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัชววรรณ กาญจนาว์ชกร, ชัยฤทธิ์ แสงสว่าง, ธนัช พงษ์พิศุทธิพงศ์, นิตยา เผือดจันทัก, พนิดา วิชัยดิษฐ, เรืองระวี เรืองกิจธนาวงษ์, ลออ อริยกุลนิมิต, ศักดิ์ศิริ ฐูปวงค์, สุธรรณจิกา มณี หลงวงศ์, และ สุปจ หุตายน. (2558). *ปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การภาครัฐ*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชาร์ล่า ลาหมัด. (2559). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชาลีนา กอและ. (2561). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา เขต 2. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ฐิติกร พูลภัทรชีวิน. (2563, 23 กันยายน). *จุดมุ่งหมายที่ดี มีลักษณะอย่างไร*. <https://www.doyourwill.co.th/blog/categories/leadership>
- ณัฐนรี ละม้ายแข และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง*. <http://journal-grad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4281/2879>
- ณัฐกฤษ มุสิกะโสภณ. (ม.ป.ป.). *หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กับหน่วยงานทางปกครอง*. https://www.parliament.go.th/ewtad-min/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1420
- ณัฐจิรา ธาดาเกื้อกุลวงศ์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับโรงเรียนสองภาษาของโรงเรียนเอกชน*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(2), 368–380.
- ณัฐพงศ์ รัตนรังสี. (2564). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนวัดศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทรสาคร (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)*. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ณัฐภูมิ สัพโส. (2564). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา)*. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ดวงเดือน ตียะบุตร. (2555). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม)*. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2561). *หลักธรรมาภิบาล: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในสังคมไทย*. สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน: สูดยอดนักบริหาร. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- ทวีวัฒน์ ไมตรีจิตร.(2559). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารครุศาสตร์, 44(2), 100–118.
- ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ทักษิณ แก้วสง่าธนภัท. (2562). องค์ประกอบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนครนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2566, 25 มกราคม). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 องค์ประกอบ. <http://www.drmanage.com/>
- เทศบาลเมืองลำพูน. (2566, 3 มกราคม). แผนการบริหารจัดการความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. <https://lamphuncity.go.th/wp-content/uploads/2023>
- ธงไชย สิ้นศร. (2564). แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนของกรมทหารราบที่ 23 กองทัพภาคที่ 2 (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ธนกร อัจฉกร. (2557). ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 27 (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ฉัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2564). 2W 1H รหัส (ไม่) ลับ ... สำหรับธรรมาภิบาลองค์กรภาครัฐ. สถาบันพระปกเกล้า.
- ฉัญดา ยงยศยง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- จิตวุฒิ หนัมนี่. (2560). ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รายงานการวิจัย). สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นงนุช อินทรโคกสูง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(5), 235-250.
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Down-load/626077/d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e?Re-solve_DOI=10.14456/jra.2022.121
- นรมน ชันดี. (2561). *การศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- นวรรตน์ आयยีน. (2561). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- นันทนา ศรีชัยมูล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- น้ำอ้อย คำชื่น. (2561). *ศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารการศึกษา*. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 1(1), 9-20.
- นิภาภัทร ปราบภูผล. (2563). *กลยุทธ์การตลาดเชิงพุทธสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2565). *ประสิทธิภาพ (Efficiency) VS ประสิทธิภาพ (Effectiveness)*.
<https://th.linkedin.com/pulse-effectiveness-niraphai-jansawat>
- นิวัฒน์ โพธิ์ชัยโถ. (2558). *แนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.) ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. วิญญูชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- บุญยวีร์ พัฒนรัตนกิตติโชค. (2559). *สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 8(1), 37-51.
- ปณิดา ใจดี. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว (วันครู 2500)*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปทุมพร กาญจนอดิษฐ์. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปธาน สุวรรณมงคล. (2564). *ความท้าทายของธรรมาภิบาลในศตวรรษที่ 21*. สถาบันพระปกเกล้า. ประทิน จันท์ทะเล. (2560). *แนวทางการบริหารทั่วไป โรงเรียนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3*. *วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*, 2(3), 25–40.
- ประมุข สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)*. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ประเสริฐ สำเภาทอง. (2563, 15 สิงหาคม). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ สอดคล้องกับสถานการณ์โลก*. [https://center.bkkthon.ac.th/journal/upload /doc/spit/18/files/6-2-16.pdf](https://center.bkkthon.ac.th/journal/upload/doc/spit/18/files/6-2-16.pdf)
- ปรีชา อุตระกุล, จิรัฐพร ไทยงูเหลือม, พรทิพย์ คำพอ, พิมพ์จี บรรจงปฐ, วลัยชัชชยา เขตบำรุง, อารี ศรีอำนาจ, วีระ พลอยครบุรี, ปฐมเกียรติ ไชยคำ, ทวีสันต์ โฉมนารักษ์, รุ่งทิวา พลอย สุวรรณ, อติศักดิ์ ชนสูงเนิน, สันทนา ธรรมสโรจน์, สะปอย ชัยประเสริฐ, และ แพรว พงษ์ วิเศษ. (2561). *โครงการ “ประชาสังคมกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาลท้องถิ่นเพื่อพัฒนา ระบบและกลไกในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน: กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”*. (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2563, 4 สิงหาคม). *Case Study: กลยุทธ์การตลาดของ Netflix*. <http://www.popticles.com/case-study/case-study-netflix-Marketing Strategy/>
- ปัญญา วรรณบุตร. (2553). *ปัจจัยของความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหาดทอง อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี* (วิทยานิพนธ์ รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ปิ่นทारीย์ อัครเศรษฐนนท์, เพชรสุดา ภูมิพันธ์, และ ลลิตา ธงภักดี. (2561). *รูปแบบการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. *วารสาร บัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, 5(2), 278–294.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ปิยากร หวังมหาพร และ อภิญา ดิสสะมาน. (2562). *ความท้าทายในประเด็นธรรมาภิบาลกับการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ*. สถาบันพระปกเกล้า.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนที่ 258 ง, หน้า 1-143.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงษ์กฤตย์ นามปพนอังกฤษ. (2563). ธรรมชาติของ: หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 11(2), 97-107. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/gajajara/article/view/252778/170632>
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พรรณวดี ปาทุมมา,สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2561) . ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. *วารสารสาขาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 11(1), 146-161
- พระครูวิธานวราภูกุล (ศักดิ์สิทธิ์ ถาวรคุณ). (2564). รูปแบบการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปตามหลักผล 5 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พัชรพร ศรีสัมฤทธิ์. (2561). การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พันทิวา สุพัฒนานภรณ์. (2556). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร กรณี บริษัท ไทย อกริ ฟู้ดส์ จำกัด(มหาชน) (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.) ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มีส์ท์.
- พิมพ์พัชรา สินธุ์รัตน์. (2556). การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยี ตะวันออก (อี.เทค) (การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พิเศษ ปันรัตน์. (2556, 5 กุมภาพันธ์). *การบริหารเชิงบูรณาการของบุคลากร*. <https://bus.ku.ac.th/file/integrat.PDF>
- พิษณุ ยงดี. (2559). *ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง* (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พีรพล ไทยทอง. (2560). ธรรมนูญกับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ไทยแลนด์ 4.0. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 607–615. <https://so03.tcithaijo.org/index.php/jssr/issue/view/16478>
- ภัทร วดีอุทัยกรณ์. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ภัสรินทร์ พ่วงเถื่อน. (2562). ภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานราชการไทยในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(1), 587–609. <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/law/article/view/6487/3662>
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). *ธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยมหิดล*. <https://mahidol.ac.th/th/governance/>
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2563). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ. 2563*. https://council.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_council/Doc_25630721161839_305270.pdf
- มะยูรี สุดตา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- เมตตา สารวิงค์. (2558). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 1-71.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชฎา รักตน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสตรีกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดภูเก็ต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 1-90.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ และ พงษ์ศิริ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 3(2), 182-194.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2551). *ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของชุมชนสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด. *วารสารจัดการสมัยใหม่*, 14(1), 67-75.
- วรชัญญ์ณัฐ ฝ่องธรรม. (2560). *การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- วรารุณ ภาภูตานันท์. (2552). *ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์การกรณีศึกษากรมชลประทาน* (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์บพิตรพิมุข.). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- วันชัย วัฒนศัพท์ และ สุจินันท์ หรสิทธิ์. *วัฒนธรรมกับธรรมาภิบาล วัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคและเอื้อให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาล*. สถาบันพระปกเกล้า.
- วิชิตา แยมศรี และ พัชรา เดชโฮม. (2564). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(1), 5-14.
- วิเชียร วิทยอดม. (2555). *ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธนัชการพิมพ์.
- วีโรจน์ คงเทพ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองพัทลุง* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- วิลาวัลย์ ศรีบุศกร. (2556). *การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีระพงษ์ ก้านกิ่ง. (2560). สภาพและปัญหาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 1(1), 41-56.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2557). *ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2558). อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 4(1), 1-26.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูค้อธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- แวสือมาน หามะ. (2565). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2* (การศึกษาดุษฎีศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ศราวุฒิ ดาวกรงแก้ว, จีรพรรณ จันทรวีเชียร, ธันยพันธ์ จันทร์ทรงพล, บรรจง ไช้สมณ และ ภาดา วงศ์อุไร. (2021). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 147-159.
- ศรีวิไล ศรีเฉลิม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- ศิริกัลยา มานาคี. (2564). *วิถีชีวิตใหม่ : การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง*, 4(2), 14-24. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/bmrj/article/download/252156/171608/917627>
- ศิริรญา หลวงแก้ว. (2560). *ประสิทธิผลการปรับปรุงโครงสร้างองค์การของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริรัตน์ พิมณาคุณ. (2559). การบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(3), 35-43. <https://so04.tcithaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/107866/85392>
- ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์. (2560, 13 เมษายน). *การจัดโครงสร้างองค์การ*. <https://old.elearning.yru.ac.th/pluginfile.php/81553/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภมิตร ปิติพัฒน์. (2564, 30 เมษายน). *ความเป็นอาเซียนในหลักฉันทามติ*. <https://www.posttoday.com /columnist/651624>
- สถาพร วิชัยรัมย์. (2564). *ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมชาย น้อยฉ่ำ, นิคม เจียรจินดา, และ ชัชวาลิต เลหาวิเชียร. (2559). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 17(2), 38–48.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2552, 30 กันยายน). *การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา*. <http://www.School.obec.go.th/Kogmeang/009.doc>
- สมาน อัครภูมิ. (2562). *ศตวรรษที่ 21 ดิจิทัล และประเทศไทย 4.0: คาถารังมุลค่าเพิ่มในการจัดและบริหารการศึกษายุคใหม่*. วิทยาการพิมพ์.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร? 6 ปัจจัยที่ช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง*. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/what-is-organizational-culture-210604/>
- สหัตพงศ์ พิทอนวร. (2563). *การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)*. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- สันติ จันจำปา. (2564). การศึกษาการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 8(1), 16–31. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JAS_CPRU/issue/view/17153/4412
- สัมมา ธนินธ์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สายบัว กล้ายดี. (2556). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานงบประมาณของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. <https://otepc.go.th/th/otepc09/km-otepc09/item/3003-2547.html>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555, 24 กรกฎาคม). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good GovernanceRating)*. <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER7/DRAWER041/GENERAL/DATA0000/00000090.PDF>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565, 8 มีนาคม). นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Organizational Governance : OG) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. https://www.bic.moe.go.th/images/stories/pdf/สตนโยบาย_OG_ของ_สป._ปี_2565.pdf
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566, 4 มกราคม). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. <https://ops.moe.go.th/policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2557, 10 กรกฎาคม). การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis). <https://rci2010.files.wordpress.com/2010/06/path-analysis.docx>
- สุจินดา เอี่ยมศิริ. (2558). สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- สุทิดา ชื่นเขียว. (2564). การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา: โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี, 29(1), 82-95. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/udhhosmj/article/view/250823/170546>
- สุธรรม รัตน์โชติ. (2560). การบริหารธุรกิจและการจัดการ. ท้อป.
- สุธาทิพย์ ภูธรรมะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- สุพจน์ อินทหว่าง และ กัญญามน อินทหว่าง. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- สุรพล ลอยใหม่ และ ไชยา ยิ้มวิไล. (2562). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารกิจการภาครัฐในหน่วยงานสาธารณสุขในสามจังหวัดเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(2), 38-47.
- สุรวุฒิ ตั้งดี. (2558). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2547, 12 ธันวาคม). การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา. <http://www.Gened.moe.go.th/article-sbm/sbm2.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อนุพงษ์ สมศรี. (2565). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2551). ถอดรหัสธรรมาภิบาลท้องถิ่น. วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- อรรจน์ สีหะอำไพ. (2560). ธรรมาภิบาล: บริหารแนวการบริหารยุคใหม่. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อรรวรรณ เอกมหาชัย. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อังคณา พิมพ์ดี. (2559). การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามระบบประกัน คุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อัจฉิมา ศุภจริยาวัตร. (2562). รูปแบบโครงสร้างองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และการจัดการที่ทำให้สินค้าโรงเรียนประชารัฐสามารถจัดจำหน่ายได้ (วิทยานิพนธ์ดุขฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อัจฉราพรรณ ป็องทองคำ. (2560). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อัชราภรณ์ มาตรา. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อานนท์ รักผล. (2563). หลักธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารงาน. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 6(1), 233–245.
- อุไรวรรณ กุลเวชกิจ. (2559). รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ) ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุไรวรรณ รักยิ้ม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี). ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- Asian Development Bank. (2009, 1 January). *Asian development bank sustainability report 2009*. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/8845/-Asian%20Development%20Bank%20Sustainability%20Report%202009-2009Asian-Development-Bank-Sustainability-Report-2009.pdf>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen and Long. S., (Eds), *Testing Structural Equation Models* (pp.136-162). Sage.
- Council of Europe. (2018, 2 February). *12 Principles of good governance*. <https://www.coe.int/en/web/good-governance/12-principles>
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*. SAGE Publications, Inc.
- Durande-Moreau, A. & Usunier, J. (1999). Time styles and the waiting experience: An exploratory study. *Journal of Service Research*, 2, 173-186.
- Fan, X., & Sivo, S. (2005). Sensitivity of fit indexes to mis specified structural or measurement model components: Rationale of two-index strategy revisited. *Structural Equation Modeling*, 12(3), 343-367
- George, J. M., & Jones, G. (2011). *Understanding and managing organizational behavior*. PrenTice Hall.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, Pearson Prentice Hall.
- Hall, D. J. & Saias, M. A. (1980). Strategy follows structure!. *Strategic Management Journal*, 1(2), 149-163. <http://dx.doi.org/10.1002/smj.4250010205>
- Hanson, E. M. (2003). *Educational administration and organizational behavior*. Allyn and Bacon.
- Harrison-Walker, L. J. (2001). The measurement of word-of-mouth communication and investigation of service quality and customer commitment as potential antecedents. *Journal of Service Research*, 4(1), 60-75.

Reference

- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Hoy, W., & Miskel, C. (2004). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- Husen, T. & Posrthevaite, Y. N. (1985). *The international encyclopedia of education: Research and studies* (2nd ed.). Pergamon Press.
- Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2010). The worldwide governance indicators: Methodology and analytical issues. *Hague Journal on the Rule of Law*, 3(2), 220–246. <https://doi.org/10.1017/s1876404511200046>
- Kim, J. O. & Kohout, F. J. (1975). *Multiple regression analysis: Subprogram regression. SPSS*. (2th ed.). McGraw-Hill.
- Mueller, R. O. (2011). Confirmatory factor analysis. In *Basic principles of structural equation modeling. An introduction to LISREL and EQS*. (pp. 62-128). Springer-Verlag,
- Nwafor, L., Virakul, B., & Russ-Eft, D. F. (2020). Factor influencing corporate governance of state owned enterprises in Nigeria: The case of Imo State. *Journal of Public and Private Management*, 27(1), 67-92.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2017, 4 May). *OHCHR and good governance*. <https://www.ohchr.org/en/good-governance>
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2013). *Strategic management: Planning for domestic & global competition*. McGraw-Hill.
- Pedhazur, E. J. (1982). *Multiple regression in behavioral research: Explanation and prediction*. https://books.google.co.th/books/about/Multiple_Regression_in_Behavioral_Resear.html?id=kGRqAAAAMAAJ&redir_esc=y
- PwC Global Culture Survey. (2020). *Organizational culture opinion survey report*. <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2021/press-release-08-09-21-th.html>
- Rothaermel, F. T. (2013). *Strategic management*. McGraw-Hill Education.
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (1992). *Mastering the instructional design process: A systematic approach*. Jossey-Bass.
- Som, P. (2020). Determinants of good governance for public management in Cambodia. *Journal of Service Science and Management*, 13, 168-177.

Reference

- Sorbon, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International.
- United Nations Development Programme. (1997). *Human Development Report 1997: Human Development to Eradicate Poverty*. UNDP.
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2009). *What is good governance?*. <https://www.unescap.org/resources/what-good-governance>
- Vatcheva, K. P., Lee, M., McCormick, J. B., & Rahbar, M. H. (2016). Multicollinearity in regression analyses conducted in epidemiologic studies. *Epidemiology (Sunnyvale, Calif)*, 6(2), 227. <http://doi.org/10.4172/2161-1165.1000227>
- Wright, S. (1994). The method of path coefficients. *The Annals of Mathematical Statistics*, 5(3), 161–215. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177732676>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย
ตำแหน่ง รองอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จังหวัดขอนแก่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา ธิรศิริกุล
ตำแหน่ง คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
4. ดร.ขจิตพันธ์ สุวรรณศิริภักดิ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา และ อนุกรรมการ (ผู้บริหารสถานศึกษา) ใน
คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1
5. ดร.ประพนธ์ หลีสสิน
ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาหรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล
ในคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ มส ๐๒๑๐.๔/ ว ๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพินาย
รองอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ด้วย นายธนพล กัณห์สิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือดริหึงสุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒิ สักนโชคติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกข์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๓๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๔ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล กัณห์สิงห์ โทร. ๐๘๖-๘๔๐-๒๗๕๕



ที่ มส ๐๒๑๐.๔/ ๖ ๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา อิศริกุล
คณบดี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ด้วย นายธนพล กัณห์สิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเว็ดริหะญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒิ สักนโชคดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอร้องเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชท์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๕ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล กัณห์สิงห์ โทร. ๐๘๖-๘๙๐-๒๗๕๕



ที่ มส ๐๒๑๐.๔/ ว ๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน
อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ด้วย นายธนพล กัณห์สิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒิ สัมพันธ์โชคดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกซ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๐๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล กัณห์สิงห์ โทร: ๐๘๖-๘๙๐-๒๗๕๕



ที่ มส ๐๒๓๐.๔/ว ๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ประพนธ์ หลีสิน

ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ด้วย นายธนพล กัณห์สิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ดุษฎีนิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒิ สักนโชคดี อาจารย์ที่ปรึกษาฯ
ดุษฎีนิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม
พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา รักษ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๔ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล กัณห์สิงห์ โทร. ๐๘๖-๘๔๐-๒๗๕๕



ที่ มส ๐๒๑๐.๔/ ๖ ๐๓๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชจิตพันธ์ สุวรรณศิริภักดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา

ด้วย นายธนพล ก้อนสิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี สักนโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา ริกซ์พลเมือง
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๕ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล ก้อนสิงห์ โทร. ๐๘๖-๘๔๐-๒๗๕๕



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถาม (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ (3) ครู เกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นที่สิ่งที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายธนพล กัณห์สิงห์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี

สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. ตำแหน่ง
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 - ครู
3. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 ปี – 10 ปี
 - 11 ปี – 15 ปี
 - ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
5. ขนาดของโรงเรียน
 - ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 119 ลงมา)
 - ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)
 - ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)
 - ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน ได้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ มากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ มาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ ปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ น้อย

1 หมายถึง ไม่มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
1.หลักประสิทธิผล						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน มีผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามที่องค์กรได้ตั้งไว้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2.หลักประสิทธิภาพ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการในภารกิจต่างๆ ให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา อย่างมีคุณภาพ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเกิดผลประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย					

3. หลักการตอบสนอง						
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้บริหารงานตามขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้แล้วเสร็จในเวลา ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย					
4. หลักการรับผิดชอบ						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในสิทธิและความรับผิดชอบต่อนักเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นตั้งใจ ในการแก้ปัญหาโดยยอมรับความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการรับผลจากการกระทำของตน					
5. หลักความโปร่งใส						
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้ มีความชอบธรรมตามกฎหมาย					
16	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบกระบวนการ ต่าง ๆ ที่ดำเนินภายในสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถชี้แจงเมื่อมีผู้พบข้อสงสัย ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย					
6. หลักการมีส่วนร่วม						
18	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา					

6. หลักการมีส่วนร่วม (ต่อ)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับบุคลากรภายในสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างความสะดวกในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
7. หลักการกระจายอำนาจ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านต่างๆ ไปสู่แต่ละกลุ่มบริหารงานในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการกระจายอำนาจให้แก่ละกลุ่มบริหารงาน ตามความเหมาะสม					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ สามารถสนองต่อการดำเนินการตามขอบข่าย ภารกิจการบริหารสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
8. หลักนิติธรรม						
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษานำบังคับใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเคร่งครัด					
9. หลักความเสมอภาค						
26	ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันภายใต้ระเบียบกฎหมาย					
27	ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ให้อภิสิทธิ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของบุคคล					

10. หลักมุ่งเน้นด้านทามติ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายมาร่วมกันพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และรับฟังข้อมูล					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการหาข้อสรุป และแนวปฏิบัติ โดยไม่มีข้อติดค้างที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ มากที่สุด
 4 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ มาก
 3 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ ปานกลาง
 2 หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ น้อย
 1 หมายถึง มีมีพฤติกรรมการปฏิบัติ / การแสดงออก ปรากฏ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
1.ปัจจัยระบบการบริหาร						
1	สถานศึกษา มีการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายแผนงาน และตัดสินใจ โดยคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร					
2	สถานศึกษา มีการวางแผนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน					
3	สถานศึกษามีการจัดองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
4	สถานศึกษามีการจัดองค์การ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษามีการนำและสั่งการโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้					
6	สถานศึกษามีการควบคุม กลไกการทำงานให้โปร่งใสตรวจสอบได้					
7	สถานศึกษามีการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงทรัพยากรทางบริหารของสถานศึกษา					
8	สถานศึกษามีสะท้อนและค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา					
9	สถานศึกษาตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐาน และเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังและกำหนดไว้					
10	สถานศึกษาบริหาร โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกภาคส่วน					
2.ปัจจัยบุคลากร						
11	สถานศึกษามีการสรรหาบุคลากร โดยวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการ ในตำแหน่ง จำนวน และ ประเภทของบุคลากร					
12	สถานศึกษามีการคัดเลือกบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ					
13	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มอบหมายงาน เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา					
14	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ					
15	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร ฝึกฝน ทบทวน เพิ่มพูนให้มีความรู้ความสามารถ และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
16	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
17	สถานศึกษารับการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
18	สถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3. ปัจจัยภาวะผู้นำ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ ในการบริหารสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ความรู้ในการแก้ปัญหา พัฒนาสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้สติปัญญาอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยโดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และแสดงความคิดเห็น					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติต่อบุคลากรทุกภาคส่วนด้วยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ โปร่งใส มีใจเป็นกลาง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ มีความเมตตา กรุณา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจ ผลักดัน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคม					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
4.ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร						
31	ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนภายในองค์กรล้วนมีคุณค่า					
32	ภายในสถานศึกษามีความเชื่อร่วมกันว่า ผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกคนมีความสามารถที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้					
33	การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีความคล่องตัว					
34	ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา มีอุปนิสัยคิดเร็ว แก้ไขปัญหาเร็ว ได้ทันต่อสถานการณ์					
35	สถานศึกษาลดความซับซ้อนในกระบวนการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
36	ภายในสถานศึกษามีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ โดยเข้าใจบุคคลอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย					
37	ภายในสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน					
38	ผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษามีทัศนคติในการเปิดใจกว้างยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในสถานศึกษา					
39	สถานศึกษาส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร					
40	สถานศึกษาส่งเสริมความคิดริเริ่ม เปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่					
5.ปัจจัยโครงสร้างองค์กร						
41	สถานศึกษามีการจัดส่วนงานในองค์กร โดยการรวมงานกิจกรรมที่คล้ายกัน ไว้ด้วยกัน เพื่อการปฏิบัติ อย่างเหมาะสม					
42	สถานศึกษามีการจัดส่วนงานในองค์กร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบท และการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา					
43	สถานศึกษามีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การควบคุมและการรับผิดชอบ					

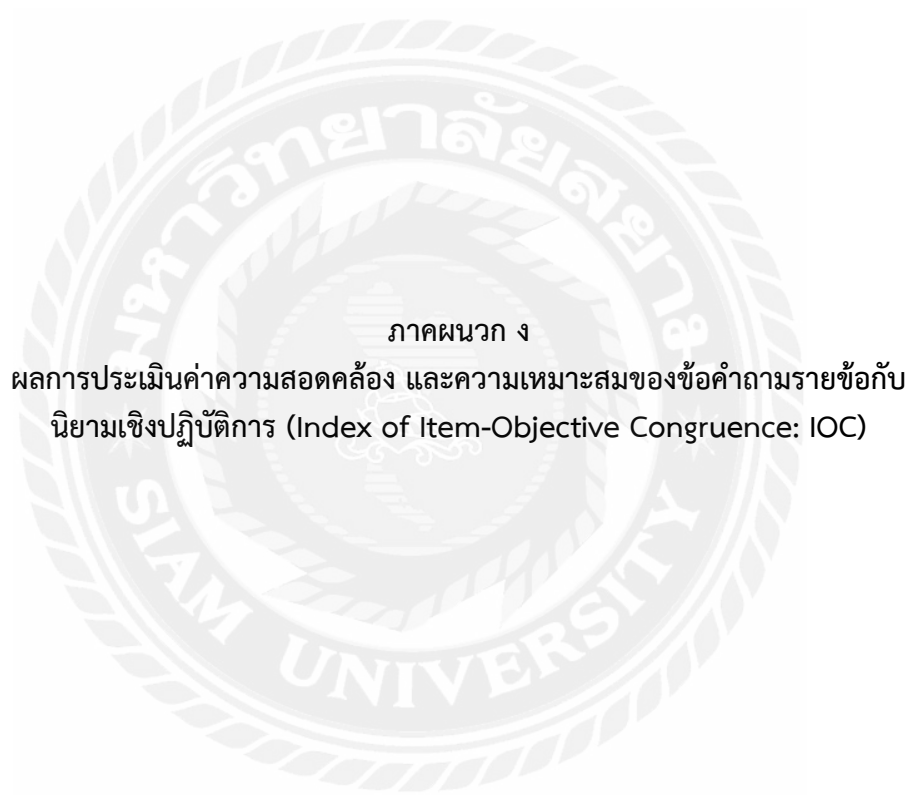
ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
44	สถานศึกษามีการปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับขอบข่ายการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
45	สถานศึกษามีการกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยกำหนดความรับผิดชอบและสิ่งที่บุคลากรต้องกระทำอย่างชัดเจน					
46	สถานศึกษามีการมอบอำนาจงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และให้อำนาจในการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้บรรลุตามภารกิจขององค์กร สร้างความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
6. ปัจจัยทักษะการบริหาร						
47	สถานศึกษามีความสามารถในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผล เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ					
48	สถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
49	สถานศึกษาเสริมสร้าง พลังความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน สามารถจูงใจคน ให้ สามารถทำงานเป็นทีมได้					
50	ภายในสถานศึกษามีความเข้าใจในธรรมชาติการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน					
51	สถานศึกษามองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นเอกภาพ					
52	สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น					
53	ทุกภาคส่วนในสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวมทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น					
7. ปัจจัยกลยุทธ์						
54	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ / การแสดงออก				
		5	4	3	2	1
55	สถานศึกษานำผลการวิเคราะห์ที่มาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์					
56	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ สามารถวัดความสำเร็จได้ อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ					
57	สถานศึกษาเปิด โอกาสให้ทุกภาคส่วน ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
58	สถานศึกษา มีการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน					
59	สถานศึกษา กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารที่ตอบสนองต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษา					
60	สถานศึกษามีการสร้าง ความชัดเจนในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน					
61	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ระหว่างการดำเนินการ และสิ้นสุดการดำเนินการ					
62	สถานศึกษามีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ทั้งในเชิงประเมินและเชิงคุณภาพ					
63	สถานศึกษารับฟังเสียงสะท้อนของบุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติ ตามกลยุทธ์เพื่อนำมาแก้ไขปัญหา หรือพัฒนา					



ขอขอบคุณท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้





ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับ
นิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง และความเหมาะสม
ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)
เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ					ผลการวิเคราะห์		
	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
43	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขตตรวจราชการที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดรางบัว	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม	กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม	กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนวัดสังเวช	กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน	กรุงเทพมหานคร
6. โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม	กรุงเทพมหานคร
7. โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	กรุงเทพมหานคร
8. โรงเรียนนนทรีวิทยา	กรุงเทพมหานคร
9. โรงเรียนปทุมคงคา	กรุงเทพมหานคร
10. โรงเรียนสิริรัตนาร	กรุงเทพมหานคร
11. โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต	กรุงเทพมหานคร
12. โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	กรุงเทพมหานคร
13. โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ	กรุงเทพมหานคร
14. โรงเรียนวัดสุทธิวราราม	กรุงเทพมหานคร
15. โรงเรียนสตรีรัตนบุรี	จังหวัดนนทบุรี
16. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	จังหวัดนนทบุรี
17. โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์	จังหวัดนนทบุรี
18. โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม	จังหวัดนนทบุรี
19. โรงเรียนรัตนาธิเบศร์	จังหวัดนนทบุรี
20. โรงเรียนไทรน้อย	จังหวัดนนทบุรี
21. โรงเรียนบางบัวทอง	จังหวัดนนทบุรี
22. โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
23. โรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
24. โรงเรียนปากกรานพิทยา	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
25. โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
26. โรงเรียนนวมหาราช 'ประชานิมิต'	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
27. โรงเรียนเสนา เสนาประสิทธิ์	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
28. โรงเรียนบางปะอิน "ราชานุเคราะห์ ๑"	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
29. โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
30. โรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 16 โรงเรียน

1. โรงเรียนสว่างอารมณ์วิทยาคม	จังหวัดอุทัยธานี
2. โรงเรียนหนองฉางวิทยา	จังหวัดอุทัยธานี
3. โรงเรียนทัพทันอนุสรณ์	จังหวัดอุทัยธานี
4. โรงเรียนชยานุกิจพิทยาคม	จังหวัดชัยนาท
5. โรงเรียนบุญนาคพิทยาคม	จังหวัดชัยนาท
6. โรงเรียนบัวแก้วเกษร	จังหวัดปทุมธานี
7. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	จังหวัดปทุมธานี
8. โรงเรียนสุนทรโรเมตตาประชาสรรค์	จังหวัดปทุมธานี
9. โรงเรียนโคกเจริญวิทยุ	จังหวัดลพบุรี
10. โรงเรียนปิยะบุตร	จังหวัดลพบุรี
11. โรงเรียนพระนารายณ์	จังหวัดลพบุรี
12. โรงเรียนพัฒนานิคม	จังหวัดลพบุรี
13. โรงเรียนเส้าไห้ "วิมลวิทยานุกูล"	จังหวัดอ่างทอง
14. โรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา"	จังหวัดอ่างทอง
15. โรงเรียนพรหมบุรีรัชดาภิเษก	จังหวัดอ่างทอง
16. โรงเรียนอินทร์บุรี	จังหวัดอ่างทอง

เขตตรวจราชการที่ 3 จำนวน 21 โรงเรียน

1. โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์	จังหวัดกาญจนบุรี
2. โรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม	จังหวัดกาญจนบุรี
3. โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา	จังหวัดกาญจนบุรี
4. โรงเรียนนิวิฐราชภัฏอุปถัมภ์	จังหวัดกาญจนบุรี
5. โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม	จังหวัดกาญจนบุรี
6. โรงเรียนศุภราชบุรีรังสฤษดิ์	จังหวัดราชบุรี
7. โรงเรียนท่ามะขามวิทยา	จังหวัดราชบุรี
8. โรงเรียนปากท่อพิทยาคม	จังหวัดราชบุรี
9. โรงเรียนมัธยมวัดดอนตูม	จังหวัดราชบุรี
10. โรงเรียนหนองโพวิทยา	จังหวัดราชบุรี
11. โรงเรียนดอนคาวิทยา	จังหวัดสุพรรณบุรี
12. โรงเรียนด่านช้างวิทยา	จังหวัดสุพรรณบุรี
13. โรงเรียนบ่อกรูวิทยา	จังหวัดสุพรรณบุรี
14. โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา	จังหวัดสุพรรณบุรี
15. โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา	จังหวัดสุพรรณบุรี
16. โรงเรียนวัดห้วยจรเข้ม้าวิทยา	จังหวัดนครปฐม
17. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	จังหวัดนครปฐม

18. โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	จังหวัดนครปฐม
19. โรงเรียนปรีดารามวิทยา	จังหวัดนครปฐม
20. โรงเรียนคงทองวิทยา	จังหวัดนครปฐม
21. โรงเรียนพลอยจตุรจินดา	จังหวัดนครปฐม

เขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 11 โรงเรียน

1. โรงเรียนกุยบุรีวิทยา	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. โรงเรียนชัยเกษมวิทยา	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. โรงเรียนบางสะพานวิทยา	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
4. โรงเรียนบางจานวิทยา	จังหวัดเพชรบุรี
5. โรงเรียนวัดจันทราวาส(ศุขประสารราษฎร์)	จังหวัดเพชรบุรี
6. โรงเรียนคงคาราม	จังหวัดเพชรบุรี
7. โรงเรียนพันท้ายนรสิงห์วิทยา	จังหวัดสมุทรสาคร
8. โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	จังหวัดสมุทรสาคร
9. โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย	จังหวัดสมุทรสาคร
10. โรงเรียนเทพสุวรรณชาฎวิทยา	จังหวัดสมุทรสงคราม
11. โรงเรียนถาวรานุกุล	จังหวัดสมุทรสงคราม

เขตตรวจราชการที่ 5 จำนวน 39 โรงเรียน

1. โรงเรียนกาญจนดิษฐ์	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. โรงเรียนเกาะสมุย	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. โรงเรียนปากแพรกวิทยาคม	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. โรงเรียนพระแสงวิทยา	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. โรงเรียนรัชชประภาวิทยาคม	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
6. โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
7. โรงเรียนเสวีวิทยวิทยา รัชมังคลาภิเษก	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
8. โรงเรียนเมืองหลังสวน	จังหวัดชุมพร
9. โรงเรียนเขาทะลุพิทยาคม	จังหวัดชุมพร
10. โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	จังหวัดชุมพร
11. โรงเรียนมาบอำมฤตวิทยา	จังหวัดชุมพร
12. โรงเรียนหงษ์เจริญวิทยาคม	จังหวัดชุมพร
13. โรงเรียนปะทิววิทยา	จังหวัดชุมพร
14. โรงเรียนนาสักวิทยา	จังหวัดชุมพร
15. โรงเรียนทุ่งสง	จังหวัดนครศรีธรรมราช
16. โรงเรียนโยธินบำรุง	จังหวัดนครศรีธรรมราช
17. โรงเรียนสตรีทุ่งสง	จังหวัดนครศรีธรรมราช

18. โรงเรียนสิชลประชาสรรค์	จังหวัดนครศรีธรรมราช
19. โรงเรียนอินทร์ธานีวิทยาคม	จังหวัดนครศรีธรรมราช
20. โรงเรียนชนอมพิทยา	จังหวัดนครศรีธรรมราช
21. โรงเรียนเขาชัยสน	จังหวัดพัทลุง
22. โรงเรียนประชาบำรุงอุทิศกิจจาทร	จังหวัดพัทลุง
23. โรงเรียนพัทลุง	จังหวัดพัทลุง
24. โรงเรียนศรีบรรพตพิทยาคม	จังหวัดพัทลุง
25. โรงเรียนกงหราพิชากร	จังหวัดพัทลุง
26. โรงเรียนนิคมควนขนุนวิทยา	จังหวัดพัทลุง
27. โรงเรียนจะโหนดพิทยาคม	จังหวัดสงขลา
28. โรงเรียนชะแล่นิมิตวิทยา	จังหวัดสงขลา
29. โรงเรียนตะเคียนวิทยา	จังหวัดสงขลา
30. โรงเรียนวรรณาริเฉลิม	จังหวัดสงขลา
31. โรงเรียนหาดใหญ่พิทยาคม	จังหวัดสงขลา
32. โรงเรียนนาทวีวิทยาคม	จังหวัดสงขลา
33. โรงเรียนปาล์มพัฒนวิทย์	จังหวัดสตูล
34. โรงเรียนพิมานพิทยาสรรค์	จังหวัดสตูล
35. โรงเรียนละงูพิทยาคม	จังหวัดสตูล
36. โรงเรียนสาครพิทยาคาร	จังหวัดสตูล
37. โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์	จังหวัดสตูล
38. โรงเรียนทุ่งหว้าวารวิทย์	จังหวัดสตูล
39. โรงเรียนกำแพงวิทยา	จังหวัดสตูล

เขตตรวจราชการที่ 6 จำนวน 14 โรงเรียน

1. โรงเรียนเขาดินประชานุกูล	จังหวัดกระบี่
2. โรงเรียนคลองหินพิทยาคม	จังหวัดกระบี่
3. โรงเรียนลั่นตาราษฎร์ประชาอุทิศ	จังหวัดกระบี่
4. โรงเรียนเมืองกลาง	จังหวัดภูเก็ต
5. โรงเรียนเชิงทะเลวิทยาคม 'จตุ-ก้อง อนุสรณ์'	จังหวัดภูเก็ต
6. โรงเรียนเกาะยาววิทยา	จังหวัดพังงา
7. โรงเรียนตะกั่วป่า "เสนานุกูล"	จังหวัดพังงา
8. โรงเรียนเกาะยาววิทยา	จังหวัดพังงา
9. โรงเรียนกระบี่วิทยา	จังหวัดระนอง
10. โรงเรียนสตรีระนอง	จังหวัดระนอง
11. โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร	จังหวัดระนอง
12. โรงเรียนบางดีวิทยาคม	จังหวัดตรัง

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 13. โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์ | จังหวัดตรัง |
| 14. โรงเรียนย่านตาขาวรัฐชนูปถัมภ์ | จังหวัดตรัง |

เขตตรวจราชการที่ 7 จำนวน 8 โรงเรียน

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| 1. โรงเรียนตันหยงมัส | จังหวัดนราธิวาส |
| 2. โรงเรียนตากใบ | จังหวัดนราธิวาส |
| 3. โรงเรียนนราสิกขาลัย | จังหวัดนราธิวาส |
| 4. โรงเรียนท่าข้ามวิทยาคาร | จังหวัดปัตตานี |
| 5. โรงเรียนเดชะปัตตนิยานุกูล | จังหวัดปัตตานี |
| 6. โรงเรียนราชมนิรังสฤษฏ์ | จังหวัดปัตตานี |
| 7. โรงเรียนบันนังสตาวิทยา | จังหวัดยะลา |
| 8. โรงเรียนเบตง (วีระราษฎร์ประสาน) | จังหวัดยะลา |

เขตตรวจราชการที่ 8 จำนวน 19 โรงเรียน

- | | |
|---|--------------------|
| 1. โรงเรียนผาณิตวิทยา | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 2. โรงเรียนดัดดรุณี | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 3. โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 4. โรงเรียนไผ่ดำพิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเชก | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 5. โรงเรียนวัดเปี่ยมนิโครธาราม | จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 6. โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ | จังหวัดสมุทรปราการ |
| 7. โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ | จังหวัดสมุทรปราการ |
| 8. โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ | จังหวัดสมุทรปราการ |
| 9. โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง | จังหวัดสมุทรปราการ |
| 10. โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง | จังหวัดสมุทรปราการ |
| 11. โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยา | จังหวัดชลบุรี |
| 12. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี | จังหวัดชลบุรี |
| 13. โรงเรียนสัตหีบวิทยา | จังหวัดชลบุรี |
| 14. โรงเรียนบางละมุง | จังหวัดชลบุรี |
| 15. โรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร | จังหวัดชลบุรี |
| 16. โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา | จังหวัดระยอง |
| 17. โรงเรียนเพ็ริกษมาตาวิทยา | จังหวัดระยอง |
| 18. โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร | จังหวัดระยอง |
| 19. โรงเรียนบ้านค่าย | จังหวัดระยอง |

เขตตรวจราชการที่ 9 จำนวน 16 โรงเรียน

1. โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร	จังหวัดจันทบุรี
2. โรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม (อาหารสังฆะวัฒนธรรมอุปถัมภ์)	จังหวัดจันทบุรี
3. โรงเรียนสฤชดิเดช	จังหวัดจันทบุรี
4. โรงเรียนเกาะช้างวิทยาคม	จังหวัดตราด
5. โรงเรียนประณีตวิทยาคม	จังหวัดตราด
6. โรงเรียนหนองบอนวิทยาคม	จังหวัดตราด
7. โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม	จังหวัดปราจีนบุรี
8. โรงเรียนศรีมหาโพธิ์	จังหวัดปราจีนบุรี
9. โรงเรียนปราจีนกัลยาณี	จังหวัดปราจีนบุรี
10. โรงเรียนบ้านนา(นายกพิทยากร)	จังหวัดนครนายก
11. โรงเรียนปากพลีพิทยาคาร	จังหวัดนครนายก
12. โรงเรียนองครักษ์	จังหวัดนครนายก
13. โรงเรียนสระแก้ว	จังหวัดสระแก้ว
14. โรงเรียนอรัญประเทศ	จังหวัดสระแก้ว
15. โรงเรียนทัพราชวิทยา	จังหวัดสระแก้ว
16. โรงเรียนตาพระยา	จังหวัดสระแก้ว

เขตตรวจราชการที่ 10 จำนวน 31 โรงเรียน

1. โรงเรียนโนนคำพิทยาคม	จังหวัดบึงกาฬ
2. โรงเรียนประชานิมิตพิทยานุกูล	จังหวัดบึงกาฬ
3. โรงเรียนศรีชมภูวิทยา	จังหวัดบึงกาฬ
4. โรงเรียนโสกก่ามวิทยา	จังหวัดบึงกาฬ
5. โรงเรียนหนองหิ้งพิทยา	จังหวัดบึงกาฬ
6. โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม	จังหวัดบึงกาฬ
7. โรงเรียนนาแห้ววิทยา	จังหวัดเลย
8. โรงเรียนภูเรือวิทยา	จังหวัดเลย
9. โรงเรียนท่าลี่วิทยา	จังหวัดเลย
10. โรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา	จังหวัดเลย
11. โรงเรียนวังทรายขาววิทยา	จังหวัดเลย
12. โรงเรียนวังโพนงามวิทยา	จังหวัดเลย
13. โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร	จังหวัดหนองบัวลำภู
14. โรงเรียนสุวรรณคูหาพิทยาสรรค์	จังหวัดหนองบัวลำภู
15. โรงเรียนนาวังศิษย์วิชา	จังหวัดหนองบัวลำภู
16. โรงเรียนหนองสวรรค์วิทยาคาร	จังหวัดหนองบัวลำภู
17. โรงเรียนพระธาตุบังพวนวิทยา	จังหวัดหนองคาย

18. โรงเรียนพระบาทนาสิงห์พิทยาคม	จังหวัดหนองคาย
19. โรงเรียนพระพุทธบาทพิทยาคม	จังหวัดหนองคาย
20. โรงเรียนเวียงคำวิทยาคาร	จังหวัดหนองคาย
21. โรงเรียนปากสวยพิทยาคม	จังหวัดหนองคาย
22. โรงเรียนฝางพิทยาคม	จังหวัดหนองคาย
23. โรงเรียนท่าบ่อ	จังหวัดหนองคาย
24. โรงเรียนหินโงมพิทยาคม	จังหวัดหนองคาย
25. โรงเรียนวังสามหมอวิทยาคาร	จังหวัดอุดรธานี
26. โรงเรียนศรีธาตุพิทยาคม	จังหวัดอุดรธานี
27. โรงเรียนสตรีราชินูทิศ	จังหวัดอุดรธานี
28. โรงเรียนบ้านดุงวิทยา	จังหวัดอุดรธานี
29. โรงเรียนบ้านผือพิทยาสรรค์	จังหวัดอุดรธานี
30. โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม	จังหวัดอุดรธานี
31. โรงเรียนกุดจับประชาสรรค์	จังหวัดอุดรธานี

เขตตรวจราชการที่ 11 จำนวน 23 โรงเรียน

1. โรงเรียนดอนเสียวแดงพิทยาคม	จังหวัดนครพนม
2. โรงเรียนท่าจำปาวิทยา	จังหวัดนครพนม
3. โรงเรียนธรรมโมชิตวิทยา	จังหวัดนครพนม
4. โรงเรียนวัดบึงเหล็ก	จังหวัดนครพนม
5. โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์	จังหวัดนครพนม
6. โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม	จังหวัดนครพนม
7. โรงเรียนพะทายพิทยาคม	จังหวัดนครพนม
8. โรงเรียนกุดฉิมพิทยาคม	จังหวัดนครพนม
9. โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์	จังหวัดมุกดาหาร
10. โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร	จังหวัดมุกดาหาร
11. โรงเรียนชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	จังหวัดมุกดาหาร
12. โรงเรียนหนองสูงสามัคคีวิทยา	จังหวัดมุกดาหาร
13. โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์	จังหวัดมุกดาหาร
14. โรงเรียนดอนตาลวิทยา	จังหวัดมุกดาหาร
15. โรงเรียนนวมินทราชูทิศ อีสาน	จังหวัดมุกดาหาร
16. โรงเรียนหนองแวงพิทยาคม	จังหวัดมุกดาหาร
17. โรงเรียนดงมะไฟวิทยา	จังหวัดสกลนคร
18. โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม	จังหวัดสกลนคร
19. โรงเรียนบ้านบัวราชภูร์บำรุง	จังหวัดสกลนคร
20. โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม	จังหวัดสกลนคร

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 21. โรงเรียนภริทัตต์วิทยา | จังหวัดสกลนคร |
| 22. โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส | จังหวัดสกลนคร |
| 23. โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา | จังหวัดสกลนคร |

เขตตรวจราชการที่ 12 จำนวน 42 โรงเรียน

- | | |
|--|------------------|
| 1. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 2. โรงเรียนเขาพระนอนวิทยาคม | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 3. โรงเรียนดงกลางพัฒนศึกษา | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 4. โรงเรียนประชารัฐพัฒนศึกษา | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 5. โรงเรียนสหสังข์ศึกษาศึกษา | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 6. โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 7. โรงเรียนกมลาไสย | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 8. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย กาฬสินธุ์ | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 9. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 10. โรงเรียนกุณินารายณ์ | จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 11. โรงเรียนกัลยาณวัตร | จังหวัดขอนแก่น |
| 12. โรงเรียนโคกโพธิ์ไชยศึกษา | จังหวัดขอนแก่น |
| 13. โรงเรียนชนบทศึกษา | จังหวัดขอนแก่น |
| 14. โรงเรียนหนองเรือวิทยา | จังหวัดขอนแก่น |
| 15. โรงเรียนบ้านไผ่ | จังหวัดขอนแก่น |
| 16. โรงเรียนพระธาตุขามแก่นพิทยาลัย | จังหวัดขอนแก่น |
| 17. โรงเรียนพล | จังหวัดขอนแก่น |
| 18. โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย 2 | จังหวัดขอนแก่น |
| 19. โรงเรียนจรเข้วิทยายน | จังหวัดขอนแก่น |
| 20. โรงเรียนท่านางแนววิทยายน | จังหวัดขอนแก่น |
| 21. โรงเรียนโนนสะอาดวิทยาการ | จังหวัดขอนแก่น |
| 22. โรงเรียนปอพานพิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก | จังหวัดมหาสารคาม |
| 23. โรงเรียนผดุงนารี | จังหวัดมหาสารคาม |
| 24. โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร | จังหวัดมหาสารคาม |
| 25. โรงเรียนโนนราษีวิทยา | จังหวัดมหาสารคาม |
| 26. โรงเรียนบรบือ | จังหวัดมหาสารคาม |
| 27. โรงเรียนหัวเรือพิทยาคม | จังหวัดมหาสารคาม |
| 28. โรงเรียนวาปีปทุม | จังหวัดมหาสารคาม |
| 29. โรงเรียนเขวาสินรินทร์พิทยาสรรค์ | จังหวัดมหาสารคาม |
| 30. โรงเรียนโนนแดงวิทยาคม | จังหวัดมหาสารคาม |
| 31. โรงเรียนมหาวิชานุกูล | จังหวัดมหาสารคาม |

32. โรงเรียนโคกล่ามพิทยาคม	จังหวัดร้อยเอ็ด
33. โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก	จังหวัดร้อยเอ็ด
34. โรงเรียนเชียงใหม่ประชาชนุสรณ์	จังหวัดร้อยเอ็ด
35. โรงเรียนคู่อิ่งประชาสามัคคี	จังหวัดร้อยเอ็ด
36. โรงเรียนวังหลวงพิทยาคม	จังหวัดร้อยเอ็ด
37. โรงเรียนศรีธวัชวิทยาลัย	จังหวัดร้อยเอ็ด
38. โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม	จังหวัดร้อยเอ็ด
39. โรงเรียนท่าม่วงพิทยาคม	จังหวัดร้อยเอ็ด
40. โรงเรียนทุ่งหลวงพลับพลาไชย	จังหวัดร้อยเอ็ด
41. โรงเรียนเทอดไทยพิทยาคม	จังหวัดร้อยเอ็ด
42. โรงเรียนธงธานี	จังหวัดร้อยเอ็ด

เขตตรวจราชการที่ 13 จำนวน 43 โรงเรียน

1. โรงเรียนกุดน้ำใสพิทยาคม	จังหวัดชัยภูมิ
2. โรงเรียนเกษตรสมบูรณ์พิทยาคม	จังหวัดชัยภูมิ
3. โรงเรียนเจียงทองพิทยาคม	จังหวัดชัยภูมิ
4. โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล	จังหวัดชัยภูมิ
5. โรงเรียนเริงรมย์พิทยาคม	จังหวัดชัยภูมิ
6. โรงเรียนละหานเจริญวิทยา	จังหวัดชัยภูมิ
7. โรงเรียนแก้งคร้อวิทยา	จังหวัดชัยภูมิ
8. โรงเรียนคอนสวรรค์	จังหวัดชัยภูมิ
9. โรงเรียนเทพสถิตวิทยา	จังหวัดชัยภูมิ
10. โรงเรียนภูพระพิทยาคม	จังหวัดชัยภูมิ
11. โรงเรียนห้วยแย้วิทยา	จังหวัดชัยภูมิ
12. โรงเรียนมทิสราธิบดี	จังหวัดนครราชสีมา
13. โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย	จังหวัดนครราชสีมา
14. โรงเรียนปักธงชัยประชานิรมิต	จังหวัดนครราชสีมา
15. โรงเรียนโชคชัยสามัคคี	จังหวัดนครราชสีมา
16. โรงเรียนธารปราสาทเพชรวิทยา	จังหวัดนครราชสีมา
17. โรงเรียนห้วยแถลงพิทยาคม	จังหวัดนครราชสีมา
18. โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง	จังหวัดนครราชสีมา
19. โรงเรียนจักราชวิทยา	จังหวัดนครราชสีมา
20. โรงเรียนเทพาลัย	จังหวัดนครราชสีมา
21. โรงเรียนหนองกรดวัฒนา	จังหวัดนครราชสีมา
22. โรงเรียนหนองบัวละครวิทยา	จังหวัดนครราชสีมา
23. โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์	จังหวัดนครราชสีมา

24. โรงเรียนแคนดงพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
25. โรงเรียนจตุรราษฎร์พิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
26. โรงเรียนลำปลายมาศ	จังหวัดบุรีรัมย์
27. โรงเรียนสตึก	จังหวัดบุรีรัมย์
28. โรงเรียนสะแกพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
29. โรงเรียนสามัคคีพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
30. โรงเรียนปะคำพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
31. โรงเรียนกระสังพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
32. โรงเรียนขานิพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
33. โรงเรียนธารทองพิทยาคม	จังหวัดบุรีรัมย์
34. โรงเรียนบ้านบุวิทยาสรณ์	จังหวัดบุรีรัมย์
35. โรงเรียนพรหมเทพพิทยาคม	จังหวัดสุรินทร์
36. โรงเรียนพระแก้ววิทยา	จังหวัดสุรินทร์
37. โรงเรียนนมหิธรวิทยา	จังหวัดสุรินทร์
38. โรงเรียนศิขรภูมิพิสัย	จังหวัดสุรินทร์
39. โรงเรียนสนมวิทยาการ	จังหวัดสุรินทร์
40. โรงเรียนโนนแท่นพิทยาคม	จังหวัดสุรินทร์
41. โรงเรียนบัวเชดวิทยา	จังหวัดสุรินทร์
42. โรงเรียนเทนมีย์มิตรประชา	จังหวัดสุรินทร์
43. โรงเรียนศรีรามประชาสรรค์	จังหวัดสุรินทร์

เขตตรวจราชการที่ 14 จำนวน 30 โรงเรียน

1. โรงเรียนกุดชุมพิทยาคม	จังหวัดยโสธร
2. โรงเรียนกุ้งจานพิทยาคม	จังหวัดยโสธร
3. โรงเรียนค้อวังพิทยาคม	จังหวัดยโสธร
4. โรงเรียนคำเขื่อนแก้วชนูปถัมภ์	จังหวัดยโสธร
5. โรงเรียนคำเตยวิทยา	จังหวัดยโสธร
6. โรงเรียนดงมะไฟพิทยาคม	จังหวัดยโสธร
7. โรงเรียนตระกุกประเทืองพิทยาคม	จังหวัดยโสธร
8. โรงเรียนทรายมูลวิทยา	จังหวัดยโสธร
9. โรงเรียนนาโประงประชาสรรค์	จังหวัดยโสธร
10. โรงเรียนน้ำคำพิทยาคม	จังหวัดยโสธร
11. โรงเรียนไกรภักดีพิทยาคม	จังหวัดศรีสะเกษ
12. โรงเรียนชูชื่นธ์	จังหวัดศรีสะเกษ
13. โรงเรียนเขื่อนช้างวิทยาการ	จังหวัดศรีสะเกษ
14. โรงเรียนคลีกล้วยพัฒนาทร	จังหวัดศรีสะเกษ

15. โรงเรียนคูซอดประชาสรรค์	จังหวัดศรีสะเกษ
16. โรงเรียนโคกเหล่ามหาวิทยาลัย	จังหวัดศรีสะเกษ
17. โรงเรียนจตุรภูมิพิทยาคาร	จังหวัดศรีสะเกษ
18. โรงเรียนลิ้นฟ้าพิทยาคม	จังหวัดศรีสะเกษ
19. โรงเรียนวรคุณอุปถัมภ์	จังหวัดศรีสะเกษ
20. โรงเรียนละลมวิทยา	จังหวัดศรีสะเกษ
21. โรงเรียนคำเขื่อนแก้ววิทยาคม	จังหวัดอำนาจเจริญ
22. โรงเรียนคึมใหญ่วิทยา	จังหวัดอำนาจเจริญ
23. โรงเรียนจิกตุ้วิทยา	จังหวัดอำนาจเจริญ
24. โรงเรียนชานุมานวิทยาคม	จังหวัดอำนาจเจริญ
25. โรงเรียนนาจิกพิทยาคม	จังหวัดอำนาจเจริญ
26. โรงเรียนบุญศรีวิทยาคาร	จังหวัดอุบลราชธานี
27. โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช	จังหวัดอุบลราชธานี
28. โรงเรียนปทุมพิทยาคม	จังหวัดอุบลราชธานี
29. โรงเรียนไฟใหญ่ศึกษา	จังหวัดอุบลราชธานี
30. โรงเรียนพะลานวิทยาคม	จังหวัดอุบลราชธานี

เขตตรวจราชการที่ 15 จำนวน 17 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ	จังหวัดเชียงใหม่
2. โรงเรียนกาวิละวิทยาลัย	จังหวัดเชียงใหม่
3. โรงเรียนจอมทอง	จังหวัดเชียงใหม่
4. โรงเรียนเชียงดาววิทยาคม	จังหวัดเชียงใหม่
5. โรงเรียนแม่หอพระวิทยาคม	จังหวัดเชียงใหม่
6. โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย	จังหวัดเชียงใหม่
7. โรงเรียนขุนยวมวิทยา	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
8. โรงเรียนเฉลิมรัชวิทยาคม	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
9. โรงเรียนปางมะผ้าพิทยาสรรพ์	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
10. โรงเรียนปายวิทยาคาร	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
11. โรงเรียนแม่ลาน้อยดรุณสิกข์	จังหวัดแม่ฮ่องสอน
12. โรงเรียนกิวลมวิทยา	จังหวัดลำปาง
13. โรงเรียนแม่เมาะวิทยา	จังหวัดลำปาง
14. โรงเรียนลำปางกัลยาณี	จังหวัดลำปาง
15. โรงเรียนนาชิรป่าซาง	จังหวัดลำพูน
16. โรงเรียนป่าตาลบ้านธิพิทยา	จังหวัดลำพูน
17. โรงเรียนแม่ต๋นวิทยา	จังหวัดลำพูน

เขตตรวจราชการที่ 16 จำนวน 29 โรงเรียน

1. โรงเรียนจันทน์จ้าววิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
2. โรงเรียนจุฬารามราชวิทยาลัย เชียงราย	จังหวัดเชียงราย
3. โรงเรียนเชียงของวิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
4. โรงเรียนปล้องวิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
5. โรงเรียนป่าแดดวิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
6. โรงเรียนพญาเม็งราย	จังหวัดเชียงราย
7. โรงเรียนพานพิทยาคม	จังหวัดเชียงราย
8. โรงเรียนสตรีศรีน่าน	จังหวัดน่าน
9. โรงเรียนสันติสุขพิทยาคม	จังหวัดน่าน
10. โรงเรียนสา	จังหวัดน่าน
11. โรงเรียนทุ่งช้าง	จังหวัดน่าน
12. โรงเรียนน่านนคร	จังหวัดน่าน
13. โรงเรียนน่านประชาอุทิศ	จังหวัดน่าน
14. โรงเรียนมัธยมปากกลาง	จังหวัดน่าน
15. โรงเรียนเชียงม่วนวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
16. โรงเรียนดงเจนวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
17. โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม	จังหวัดพะเยา
18. โรงเรียนพากกวันวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
19. โรงเรียนภูซางวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
20. โรงเรียนแม่ใจวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
21. โรงเรียนขุนควรวิทยาคม	จังหวัดพะเยา
22. โรงเรียนบ้านกาศประชานุเคราะห์	จังหวัดแพร่
23. โรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม	จังหวัดแพร่
24. โรงเรียนวีไลเกียรติอุปถัมภ์	จังหวัดแพร่
25. โรงเรียนเวียงเทพวิทยา	จังหวัดแพร่
26. โรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์	จังหวัดแพร่
27. โรงเรียนลองวิทยา	จังหวัดแพร่
28. โรงเรียนห้วยม้าวิทยาคม	จังหวัดแพร่
29. โรงเรียนม่วงไข่พิทยาคม	จังหวัดแพร่

เขตตรวจราชการที่ 17 จำนวน 26 โรงเรียน

1. โรงเรียนทุ่งฟ้าวิทยาคม	จังหวัดตาก
2. โรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม	จังหวัดตาก
3. โรงเรียนบ้านตาก (ประชาวิทยาคาร)	จังหวัดตาก
4. โรงเรียนผดุงปัญญา	จังหวัดตาก

5. โรงเรียนพบพระวิทยาคม	จังหวัดตาก
6. โรงเรียนแม่จะเรววิทยาคม	จังหวัดตาก
7. โรงเรียนวังพิถุกลวิทยศึกษ	จังหวัดพิษณุโลก
8. โรงเรียนบางระกำวิทยศึกษ	จังหวัดพิษณุโลก
9. โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา	จังหวัดพิษณุโลก
10. โรงเรียนชัยสมบูรณวิทยาคม	จังหวัดเพชรบูรณ์
11. โรงเรียนบึงสามพันวิทยาคม	จังหวัดเพชรบูรณ์
12. โรงเรียนร่มเกล้าเขาค้อ เพชรบูรณ์	จังหวัดเพชรบูรณ์
13. โรงเรียนศรีมงคลวิทยาคม	จังหวัดเพชรบูรณ์
14. โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม	จังหวัดเพชรบูรณ์
15. โรงเรียนกาญจนานาภิเชกวิทยาลัย เพชรบูรณ์	จังหวัดเพชรบูรณ์
16. โรงเรียนต้ววิทยาคม	จังหวัดเพชรบูรณ์
17. โรงเรียนบ้านใหม่เจริญผลพิทยาคม	จังหวัดสุโขทัย
18. โรงเรียนเมืองเสลียง	จังหวัดสุโขทัย
19. โรงเรียนเมืองดงวิทยา	จังหวัดสุโขทัย
20. โรงเรียนยางซ้ายพิทยาคม	จังหวัดสุโขทัย
21. โรงเรียนลีไทพิทยาคม	จังหวัดสุโขทัย
22. โรงเรียนบ้านโคกวิทยาคม	จังหวัดอุดรดิตถ์
23. โรงเรียนบ้านโคกพิทยา	จังหวัดอุดรดิตถ์
24. โรงเรียนพิชัย	จังหวัดอุดรดิตถ์
25. โรงเรียนปากท่าวิทยา	จังหวัดอุดรดิตถ์
26. โรงเรียนลับแลพิทยาคม	จังหวัดอุดรดิตถ์

เขตตรวจราชการที่ 18 จำนวน 17 โรงเรียน

1. โรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม	จังหวัดกำแพงเพชร
2. โรงเรียนพีไกรวิทยา	จังหวัดกำแพงเพชร
3. โรงเรียนระหานวิทยา	จังหวัดกำแพงเพชร
4. โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 2 กำแพงเพชร	จังหวัดกำแพงเพชร
5. โรงเรียนโกสุมพิวิทยา	จังหวัดกำแพงเพชร
6. โรงเรียนขานุกวิทยา	จังหวัดกำแพงเพชร
7. โรงเรียนไทรงามพิทยาคม	จังหวัดกำแพงเพชร
8. โรงเรียนพระบางวิทยา	จังหวัดนครสวรรค์
9. โรงเรียนไพศาลพิทยา	จังหวัดนครสวรรค์
10. โรงเรียนแม่वंกพิทยาคม	จังหวัดนครสวรรค์
11. โรงเรียนรัฐราษฎร์อนุสรณ์	จังหวัดนครสวรรค์
12. โรงเรียนลาดทิพรสพิทยาคม	จังหวัดนครสวรรค์

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 13. โรงเรียนกำแพงดินพิทยาคม | จังหวัดพิจิตร |
| 14. โรงเรียนตะพานหิน | จังหวัดพิจิตร |
| 15. โรงเรียนวังกรดพิทยา | จังหวัดพิจิตร |
| 16. โรงเรียนวังสำโรงวังหว่า | จังหวัดพิจิตร |
| 17. โรงเรียนหัวดวงรัฐชนูปถัมภ์ | จังหวัดพิจิตร |





ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



มส ๐๒๑๐.๐๔/ ๖ ๐๕๓

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามจำนวน ฉบับ

ด้วย นายธนพล กัณห์สิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้องศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี ถังกันโชคติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่าน จะใช้เพื่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชชพลเมือง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๔ โทรสาร ๐-๒๔๖๔-๖๘๕๒

E-mail: phd_ed2@siam.edu

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล กัณห์สิงห์ โทร.(มือถือ) ๐๘๖-๘๙๐-๒๗๕๕



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ สน ๐๒๑๐.๐๔/ว ๐๕๒

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามจำนวน ฉบับ

ด้วย นายธนพล กัณห์สิงห์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรวัตริหึงสุภัทรา เอื้อวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ (หลัก) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี ลัภานโชคดี อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ (ร่วม) นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดยใช้แบบสอบถามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆ ทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้นำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชันทา ริกซ์พลเมือง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๖๘๖-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นายธนพล กัณห์สิงห์ โทร.(มือถือ) ๐๘๖-๘๙๐-๒๗๕๕



ภาคผนวก ซ

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัยวารสาร TCI กลุ่ม 1
และเกียรติบัตรนำเสนอบทความทางวิชาการระดับชาติ

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลงานวิจัยวารสาร TCI กลุ่ม 1



Journal of Roi Kaensarn Academi

ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่

บจก.พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่ 141 หมู่ 6 ตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190

โทร. 094-7095636 ID Line: teckapko

27 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความ **Journal of Roi Kaensarn Academi**

เรียน ธนพล กัณห์สิงห์, สุภัทรา เอื้อวงศ์ และ วารุณี ลักันโชคดี

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อลงตีพิมพ์บทความใน Journal of Roi Kaensarn Academi E-ISSN 2697-5033 (Online) ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 โดยการรับรองของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ตั้งแต่ 1 มกราคม 2565 – 31 ธันวาคม 2567 กองบรรณาธิการได้เสนอขอความเห็นต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ก่อนตีพิมพ์

ในการนี้ กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่า บทความของท่านได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (Peer Review) จากสถาบันที่หลากหลาย และไม่ได้มาจากสถาบันเดียวกับกับผู้เขียนบทความเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะตีพิมพ์ใน Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 9 ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ดร.สิรินัย กัปโก)

บรรณาธิการ Journal of Roi Kaensarn Academi

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKA/index>

QR Code Website Journal of Roi Kaensarn Academi TCI กลุ่ม 1

เกียรติบัตรนำเสนอบทความทางวิชาการระดับชาติ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายธนพล กัณห์สิงห์
วัน เดือน ปี เกิด	28 ธันวาคม 2535
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ.2559 ระดับปริญญาตรี การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> <p>พ.ศ.2562 ระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</p> <p>พ.ศ.2567 ระดับปริญญาเอก ปรัชญาดุฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม</p>
ประสบการณ์ทำงาน	<p>เริ่มรับราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดนวลนรดิศ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ</p>
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดนวลนรดิศ เลขที่ 77 ถนนเพชรเกษม แขวงปากคลองภาษีเจริญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160