

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

นิตติยา เกื้อทาน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ นิตติยา เกื้อทาน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

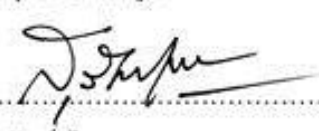

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ธนวิน ทองแพง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ธนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างยิ่งจาก ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาตรวจและแก้ไขผลงาน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จนทำให้งานนิพนธ์ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สถาพร พฤษพิบูลย์ ดร.ชัยพจน์ รักราม และนายณัฐพันธ์ คิศจิริยา ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมถึงให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ให้มีคุณภาพ ขอขอบพระคุณครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิตติยา เกื้อทาน

58990042: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ธรรมชาติ/ ความพึงพอใจ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง

นิติตยา เกื้อทาน: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง (THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL DIRECTORS' GOOD
GOVERNANCE ADMINISTRATION AND TEACHERS' JOB SATISFACTION OF
PLUAKDAENG DISTRICT SCHOOL: RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 132 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตาม
หลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียน
ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จากตารางกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. -607-610)
ได้กลุ่มตัวอย่าง 186 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามรายชื่อโรงเรียน ในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 53 ข้อ เป็นแบบสอบถาม
โดยคำอำนาจจำแนกคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมชาติ
มีค่าอยู่ระหว่าง .25-.97 ค่าความเชื่อมั่น .95 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
มีค่าอยู่ระหว่าง .33-.95 ค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (r) (Pearson's
Product-Moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานตามหลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5890042: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: GOOD GOVERNANCE/ SATISFACTION/ ADMINISTRATOR/
PLUAKDAENG DISTRICT

NITTIYA KUEATHAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL
DIRECTORS' GOOD GOVERNANCE ADMINISTRATION AND TEACHERS' JOB
SATISFACTION OF PLUAKDAENG DISTRICT SCHOOL: RAYONG PROVINCE
RESEARCH. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D.,
SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 132 P. 2017.

This research aimed to study the relationship between school directors' good governance administration and teachers' job satisfaction of pluakdaeng district school: Rayong province. The samples used in this study were 186 teachers both private and public schools. The questionnaire applied in this research was a five-rating scale with discriminative power value was between .25-.97 and .33-.95 and the reliable power value were both .95 and .95 respectively. The statistics used for analyzing data were mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD) and Peason's Product-Moment Correlation Coefficient.

The research results were as the following;

1. The school administrators' good governance management, in overall and each aspect were at a high level.
2. Teachers' job satisfaction, in overall and each aspect, were at a high level.
3. The relationship between school administrators' management and teachers' job satisfaction showed the high positive correlation with statistically significant difference at the level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมุติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	15
การบริหารการศึกษา.....	31
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล.....	33
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	37
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	118
ภาคผนวก ค.....	123
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย.....	60
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	68
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักประสิทธิผล.....	69
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักประสิทธิภาพ.....	70
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักการตอบสนอง.....	71
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักการรับผิชอบ.....	72
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักความโปร่งใส.....	73
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม.....	74
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักการกระจายอำนาจ.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักนิติธรรม.....	76
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักความเสมอภาค.....	77
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านหลักมุ่งเน้นจันทามติ.....	78
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน.....	79
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของงาน.....	80
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ.....	81
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	82
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ.....	83
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านนโยบายและการบริหาร.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	85
<p>หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง</p>	
20	119
<p>ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	
21	121
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....</p>	
22	122
<p>ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ</p>	

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2	ทฤษฎี x และทฤษฎี y ของ McGregor.....	38
3	รูปแบบการบริหารตามสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคล.....	42
4	กรอบแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง.....	45
5	ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง.....	48
6	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 78 กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินไว้ว่า การพัฒนาระบบงานภาครัฐโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ตั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พุทธศักราช 2555-2559) ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาที่สำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม พัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับการปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานตรงตามความต้องการของสังคม และเศรษฐกิจจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศมีความเจริญก้าวหน้า คุณภาพของคนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ และคนจะมีคุณภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับทิศทางการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษามีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาเยาวชนอย่างสมดุล รอบด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ สังคม และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) โดยการจัดการศึกษาของประเทศไทยทุกระดับ มุ่งให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รักการทำงาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและการจัดการการศึกษาของรัฐบาล การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการบริหาร และการจัดการศึกษาของเอกชน ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 39 ความว่า กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามาโดยตรง และในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล ในความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียนการบริหาร จัดการจะเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักการของธรรมาภิบาล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องใช้ หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการศึกษา จึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 197)

คุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องทำงานร่วมกับครูผู้สอนและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องแสดงให้ชัดเจน ที่จะไม่ยอมรับการใช้พฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม และขาดจริยธรรมและที่สำคัญผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่ดีให้เป็นแบบอย่าง และทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เพื่อให้ได้รับความร่วมมือ การยอมรับด้วยความเต็มใจและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและความสามารถของผู้บริหาร ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจหลัก การบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะในการบริหารของผู้บริหาร การดำเนินงานของ ผู้บริหารนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการชักนำบุคคลในองค์กรให้มีความตั้งใจทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน 3 ประการ คือ ทักษะทางการทำงาน ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านความคิด (เสนาะ ดิยาวี, 2544, หน้า 9 อ้างถึงใน ปัทมาพร วิริยวรพงศ์, 2558, หน้า 2) เพื่อสนองเจตนารมณ์ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้อง นำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพุทธศักราช 2542 หรือที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาล”

มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน การบริหารงานมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงาน ขวัญกำลังใจ ของผู้ร่วมงาน ทั้งยังเป็น การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พุทธศักราช 2555-2559) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับ 2) พุทธศักราช 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30-31) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้มีความสำคัญกับการจัดศึกษาของ โรงเรียนในกลุ่ม อำเภอปลวกแดง โดยให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรร จัดการสถานศึกษา เพื่อประโยชน์แก่นักเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังได้รับงบประมาณสนับสนุน การศึกษา จากผู้ครองนักเรียนและหน่วยงานเอกชนในเขตรอบโรงเรียน และโรงเรียนในกลุ่ม อำเภอปลวกแดง อยู่ในเขตชุมชนที่มีประชากรหนาแน่น และผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียน เป็นจำนวนมาก จึงได้รับงบประมาณสนับสนุนจากต้นสังกัดและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง และชุมชนเป็นจำนวนมาก แต่จากผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มอำเภอปลวกแดง ที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนบางแห่งมีการบริหารจัดการต่ำกว่ามาตรฐาน ลูกร้องเรียนจากผู้ปกครอง และชุมชน ขาดความโปร่งใส ในการบริหารงบประมาณ อีกทั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหาร กับครูที่เห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบ มีความลำเอียงไม่เป็นธรรม เป็นเหตุให้ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พอใจ เกิดความคับข้องใจนำมาสู่การร้องเรียนและการเขียนย้ายของ ข้าราชการครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนในอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ การบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

คำถามในการวิจัย

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สัมพันธ์กันอย่างไร

สมมุติฐานการวิจัย

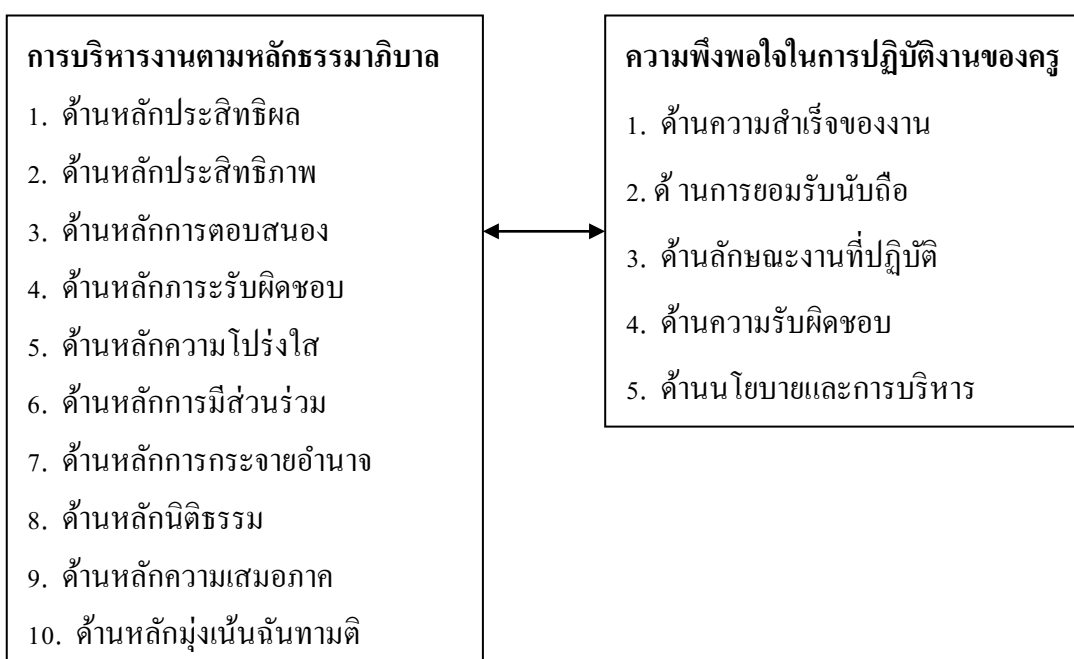
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552) จำแนกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหลักประสิทธิผล 2) ด้านหลักประสิทธิภาพ

3) ด้านการตอบสนอง 4) ด้านหลักภาระรับผิดชอบ 5) ด้านหลักความโปร่งใส 6) ด้านหลักการมีส่วนร่วม 7) ด้านหลักการกระจายอำนาจ 8) ด้านหลักนิติธรรม 9) ด้านหลักความเสมอภาค 10) ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไซท์ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน รสริน กิติเกียรติศักดิ์, 2554, หน้า 311-312) สามารถสรุปกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาคน และพัฒนางาน การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนางานด้านการบริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบายการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2552) 10 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิดชอบต่อ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักมุ่งเน้นจรรยาบรรณ และมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อ และด้านนโยบายและการบริหาร โดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน รสริน กิติเกียรติศักดิ์, 2554, หน้า 311-312)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 364 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบเกณฑ์จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จำนวน 186 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามรายด้าน 10 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านหลักประสิทธิผล
- 3.1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ
- 3.1.3 ด้านหลักการตอบสนอง
- 3.1.4 ด้านหลักการรับผิชอบ
- 3.1.5 ด้านหลักความโปร่งใส
- 3.1.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม
- 3.1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ
- 3.1.8 ด้านหลักนิติธรรม
- 3.1.9 ด้านหลักความเสมอภาค
- 3.1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามรายด้าน 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 3.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปฏิบัติในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ในการปกครอง การบริหาร และการจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม เพื่อช่วยสร้างสรรค์ และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านหลักประสิทธิผล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของโรงเรียน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์

1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

1.3 ด้านหลักการตอบสนอง หมายถึง การจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กรที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จ

1.4 ด้านหลักการรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักในความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีเป้าหมายที่มีความชัดเจน มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขอมรับผล ตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 ด้านหลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีระบบตรวจสอบภายใน เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ ตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา ตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหาร โดยการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านหลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนและประชาชนเป็นหลัก

1.9 ด้านหลักความเสมอภาค หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงาน และการให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน

1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การบริหาร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอื่นที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข และมีเจตคติในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีความสามารถ ภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง อยากทำงานที่ตนมีความสามารถเพิ่มขึ้น

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ แล้วสิ่งหนึ่งที่บุคลากรต้องการ คือ การยอมรับจากผู้บริหาร การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและสังคม

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของโครงสร้างงาน และกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับผิดชอบงานของบุคลากร การรับมอบหมายงานมาปฏิบัติงาน

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดสอนระดับอนุบาลปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ทั้งของรัฐและเอกชน

4. โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา ที่เปิดสอนระดับอนุบาลปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ทั้งของรัฐและเอกชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วของ เขต 1
2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
3. การบริหารการศึกษา
4. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วของ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วของ เขต 1 (2559) ตั้งอยู่เลขที่ 1/24 ถนนบางจาก ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000 ทำหน้าที่ปกครองดูแลสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมพัฒนา มีสถานศึกษาทั้งหมด 119 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนทั้งหมด 2,185 คน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ สู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

1. ประชากรวัยเรียน ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม ทัวถึงและได้รับโอกาสในการศึกษาปฐมวัย อย่างน้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ

2. ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพ

4. การบริหารจัดการของสถานศึกษา มีอิสระในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการให้บริการ ดังนี้

4.1 สถานศึกษาทุกแห่งสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพโดยใช้ SBM

4.2 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายใน และผ่านการประเมินการศึกษาของ สมศ. รับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามสายงาน สามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามหลักสูตรและให้ความสำคัญกับพื้นฐานและศักยภาพของผู้เรียน

4.4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระหลักให้สูงขึ้น

ค่านิยม

มุ่งมั่น รับผิดชอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และอดทน

ปรัชญา

สร้างคนดีให้แก่สังคม และพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนมีโอกาสด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาล

จนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เต็มตามศักยภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์

1. ปลุกฝังคุณธรรมความสำนึก ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิต

ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่นักเรียนทุกคน

2. เพิ่มอัตราการเข้าเรียนในทุกระดับ ทั้งเด็กทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ลดอัตราการ

การออกกลางคันและพัฒนารูปแบบในการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่นอกระบบการศึกษา

3. ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครู

และบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และปฐมวัย และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัด เพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

5. สร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 36 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์ จัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

6. ประสาน ระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคลชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบการศึกษาที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน
ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็น
หน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้ดำเนินงานตามภารกิจ
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดกรอบทิศทาง การดำเนินงานในปีงบประมาณ 2559
ได้กำหนด Agenda โดยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานในสังกัด และกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน

1. ปลูกฝังคุณธรรมและสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ นักเรียนทุกคน และบูรณาการกับหลักสูตรปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2559
2. การรณรงค์ให้เด็กวัยการศึกษา ได้รับการศึกษาภาคบังคับทุกคนและทั่วถึง สนับสนุน
ให้นักเรียนผู้จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทุกคน
3. การแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน
4. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ NT และ O-NET
5. ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษา ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
6. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกับสถานศึกษา
ในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน

7. วางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับกระบวนการทัศน์ใหม่
8. วางแผนพัฒนาผู้บริหาร และครูผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาประเภทที่ 1
และประเภทที่ 2 ในการบริหารจัดการ โดยใช้ SBM ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
9. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ชุมชน และ
ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน สมศ.
และ สพฐ. โครงสร้างการบริหารงาน การบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1 แบ่งการบริหารงานได้ดังนี้ คือกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบาย
และแผน และแผนกลุ่มนิเทศและติดตาม กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา
เอกชน กลุ่มตรวจสอบภายใน วินัย และนิติกร

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้มีการจัดระเบียบบริหาร
ราชการของเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 34) และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะ

ที่เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา 35) ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดูแลจัดตั้ง ยุบ รวม สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ให้จัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนกลุ่มอำเภอปลวกแดง

โรงเรียนกลุ่มอำเภอปลวกแดง เป็นกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการมีรูปแบบการจัดการศึกษาในรูปแบบระบบโรงเรียนการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตรระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของศึกษาที่แน่นอน มีการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ประกอบไปด้วย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และกิจกรรมชุมนุม ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถดำเนินอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประเมินพฤติกรรมความร่วมมือกิจกรรม ผลงาน เพิ่มสะสมผลงาน และยังมีการประเมินระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินความก้าวหน้าระดับชั้น มีการสอบเก็บคะแนนระหว่างเรียน สอบปลายภาคเรียน และมีการประเมินคุณภาพระดับชาติในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในรายวิชาที่ส่วนกลางกำหนด มีการพัฒนาครูทั้งด้านการส่งครูเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาจากผู้ปกครองในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดรูปแบบการจัดทำรายงานประจำปี การนิเทศของศึกษานิเทศก์ และการประเมินภายนอกจาก สมศ. ปัจจุบัน โรงเรียนในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งประกอบไปด้วย โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและโรงเรียนเอกชน ทั้งหมด 19 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 10 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 13 โรงเรียนนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง 8 โรงเรียนบ้านเขาคลองซวง

โรงเรียนบ้านคลองกร้า โรงเรียนบ้านคลองน้ำแดง โรงเรียนบ้านบึงตาต้า โรงเรียนบ้านปลวกแดง
โรงเรียนบ้านปากแพรก โรงเรียนบ้านมาบเตย โรงเรียนบ้านมาบยางพร โรงเรียนบ้านแม่ น้ำคู
โรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม โรงเรียนบ้านหนองบอน โรงเรียนบ้านหนองไร่ โรงเรียนบ้านหมอมุย
โรงเรียนบ้านห้วยปราบ และโรงเรียนอรวิณีวิทยา โดยอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน มีจำนวนครูรวมทั้งหมด 364 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ระยอง เขต 1, 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9-12) กล่าวถึง
แนวคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทยว่า ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้ส่งผลกระทบต่อ
เชิงลบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการในระดับชาติ
และระดับองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพรวมถึง
การกระทำผิดทุจริต และขาดจริยธรรม ทำให้ทุกฝ่ายในสังคมหันหน้ามาให้ความสนใจเรื่อง
ธรรมาภิบาลมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องอันเกิดจากการขาดระบบการบริหารงาน
ที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการควบคุมและ ตรวจสอบถ่วงดุลอย่างเป็นระบบ ขาดการปลูกฝังจิตสำนึก
จริยธรรม ทำให้เกิดรูรั่วไหล การกระทำ ผิด น้้อล และทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะ
ในส่วนของภาครัฐนั้น พบว่า ยังคงมีความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองและปัญหาที่สั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน
จำเป็นต้องมีการปรับระบบราชการให้มีความทันสมัย และสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง
ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศไทย มีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่าง ๆ ตลอดจน
การวางแผนและเสนอแนะมาตรการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาล
ในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนภายในประเทศ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้วางรากฐานของธรรมาภิบาล
โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างความปลอดภัยในการบริหารประเทศ การตรวจสอบ
การใช้อำนาจรัฐ การมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิด
ไปจนถึงการร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบ อย่างกว้างขวางและครอบคลุมในทุกระดับ
ตั้งแต่ ระดับชาติลงไปถึงระดับท้องถิ่นชุมชน

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้วางกรอบเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไว้ในหมวด 4 เกี่ยวกับหน้าที่ของบุคคลผู้เป็นข้าราชการ
พนักงานลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ

ซึ่งจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะอาด และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ หมวด 5 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุง รูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

3. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ได้วางหลักการว่า “การบริหารราชการจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากร ให้แก่ท้องถิ่น กระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและสนองตอบความต้องการ ของประชาชน การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือ ปฏิบัติหน้าที่ต้อง คำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบ ของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ เพื่อประโยชน์ ในการดำเนินการให้เป็นไปตาม มาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปฏิบัติราชการและการสั่ง การให้ ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

4. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และวางแนวทางในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ คือ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอน การปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญ เกี่ยวกับ Good governance ต่อการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยใน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555) ได้ผลักดันการสร้าง ระบบราชการไทยให้เป็นกลไกของรัฐที่สำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยการขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะข้าราชการให้สามารถ

เรียนรู้ ปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนได้อย่างทันกาล ทั้งนี้ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลโดยการสร้างระบบ ธรรมาภิบาลสำหรับการกำกับดูแลตนเองที่ดี เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ถูกต้องเป็นธรรม การเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการ บรรลุเป้าประสงค์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ

กฤษดา เถนุกุล (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ธนาการ โลกสร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทาง “ธรรมาภิบาล” ซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ มิได้ชี้ชัดว่า ประเทศนั้น จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง แม้ว่าอาจมีการแปลความหมายแบบแอบแฝงในคำว่า ระบบการเมือง นั้นน่าจะหมายถึง “ระบอบประชาธิปไตย” ก็ตาม (Democratic good governance) ในตอนแรก ๆ ของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาการ โลกที่มีอยู่มาก ในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ในประเทศไทยและลามไปสู่ประเทศต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว

กรมชลประทาน (2556, หน้า 1) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลไว้ว่า เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การธรรมาภิบาล เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุม การกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบ ต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงานธรรมาภิบาลเป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ปราศจากการคอร์รัปชัน หรือการไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากจนเกินไป มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากร เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาท ในการบริหารงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์กร นอกจากจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ ยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล (Good governance) เป็นแนวคิดในการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรม ความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า สามารถตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และยังช่วย ในการจัดระเบียบให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

มุตตา คงคืน (2551, หน้า 19) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล เป็นกลไกในการดำเนินงาน ทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ โดยดำเนินการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข

อรทัย แสงทอง (2551, หน้า 12) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหาร จัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วน ของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุน ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสัมพันธะระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหาร ราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8-9) ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง หลักในการบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลักได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการ มุ่งฉันทามติ

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล เป็นธรรมะ เป็นคุณงามความดี เป็นจริยธรรมและเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ที่จะทำให้การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เกิดความโปร่งใส ยั่งยืน และเป็นธรรม ทั้งนี้ประชาชน ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สมคิด มawang (2554, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชนที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้แนวทางประชาธิปไตยและเคารพ

ในสิทธิมนุษยชน โดยมีการเชื่อมโยงความถูกต้อง เป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม ให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่อย่างสันติ มีความเข้มแข็ง ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 35) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือการดำรงรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องดีงามของหน่วยงาน เป็นต้นว่า การให้ความเคารพต่อกฎหมาย ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีวิธีการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นเป้าหมายที่ความมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพอันเกิดจากการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้การขับเคลื่อนหน่วยงานเป็นไปอย่างยั่งยืน มั่นคง และมีคุณภาพ

สุภาพร คำสำแดง (2556, หน้า 20) ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การทำงานหรือหลักการบริหารที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ยึดหลักความรับผิดชอบต่อ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความเสมอภาค หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544, หน้า 13) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ที่ทุกส่วนราชการต้องยึดถือปฏิบัติ มี 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม คือ หลักการปกครองภายใต้กฎหมายที่ครอบคลุมไปถึงเรื่อง การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจน เป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม กล่าวโดยสรุปคือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจ หรืออำนาจบุคคล

2. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์ เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

4. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วม รับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยสร้างความสามัคคีและความร่วมมือกันทำงานในเรื่องสำคัญของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. หลักความรับผิดชอบ คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีสำนึกในความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนและการใส่ใจในปัญหาสาธารณะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้กล้ารับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรของชาติและบริหารงานด้วยความประหยัดมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐ ซึ่งต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

วิภาส ทองสุทธิ (2551, หน้า 125-134) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ
4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจใน ปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดง ประชามติ
5. หลักความพร้อมรับผิดชอบ หมายถึงความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วน ร่วม เช่น รมร่งศ์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

อรทัย แสงทอง (2551, หน้า 4) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน โดยที่ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบังคับใช้นั้นต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ระเบียบ และหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในหน่วยงาน และผู้รับบริการ รวมทั้ง เอื้ออำนวยต่อการควบคุม และพัฒนาผู้รับบริการด้วยการกำหนด และปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด
2. หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ภายใต้อำนาจและข้อบังคับของ ผู้รับบริการ และยังประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ
3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงาน และผู้รับบริการ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้
4. หลักความพร้อมรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงาน อย่างมีสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ผู้รับบริการและ ส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้ และพร้อมต่อการตรวจสอบจากสาธารณะ

5. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุน ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยใช้หลักธรรมาภิบาลตามแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ประกอบด้วยหลัก 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ องค์กรประกอบทั้ง 10 หลัก มีรายละเอียดดังนี้

หลักประสิทธิผล

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ทั้งนี้ โดยมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9) ได้นำเสนอไว้ว่า หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน และระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของโรงเรียน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์

หลักประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ฉัตรฐนันท์ มั่นตะพงศ์ (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยฉันทรงค์ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้จักประหยัดและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุด ลดขั้นตอนการให้บริการการทำงาน เพิ่มผลผลิต มีระบบติดตามประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบความคุ่มทุนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “หลักประสิทธิภาพ” หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากร แรงงาน และเวลาอย่างเป็นระบบ มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ่มค่า

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

หลักการตอบสนอง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้

ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสามารถตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 3-4) กล่าวว่า การตอบสนองที่ทันการ หมายถึง การให้การตอบสนองที่ทันการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเวลาทันการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง การจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จ

หลักการรับผิดชอบ

มุตตา คงคืน (2551, หน้า 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ตามหลักความรับผิดชอบ หมายถึง การสร้างความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึก ในความรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ ใส่ใจต่ออุปสรรค ปัญหา และข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา กล้าที่ยอมรับผลดี ผลเสียจากการตัดสินใจดำเนินการบางอย่างทั้งที่มาจากตนเอง หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา

วิภาส ทองสุทธิ (2551, หน้า 132) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความพร้อมรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็น ที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

อรทัย แสงทอง (2551, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้อง ตามกฎระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผล ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริง ในการประกอบภารกิจต่อสาธารณชน สามารถชี้แจงเหตุผลได้และพร้อมต่อการตรวจสอบจาก สาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อ ความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น การใส่ใจปัญหา และการกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการะรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีความกระตือรือร้น และใส่ใจต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริม การทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบร่วมกัน และมีระบบการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน น่าเชื่อถือและทำการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

อิทธิพล บุญเดช (2555, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การบริหารตามหลักความรับผิดชอบ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานในความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ได้ช่วยกันรับผิดชอบ และมอบงานให้ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริม ครู และบุคลากรให้ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุภาพร คำสำแดง (2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การพยายามทำให้ทุกคนทุกฝ่ายตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนแก่สถานศึกษา และการเอาใจใส่ในปัญหาสาธารณะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างโดยพยายามหาทางออกที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับร่วมกันได้และกล้ายอมรับผลจากการกระทำของตน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักในความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีเป้าหมายที่มีความชัดเจน มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับผล ตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักความโปร่งใส

มุตตา คงคืน (2551, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ตามหลักความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความโปร่งใส ในการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหาร งานวิชาการ โดยมีการทำหลักฐานเอกสารข้อมูล และเปิดเผยต่อสาธารณชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนในสถานศึกษา ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกส่วนให้มีความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้

วิภาส ทองสุทธิ (2551, หน้า 127) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ

เสริม เกื้อสังข์ (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของสถานศึกษาให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้บุคลากรตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

อรทัย แสงทอง (2551, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงานและผู้รับบริการ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การดำเนินงานที่ใสสะอาด โดยปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน สามารถตรวจสอบการทำงานได้ในทุกมุมมอง

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนเข้าไปตรวจสอบความถูกต้องที่ชัดเจน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีระบบตรวจสอบภายใน เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ ตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9) ได้นำเสนอไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การกระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ

ร่วมเสนอ ปัญหา/ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไข ปัญหา
ในกระบวนการ ตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553, หน้า 82-83) ได้ระบุว่า หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการรับรู้ การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ร่วมวางแผนปฏิบัติการ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนการวางแผนร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบริหารจัดการชุมชน การแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รวมถึงประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผลหน่วยงาน

วิภาส ทองสุทธิ (2551, หน้า 129) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจใน ปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

อรทัย แสงทอง (2551, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการบริหารงาน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุน ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเอง ได้ร่วมตัดสินใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาส ได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนา ตามขอบข่ายภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการกระจายอำนาจ

ณรงค์ ประจวบวัน (2552, หน้า 16-20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจหรือการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจสั่งการ ในการดำเนินงานต่าง ๆ กระจายจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานระดับล่างหรือหน่วยงาน ระดับปฏิบัติ ให้เกิดความอิสระคล่องตัว โดยยึดหลักการ คือ ต้องกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากขึ้น ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้มีความอิสระ คล่องตัว และยืดหยุ่น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชน ดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการ ต่อผู้รับบริการ เพื่อผลการดำเนินการที่ดีของหน่วยงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหาร โดยการมอบอำนาจ ในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

หลักนิติธรรม

มุตตา คงคืน (2551, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารตามหลักนิติธรรม หมายถึง การใช้ความยุติธรรม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการดำเนินการตามระเบียบ หรือข้อตกลงที่เป็นบรรทัดฐานในการปกครองโดยได้มาซึ่งข้อตกลงร่วมกันของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นที่ยอมรับของคนภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการบริหารบุคลากรที่เสมอภาคกันทุกชาติ ศาสนาและฐานะ ไม่ถือพวกพ้องหรือเลือกที่รักมักที่ชัง ในการพิจารณาความดีความชอบ

วิภาส ทองสุทธิ (2551, หน้า 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา

และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรม ของสมาชิก

อรรถัย แสงทอง (2551, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงาน โดยที่ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบังคับใช้นั้น ต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก ระเบียบและหลักเกณฑ์เหล่านั้นต้องนำมาซึ่ง ความเสมอภาคของสมาชิกในหน่วยงาน และผู้รับบริการ รวมทั้งเอื้ออำนวยต่อการควบคุม และพัฒนาผู้รับบริการ ด้วยการกำหนด และปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

วิจิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (The rule of law) คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม โดยการคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพและความยุติธรรมของ ประชาชน

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักนิติธรรม (Rule of law) หมายถึง การดำเนินงานที่ยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับเป็นหลักในการดำเนินงาน ด้วยความเป็นธรรม บังคับใช้อย่างเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของ เจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้มาติดต่อขอรับบริการ

สิทธิชัย กิจถาวร (2555, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาตาม หลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ตัดสินใจให้ถูกหรือโทษตามระเบียบข้อบังคับที่เท่าเทียมกัน กฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เสมอภาค และเหมาะสม ไม่ถือพวกพ้องหรือเลือกที่รักมักที่ชัง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการที่ผู้บริหาร สถานศึกษา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนและประชาชนเป็นหลัก

หลักความเสมอภาค

มุตตา คงคืน (2551, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารตามหลักความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยถือว่าบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทุกระดับทุกคน มีความเท่าเทียมกันในความเป็นคน และต่างคนต่างมีหน้าที่ที่สำคัญตามบทบาท

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/ หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความเสมอภาค (Equity) คือ ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การดำเนินงานที่เน้นให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

จิตติรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมกับบุคลากร ไม่มีความลำเอียง ให้มีแต่ความเที่ยงตรง ในการดำเนินการตามระเบียบหรือข้อตกลง ที่เป็นบรรทัดฐานในการปกครองเป็นที่ยอมรับของคนภายในองค์กรและภายนอกสถานศึกษา ไม่ควรถือพวกพ้องในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติงาน ตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงาน และทำให้ความสำคัญ กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน

หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การมีฉันทามติร่วมในสังคม คือ การตัดสินใจดำเนินนโยบายใด ๆ ของภาครัฐต้องมีการประสานความต้องการหรือผลประโยชน์ ที่แตกต่างของกลุ่มคนในสังคมให้เกิดเป็นความเห็นร่วมกัน (Broad consensus) บนพื้นฐานของ สิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สังคมโดยรวม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 6-9) ได้กล่าวว่าไว้ว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจาก กลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้าน ที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้อง โดยเอกฉันท์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง ข้อตกลง การบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอความคิดเห็นที่จะก่อให้เกิดผลกระทบ โดยภาพรวม

เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นทุกยุคสมัย ปัจจุบันโลกก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดมิได้ในสังคมสมัยใหม่นี้ ความรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมแก่สถานการณ์จะช่วยแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งด้านบุคคลและสังคมประเทศชาติโดยรวม

อรรถัย แสงทอง (2552, หน้า 22) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จำเป็นต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนดแผนงานวิธี ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐซึ่งมีไม่มากนัก ด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ

สมคิด มawangศ์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารศึกษานั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาตินั้น ต้องการได้รับคนที่ฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ขาดมิได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาให้เหมาะสมกับแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นเพราะเป็นการกระบวนการทำงานของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั่นคือ การพัฒนาสมาชิก หรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธี ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐซึ่งมีด้วยความประหยัด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข, หน้า 30-64) ได้ให้ความหมายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาว่า การใช้ “ธรรมาภิบาล” ในการบริหาร โรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมและมีแนวทางการบริหารสอดคล้องกับหลักบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารงานจะต้องเป็นรูปแบบใหม่ เพราะประสิทธิภาพของการดำเนินงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการ โรงเรียนซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากรวิชาการและข้อมูลสารสนเทศ จัดการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ประสานและสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่างๆ เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อย่่างไรก็ดี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมหลายอย่าง เช่น

1. มีคุณวุฒิด้านการบริหารจัดการศึกษา
2. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
3. ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่องค์กรวิชาชีพรับรอง
4. มีมาตรฐานวิชาชีพ
5. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ดี มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม
2. โปร่งใสในการดำเนินงาน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบ
3. มุ่งคุณภาพ/ประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นที่ตั้ง
4. พึ่งตนเองเป็นหลัก
5. ทำงานด้วยความรับผิดชอบ
6. หน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องให้อิสระในการดำเนินงาน
7. เน้นการบริหาร โดยองค์คณะบุคคล/ กรรมการ
8. จัดให้มีสารสนเทศครบถ้วน
9. ประกันคุณภาพการศึกษา
10. ประเมินตรวจสอบเป็นระยะ ๆ

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะเป็นนิติบุคคล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาเห็นว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยมีหลักการบริหารจัดการ คือการนำหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆของสถานศึกษา หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) ที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชนมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวัง หรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่าง
4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
5. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจนได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดง

ทักษะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจใน การให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม (Rule of law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการ อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจาก กลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่า เป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

อรทัย แสงทอง (2551, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรม ทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพึงงบประมาณ จากรัฐที่มีไม่มากนัก ด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพยากรอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อ ส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สมคิด มawangศ์ (2554, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษานั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาตินั้น ต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้การพัฒนา การบริหารการศึกษาย่างต่อเนื่อง จึงเปรียบเสมือนจุมพลึงสำหรับการอยู่รอด และการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม

สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจ (2552, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการวางรากฐานชีวิตให้กับผู้เรียน ได้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน เป็นการพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของรัฐ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้อง วางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน และขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการการศึกษาสถานศึกษาที่เหมาะสม ควรมี หลักการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจัดการในทุกงาน โดยเฉพาะที่สถานศึกษาที่กำหนดให้เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงนั้นจำเป็นที่จะต้องนำหลักการดังกล่าวมา บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารด้านวิชาการจำเป็นต้องใช้หลักการรับผิชอบ และ หลักการมีส่วนร่วม การบริหารงบประมาณต้องใช้หลักความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ การบริหารจะต้องใช้ความรอบคอบให้มากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งสำคัญผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัย ความรู้ความสามารถพร้อมประสบการณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน จะต้องเรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลัง มีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติ ในขณะเดียวกัน ควรวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวางแผน ให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น โดยการประสานงานกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความที่ดีต่อกัน การมอบภาระหน้าที่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะมอบให้ คนทำหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบสูงและเป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดียิ่ง และจะบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ (Job satisfaction) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Herzberg (1959) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองขั้นสูง ทางจิตใจของมนุษย์มากกว่าสภาพแวดล้อม การทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถ ของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคคล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Vroom (1990, pp. 99. 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานตนเอง การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือมีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทัศนคติไม่ดีต่องาน ก็คือไม่พอใจในงาน

Luthan (1992, pp. 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่า มากหรือน้อยเพียงใด และถ้าหากพบว่าดีก็จะเกิด ความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

Gilmer (1972, pp. 114) กล่าวว่า ทัศนคติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจย่อมก่อให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบภายในได้แก่ การจูงใจและองค์ประกอบภายนอกได้แก่รางวัลที่ได้รับ

Good (1973, pp. 320 อ้างถึงใน ทศนีย์ บุญตาแสง, 2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผล มาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Davis and Newstrom (1985, pp. 109-112) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องหมายแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ถ้าให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักรู้เสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ ตลอดตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

Feldman and Arnold (1983, pp. 192) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

Mcgregor (1960) สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสวัสดิการความพึงพอใจ ที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะสวัสดิการที่ได้รับ ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวข้องกับความหวัง

เกี่ยวกับสวัสดิการ เพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติอันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานในด้านดี ที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทน เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

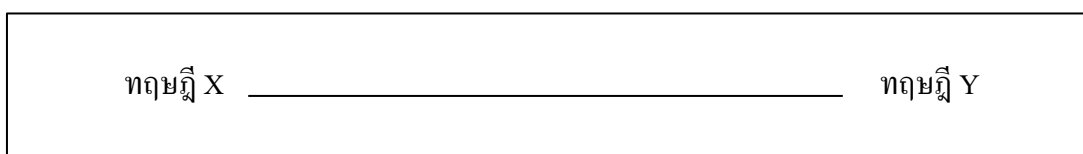
ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน บุคคลใดที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการทำงานในทางบวก ทำให้เกิดความสุข ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ได้โดยความต้องการของมนุษย์และการจูงใจ เป็นการชักนำให้มนุษย์มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้า และเขียนไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะหลักการและทฤษฎีที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y)

ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ McGregor (1960, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 284-287) เป็นทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา และมีความใกล้เคียงอย่างมากกับ ทฤษฎีของ มาสโลว์ อันเดอร์เฟอร์ และเฮอรัซเบอร์ก ทฤษฎี x นักทฤษฎี y มีการนำเสนอเนื้อหาจากรากฐานความเชื่อที่มีต่อบุคคลแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎี x มองบุคคลทั่วไปในเชิงลบ ส่วนทฤษฎี y มองบุคคลทั่วไปในเชิงบวก ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 2 ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ McGregor (1960, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 284)

McGregor เสนอข้อสมมติฐาน (Assumption) เกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคลใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก ตามความเชื่อของทฤษฎี y มีสมมติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลโดยปกติแล้ว มีนิสัยไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. ด้วยเหตุที่บุคคลไม่ชอบทำงานดังกล่าว เพื่อที่จะให้เขาทำงานในองค์การบรรลุผลตามเป้าหมายได้ องค์การจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Control) สั่งการ (Direct) ช่มชู้หรือกำหนดมาตรการลงโทษ (Treatment) เพื่อให้เกิดความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์การ

3. โดยปกติทุกคนในองค์การจะชอบทำงานตามคำสั่ง และต้องการให้บุคคลระดับผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การเท่านั้นที่กำหนดหน้าที่ในการสั่งการ เพราะความรับผิดชอบจะอยู่ที่ผู้สั่งการทำให้เขาสามารถหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบได้ หรือใช้ความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อยในการทำงานก็ได้ แต่มีความจำเป็นต้องทำงานตามคำสั่ง เพราะต้องการมีความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใดเท่านั้น ดังนั้นสมมุติฐานตามทฤษฎี x นั้นเป็นแนวคิดทางการบริหารในยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ที่มีความเชื่อว่าบุคคลในองค์การเหมือนเครื่องจักร ต้องมีคนกดปุ่มจึงจะทำงานได้ ซึ่งผู้นำที่มีความเชื่อในทฤษฎีนี้จึงใช้การนำโดยการใช้อำนาจบังคับช่มชู้วางแผนและสั่งการด้วยตนเอง กำหนดวิธีการทำงานเอง เพราะเชื่อว่าผู้ตามส่วนใหญ่จะเกลียดชังความรับผิดชอบ ดังนั้นหากจะให้งานที่ทำสำเร็จต้องสั่งการ บังคับ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic) และมีภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leadership) โดยผู้นำจะให้บริการในส่วนที่จะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามี ความมั่นคง McGregor ชี้ชัดว่าทฤษฎี x ใช้ได้ผลดีในองค์การ ที่ผู้ตามมีระดับการศึกษาและระดับการครองชีพของคนในสังคมอยู่ในระดับต่ำและมีภาวะการว่างงานสูง ผู้นำจึงเป็นผู้สั่งการกำกับติดตามให้ผู้ตามทำงานตามเป้าหมาย

ลักษณะที่สอง เกิดขึ้นหลังจากที่วิทยาการเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการวิจัยค้นคว้าเผยแพร่มากขึ้น ความเชื่อหรือสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคลเปลี่ยนไปด้วย จากการมองแบบเครื่องจักรไปสู่มุมมองที่เห็นความเป็นมนุษย์ (Human life) มากยิ่งขึ้น McGregor ได้เสนอทฤษฎี y ที่มีสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคลตรงข้ามกับทฤษฎี x โดยสิ้นเชิง เนื่องจากเป็นมุมมองต่อบุคคลในเชิงบวก โดยเชื่อว่าธรรมชาติของบุคคลมีดังนี้

1. การที่บุคคลได้ใช้ความพยายามทั้งกายและใจไปในการทำงานนั้นเป็นธรรมชาติที่เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนของเขา การทำงานจึงเป็นไปด้วยความสนุกสนาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เพลิดเพลิน งานต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จด้วยดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุมกำกับ หากงานนั้น ได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งที่ตอบสนองแรงจูงใจของบุคคลในทางตรงกันข้าม หากงานนั้นเป็นไปในลักษณะบังคับก็จะทำให้คนไม่ชอบทำงาน

2. การควบคุมจากภายนอกและการข่มขู่ว่าจะลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลต้องการที่จะนำตนเอง (Self-direc) ควบคุมตนเอง (Self-control) ในการทำงานเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายในงานที่ตนเองรับผิดชอบ จึงควรเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองในการทำงาน

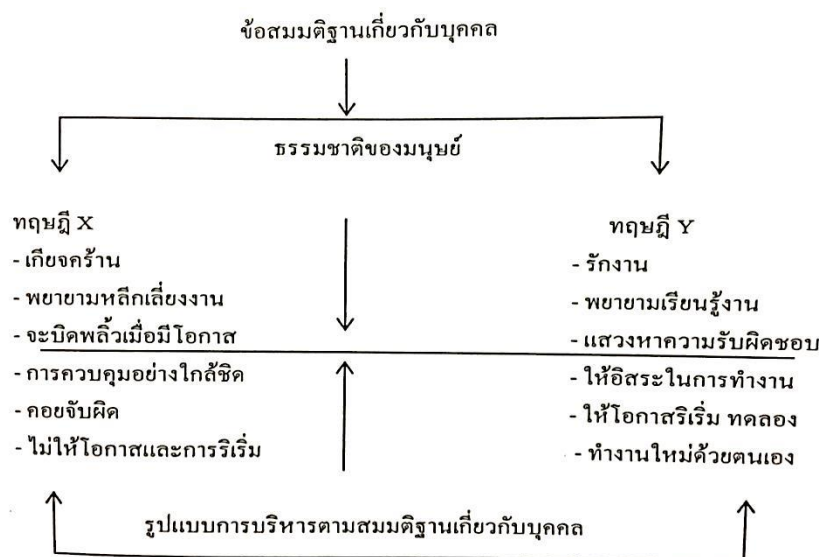
3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่บุคคลจะผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรหรือเกี่ยวข้องกับ การสร้างแรงจูงใจภายในบุคคลเป็นสำคัญ

4. ด้านสถานการณ์ที่เหมาะสม บุคคลจะเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และไม่เพียงแต่จะยอมรับงานที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบในงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคลอย่างถูกต้องทำให้พบว่า คุณสมบัติที่ดี เช่น ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ การใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ล้วนมีอยู่ในตัวบุคคลส่วนใหญ่ทั้งสิ้น

6. ภายใต้ง่อนไขของชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงจาก สังคมเกษตรกรรม ซึ่งเป็นยุคแรกในการเกิดศาสตร์ทางการบริหาร พบว่า ศักยภาพด้านสติปัญญาของบุคคล ได้ถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

จากสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคลดังกล่าวมาสามารถสรุปได้ 2 ทิศทาง ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 3 รูปแบบการบริหารตามสมมุติฐานเกี่ยวกับบุคคล (McGregor , 1960,

อ้างถึงใน สมุท ร ชำนาญ, 2554, หน้า 285)

จากเงื่อนไขที่กล่าวมา การใช้สมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคล McGregor จึงมีความเชื่อว่า ทฤษฎี y เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการใช้ในสังคมที่มีระดับของการพัฒนาสูงขึ้น กล่าวคือ บุคคลในองค์กรที่มีระดับการศึกษาที่ดี มีมาตรฐานการครองชีพสูงในองค์กรเช่นนี้ บุคคลจะมีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งงานได้ง่าย และกว้างขวางขึ้น สังคมลักษณะเช่นนี้ การนำทฤษฎี x มาใช้ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะ บุคคลในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำที่เพียงพอแล้ว ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการ คือ ความต้องการในระดับชีวิตที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต บุคคลเหล่านี้จึงมักแสวงหาสิ่งที่มีค่ามากกว่าเงินทอง หรือปัจจัยพื้นฐานอื่นส่วนในทฤษฎี y นั้น ผู้นำจะมองว่าบุคคลเป็นคนที่ชอบสังคม ไม่ใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี x ดังนั้น ผู้นำจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจที่มีใช้ตัวเงิน (Non-financial incentives) หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non-tangible incentives) เช่น การให้ทำงานที่มีความท้าทายให้เกียรติ การยอมรับการยกย่อง เป็นต้น ผู้นำต้องเปิดโอกาสในการทำงานร่วมกับบุคคลเหล่านี้ โดยการให้เขามีอิสระในการทำงาน เปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่มากอยก่ากับ ควบคุม ออกกฎเกณฑ์ ตรวจสอบ ดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นต้น

เนื่องจากทฤษฎี x ทฤษฎี y มีลักษณะตรงกันข้ามกันดังกล่าวแล้ว ผู้นำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ มักจะตีความคลาดเคลื่อนจากสมมุติฐานที่กำหนดขึ้น ดังนั้น McGregor จึงได้ตั้งข้อสังเกตที่พึงระมัดระวัง ไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. มีผู้นำจำนวนน้อยที่เป็นแบบทฤษฎี x หรือ ทฤษฎี y เพียงอย่างเดียวแต่ส่วนใหญ่พบว่า อยู่ระหว่างทฤษฎีทั้งสองตรงจุดใดจุดหนึ่ง ที่เหมาะสมกับสถานการณ์
2. การตัดสินใจที่จะเลือกใช้ทฤษฎี ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของคนในองค์กร
3. ผู้ตามบางคนอาจถือโอกาสแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองมากกว่าการทำงาน เพื่อส่วนรวมจากการมีผู้นำแบบ y
4. ผู้นำที่ดีจะเลือกใช้ทฤษฎี x ต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น ไม่ควรยึดเป็นแนวทางหลัก ไม่ควรนำมาใช้เป็นประจำ
5. การนำทฤษฎี y ไปใช้ ผู้นำจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะผู้นำจะต้องยินยอมที่ตนเองต้องสูญเสียอำนาจที่เคยมีมาแต่เดิมด้วยความเต็มใจเป็นลำดับแรก
6. ผู้นำต้องยอมรับคำตำหนิหรือการแนะนำจากผู้ตาม ที่มีเจตคติต่องานในเชิงลบ ทั้งนี้เพราะเจตคติดังกล่าว เกิดจากผู้ตามได้รับจากการทำงานที่ผู้นำเป็นผู้กำหนด

7. เมื่อจำเป็นต้องนำมาตรการการบังคับมาใช้ ผู้นำควรอธิบายเหตุผลให้ผู้ตามเข้าใจอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ตามอภิปรายแสดงความคิดเห็น ถึงเหตุผลจากมุมมองของตนเอง เนื่องจาก บางครั้งผู้ตามอาจเสนอทางเลือกที่ดีกว่าก็ได้ ดังนั้นการมีส่วนร่วม จึงมีประโยชน์ต่อองค์กร ผู้นำจึงควรให้สลาแก่ผู้ตามในการเสนอความคิดเห็นหรือแสดงออกเกี่ยวกับมุมมองของเขาได้

8. ตามสมมติฐานของทฤษฎี y ผู้นำไม่ใช่ผู้แสดงบทบาทที่ห่างไกลจากผู้ตาม แต่ผู้นำควรวางตัวให้ใกล้ชิด เอาใจใส่ผู้ตาม ค้นหาขีดความสามารถ ความต้องการของผู้ตาม สมมติฐานของทฤษฎี y มุ่งที่จะให้ผู้มาพิจารณาว่าผู้ตามแต่ละคนมีความสามารถในด้านใดบ้าง เป้าหมายในชีวิตของเขาคืออะไร และคนเหล่านี้ชอบให้ปฏิบัติต่อตนอย่างไร

9. การเลือกใช้ทฤษฎี y จะต้องแจ้งให้ผู้ตามทราบ และเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรก่อน เป็นลำดับแรก เพื่อให้ผู้ตามเข้าใจว่าตัวเขาจะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวได้อย่างไร ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

10. การใช้ทฤษฎี x มักได้ผลดีเพียงระยะสั้น และบางสถานการณ์ก็มีผลในเชิงลบตาม เช่น พุดตามแสวงงเวลาทำให้ปฏิบัติงานช้าลง มีพฤติกรรมก่อกวนในระหว่างทำงาน มีการลาออกมากขึ้น ผิดปกติ และมีการชุมนุมประท้วงเกิดขึ้น เป็นต้น

11. การใช้ทฤษฎี y มักให้ผลดีในระยะยาว ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกันอีกด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หากใช้สมมติฐานของทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ไปใช้ในการนำมาเพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงต้องตระหนักและตีความอย่างรอบคอบ ซึ่งการวิเคราะห์พิจารณาสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ตามอย่างผิวเผิน สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการนำได้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อเกี่ยวกับการได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น เป็นผลงานของนักจิตวิทยา ชื่อ Vroom (1990, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 288-292) ใช้หลักการดังกล่าวเพื่อนำทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายทั้งนี้ Vroom กล่าวว่า บุคคลจะเลือกทำในสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อที่จะทำให้เขาได้รับสิ่งที่คาดหวังหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่า และอธิบายว่าแรงผลักดันที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานเป็นผลที่เกิดมาจากความเชื่อ 3 ประการ ของมนุษย์ ได้แก่

1. ความคาดหวัง (Expectancy: E) หมายถึง ความเชื่อที่ว่า มีความเป็นไปได้
 ที่หากเขาใช้ความพยายามแล้ว เขาสามารถทำงานนั้นได้เป็นผลสำเร็จ ความเชื่อดังกล่าว
 ตรงกับสุภาษิตไทยว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จย่อมอยู่ที่นั่น” บุคคลที่มีความเชื่อเช่นนี้
 จึงเห็นว่าเมื่อไรที่ตน ตั้งใจทำงานย่อมมีผลงานเกิดขึ้นแน่นอน หรือความเชื่อที่มั่นใจในตนเองว่า
 สามารถปฏิบัติงานนั้นเป็นผลสำเร็จได้

จะเห็นได้ว่า ความพยายามที่บุคคลใช้ไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงานนั้น ถูกกำหนด
 โดยอิทธิพลของความคาดหวังของบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กล่าวคือ หากเห็นว่าโอกาสของ
 การดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าว มีโอกาสสำเร็จน้อยหรือไม่มีอยู่เลย ความพยายามจะมีน้อย
 หรือไม่มีเลย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากว่าโอกาสที่จะกระทำเพื่อให้ถึงจุดหมาย เป้าหมายนั้น
 มีสูงมาก คนนั้นอาจจะทุ่มเทให้งานนั้นอย่างเต็มที่ ดังนั้น ความคาดหวังคือความสัมพันธ์ของ
 ความพยายามที่มีต่อการดำเนินงาน ระดับมากน้อยของความเชื่อถือหรือความคาดหวัง
 อาจจะไประหว่างค่าศูนย์ (0) หรือไม่มีความเชื่ออยู่เลยจนถึง 1 หรือการมีความเชื่อมั่น
 อย่างเต็มที่ระดับความคาดหวังนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลต่อสถานการณ์ ไม่ใช่ความเป็นจริง ณ
 ขณะนั้น

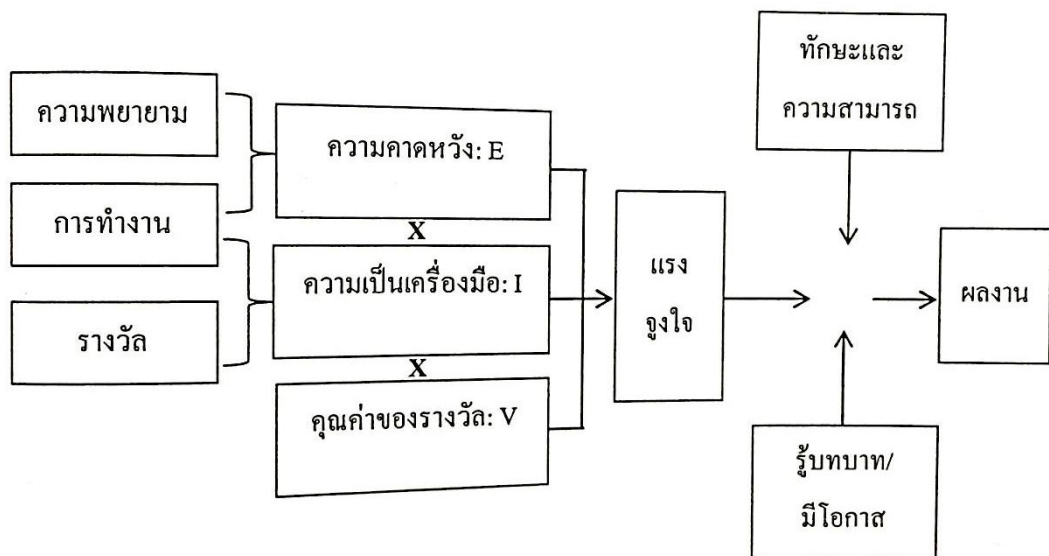
2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality: I) หรือสะพานเชื่อมโยงระหว่างผลงาน
 และรางวัล หมายถึง ความเชื่อว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามดังกล่าว จะเป็นเครื่องมือ
 หรือตัวการที่ทำให้ตนได้รับรางวัลตอบแทน ความเชื่อดังกล่าว เป็นความเชื่อเชิงความสัมพันธ์
 ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น ข้าราชการที่ปรารถนาจะได้รับ
 การเลื่อนตำแหน่ง และเห็นว่า หากว่าผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับดี เหมาะสมจะเป็นปัจจัย
 สำคัญที่ทำให้บรรลุผลได้ ดังนั้นจึงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อผลสำเร็จด้านการเลื่อน
 ตำแหน่ง เป็นต้น การที่บุคคลทำงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นผลลัพธ์ระดับแรก หรือเป้าหมาย
 จากการดำเนินงานจะยังไม่มีมีความหมายแต่อย่างใดต่อบุคคลนั้น แต่สิ่งที่สามารถที่จะใช้เป็น
 เครื่องมือในการที่จะให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการในระดับที่สอง ที่หมายถึงรางวัลที่ได้รับ เช่น
 การทำให้เกิดผลผลิตหรือผลลัพธ์ในขั้นแรก อาจจะเป็นเพียงเครื่องมือของการได้รับค่าจ้าง
 ความมั่นคงการได้รับการยอมรับและอื่น ๆ ความเป็นเครื่องมือ คือระดับของความเชื่อว่า
 ผลลัพธ์ระดับแรกของการทำงานจะเป็นแนวทางนำไปสู่ผลลัพธ์ในระดับที่สอง คือ รางวัล
 บางอย่างได้ความเป็นเครื่องมือ จึงเป็นความสัมพันธ์ของการทำงานที่มีผลต่อผลลัพธ์ และ
 ค่าของความเป็นเครื่องมือจะแปรค่าอยู่ระหว่าง -1 ซึ่งหมายถึง ผลงานไม่สามารถเป็นเครื่องมือ
 ให้ได้รับรางวัลกับ +1 ซึ่งเชื่อว่าผลงานจะเป็นเครื่องมือ ให้ได้รับรางวัล

3. ความมีคุณค่า (Valence: V) หมายถึง ระดับความเชื่อของบุคคลที่เชื่อว่าบุคคลที่เชื่อว่ารางวัลตอบแทนที่จะได้รับดังกล่าว จะต้องมียุทธค่า ราคาหรือคุณค่าที่เหมาะสมกับผลงาน หรือมีความหมายกับตน คุณค่าจึงเป็นระดับความมากน้อยของความชอบ หรือการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์และรางวัลที่ได้รับจากการกระทำ เป็นการคาดหวังที่เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายที่ผลลัพธ์ในระดับที่สอง คือ ระดับของความสำคัญระดับต่าง ๆ หรือคุณค่าที่มีต่อบุคคลนั้น คุณค่า คือ ระดับความชอบของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ ซึ่งอาจจะมีความไปในด้านบวกหรือลบ ได้คุณค่าจึงมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 0 หรือไม่มีความสำคัญในด้านคุณค่าเลย ถึง +1 หรือคุณค่าที่มีความสำคัญมาก ดังตัวอย่าง เช่น ในบางสถานการณ์ การที่บุคคลพัฒนาการให้บริการที่มีคุณภาพแทนคุณค่าจะเป็น +1 ซึ่งมีความสำคัญแต่กลายเป็นว่าบุคคลได้รับการถูกประเมินไม่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานซึ่งตีค่าได้ในระดับ -1 ในเมื่อความยอมรับของกลุ่มอยู่ที่การไม่เพิ่มผลผลิต หรือการให้บริการ

จะเห็นได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจในบุคคลนั้น เป็นไปอย่างมีระบบ เริ่มจากการมีความพยายาม (Effort) ที่ทำงานให้สำเร็จอันเนื่องมาจากความคาดหวังว่า ตนเองสามารถทำงานนั้นได้ (Expectancy) บุคคลจึงลงมือทำงาน (Performance) โดยคาดหวังว่า ผลลัพธ์ (Outcome) ของงานที่ทำให้ตนเองได้รับรางวัลจากผลงาน (Instrumentality) บนพื้นฐานของแรงจูงใจที่สูงสุด จากคุณค่าของรางวัล (Valence of outcome) ที่คาดหวังไว้ในบางสถานการณ์ บุคคลเชื่อว่า ถ้าใช้ความพยายามสูงจะต้องประสบความสำเร็จสูงตามไปด้วย แต่ในบางกรณีแม้จะใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยอาจจะส่งผลกระทบต่อมากมายนาน เช่น การที่พนักงานการเงินและบัญชี เกิดประมาทในการบันทึกบัญชี เพราะเป็นงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ คงไม่ผิดพลาด แต่เมื่อเกิดความผิดพลาดเพราะเหตุที่ตั้งความคาดหวังต่ำ (Low expectancy) หรือเงื่อนไขการทำงานเช่นนี้ ไม่จูงใจให้เกิดการใช้ความพยายามมากขึ้น หรือแม้ว่าพนักงานการเงินและบัญชีจะทำงานหนักและมีผลงานอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ถ้าผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากกรณีดังกล่าวไม่เหมาะสม เช่น ผู้บริหารมองเจ้าหน้าที่บัญชีเพียงบุคคลที่ทำงานตามกฎหมาย ระเบียบไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มใด ๆ แม้จะทำงานได้เรียบร้อยถูกต้องไม่จำเป็นต้องให้รางวัลหรือความชอบแต่อย่างใด จะทำให้แรงจูงใจของบุคคลลดต่ำลง ด้วยเหตุผลที่ว่า ผลงานที่ทำไม่สามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือ (Instrumental) ให้ได้รับรางวัลตามความคาดหวัง มีกรณีตัวอย่างในลักษณะนี้ในองค์การภาครัฐ เช่น ลูกจ้างประจำในส่วนราชการหลายคนที่มีเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุดตามระเบียบกระทรวงการคลังแล้ว แม้จะเป็นคนมีผลงานดีมาก่อนแต่แรงจูงใจต่องานดังกล่าวอาจลดลงได้ เช่นกัน และสิ่งที่ผู้นำควรตระหนักเป็นกรณีสุดท้าย คือ แม้ผู้ตามจะเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังของตนทำให้ได้ผลงานที่ดีซึ่งจะส่งผลให้

ได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานก็ตาม ผู้ตามนั้นอาจมีแรงจูงใจลดต่ำลง ถ้ารางวัลที่ได้รับมีคุณค่า (Valence) ที่ไม่เหมาะสมกับตนเองหรือกับผลงาน ตัวอย่างเช่น การมอบเงินสด 1,000 บาท ให้มหาเศรษฐีพันล้านย่อมไม่มีคุณค่าอะไร แต่ถ้ามอบเงินจำนวนเดียวกันเป็นรางวัลตอบแทนกรรมการรายวัน ที่มีความขยันทางเศรษฐกิจ จะมีคุณค่าและความหมาย เป็นต้น ในการให้รางวัล ผู้นำจึงควรตระหนักว่า คุณค่าของรางวัลอยู่ที่การประเมินโดยผู้รับ ไม่ใช่การประเมินจากผู้ให้

จากแนวคิดที่กล่าวมา ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) สามารถสรุปเป็นภาพรวมเป็นผลคูณที่เกิดจากตัวแปร ที่เป็นความเชื่อสามประการ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และความมีคุณค่าคู่ควรของรางวัล (Valence of outcome) นอกจากนี้ ทฤษฎียังยอมรับว่ามีปัจจัยอื่น นอกจากแรงจูงใจที่สามารถมีอิทธิพลต่อผลงาน (Job performance) ที่ออกมา ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 290)

จากภาพอธิบายได้ว่า ถ้าตัวแปรทั้ง 3 คือ ความคาดหวัง ความเป็นเครื่องมือ และ ความมีคุณค่าของรางวัลต่างมีค่าสูง ดังนั้น ผลคูณที่ได้ออกมา คือ แรงจูงใจจะมีค่าสูงตามไปด้วย แต่ในกรณีที่มีตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งดังกล่าวมีค่าเป็นศูนย์ ผลคูณของตัวแปรทั้งสามที่ได้

ย่อมมีค่าศูนย์ตามไปด้วย หมายความว่า กรณีนี้ แรงจูงใจที่ได้มีค่าต่ำเป็นศูนย์ เช่น แม้ผู้ตามจะเชื่อว่า การใช้ความพยายามของตนเองสูงจะได้ผลงานออกมาดี ซึ่งส่งผลให้รางวัลตอบแทนดีด้วย แต่ถ้ารางวัลตอบแทนที่ได้รับจริงไม่มีคุณค่าเหมาะสมคู่ควรกับผลงาน หรือที่ผู้ตามเชื่อว่าควรได้รับ และระดับแรงจูงใจของผู้ตามอาจต่ำลงเป็นศูนย์ก็ได้

อย่างไรก็ตาม จากภาพดังกล่าว แม้ว่าแรงจูงใจจะมีความสำคัญต่อผลงาน (Job performance) ที่ออกมาก็ตาม แต่ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ยอมรับว่า ยังมีปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญไม่น้อยต่อผลงานเช่นกัน ได้แก่

1. ทักษะความสามารถของผู้ตาม (Skills and abilities of employees) ซึ่งเป็นความจริงว่า บุคคลแต่ละคนย่อมเหมาะสมกับงาน ไม่เหมือนกัน เพราะมีความแตกต่างกันทางด้านทักษะและความสามารถ จึงเกิดหลักบริหารว่า “Put the right man the right job” หรือ “จัดคนให้สอดคล้องกับงาน” ซึ่งจะพบเห็นได้ง่ายจากการคัดนักกีฬา เช่น นักบาสเกตบอล ต้องสูง คล่องแคล่วและว่องไว แต่นักยิมนาสติกไม่สูงแต่คล่องแคล่วแข็งแรงและทรงตัวดี เป็นต้น

2. การรับรู้บทบาทของตนเอง (Role perceptions) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เห็นว่า หากผู้ตามมีความรู้ความเข้าใจต่องานที่รับผิดชอบได้ดี จะทำให้ผลงานดีไปด้วย กล่าวคือ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานของผู้ตาม ต้องตรงกับบทบาทหน้าที่ซึ่งกำหนดโดยงาน ดังนั้น การไม่เข้าใจหน้าที่ที่แท้จริงจึงเป็นปัญหาอย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจลดลงและองค์การได้ผลงานที่ไม่ดีด้วย

3. การได้รับโอกาสในการทำงาน (Opportunities of perform job) แม้ว่าผู้ตามจะมีความรู้ ความสามารถสูง ตั้งใจที่จะทำงาน แต่ถ้าไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ เช่น ถูกกำหนดให้อยู่ในงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถที่มี ถูกกีดกันให้มีโอกาสแสดงความสามารถเพราะเหตุจากการเมืองภายในองค์กร ถูกให้รับผิดชอบงานสำคัญ โดยไม่จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น ประเด็นเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของโอกาสทั้งสิ้น ซึ่งมีส่วนกระทบต่อผลงานและกำลังใจของผู้ตามทั้งสิ้น

จากหลักการดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลตอบแทนจากงาน (Job outcomes) เป็นสิ่งที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้สำหรับบุคคล เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนสิ่งจูงใจอื่น ๆ เป็นต้น ในการทำงานสำหรับผู้ตามแล้ว ไม่มีข้อกำหนดสำหรับผลตอบแทนว่าจะมีเท่าไร แต่เป็นสิ่งที่เป็รางวัลตอบแทน แต่ผลตอบแทนอาจไม่ใช่รางวัลหรือสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทางบวกเสมอไป องค์กรอาจจัดรางวัลทางลบหรือการให้แรงเสริมทางลบ

เช่น ให้พ้นจากงานก็เป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ในบางครั้ง
ผลตอบแทนจากการทำงาน อาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ
หรือความรู้สึกสำเร็จ เป็นต้น

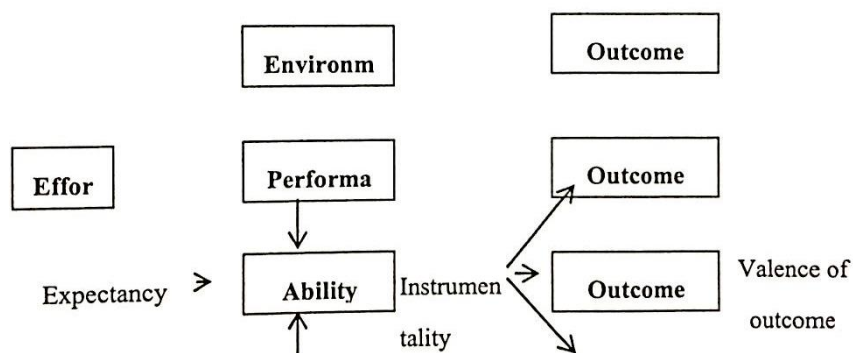
2. คุณค่า (Valences) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรเตรียมไว้
เป็นผลมาจากการประเมินที่บุคคลได้รับ ได้แก่ แรงจูงใจหรือพึงพอใจที่ได้รับสิ่งเหล่านั้น
บุคคลสามารถชี้ว่า ผลตอบแทนประเภทใดที่เขาคิดว่ามีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบ และมีคุณค่า
มากน้อยเพียงใดด้วยการตีค่าของสิ่งที่ได้รับว่า สอดคล้องกับความคาดหวังหรือความต้องการ
มากน้อยเพียงใด สิ่งที่น่าให้ตามคุณค่าจึงอยู่ที่การตีราคาของผู้ตามเป็นหลัก

3. การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไข (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้
ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของตนกับผลตอบแทนที่ได้รับกับองค์การ การรับรู้เช่นนี้
มีอยู่ภายใต้จิตใจของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลคิดว่าการจะได้ค่าจ้างหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น
มีเงื่อนไขอยู่ที่ผลงาน การตัดสินใจทำหรือไม่จะเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ว่า ค่าจ้างหรือเงินเดือน
ที่เพิ่มขึ้นนั้น อยู่ในระดับสูงขึ้นจริง แต่ถ้าบุคคลรับรู้หรือคิดว่าการที่ค่าจ้าง เงินเดือน
จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับโควตาในการเลื่อนค่าจ้างเงินเดือนในแต่ละปี ไม่เกี่ยวข้องกับ
ผลงานของแต่ละบุคคล การตัดสินใจที่จะทำงานจึงเป็นเรื่องของการพิจารณาจากผลตอบแทน
ที่อาจจะต่ำอย่างมาก เป็นต้น

4. ความคาดหวัง (Expectancy theory) คือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม
และผลจากการกระทำของบุคคล ได้แก่ การรับรู้ว่า ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูง
ผลการทำงานย่อมดีขึ้น

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคล
ที่จูงใจให้บุคคลทำงาน เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล

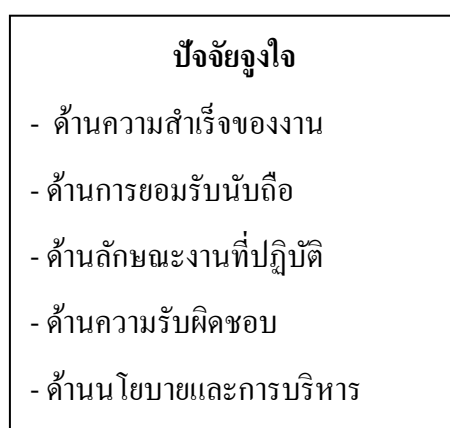
ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) มีประเด็นสำคัญ คือ การถือว่าแรงจูงใจ
เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่กระทบต่อผลงาน แต่เมื่อแรงจูงใจรวมกับปัจจัยอื่น เช่น ทักษะ
และความสามารถของผู้ตามความสามารถเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของผู้ตาม
และการได้รับโอกาสที่ดี ที่เหมาะสมแล้ว เชื่อได้ว่า ผลงานของผู้ของผู้ตามย่อมดีตามไปด้วย
ข้อสรุปดังกล่าวปรากฏความสัมพันธ์ของปัจจัย ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง (Dubrin, 2010, pp. 287 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 292)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg

Herzberg (1993, pp. 71-79 อ้างถึงใน รสริน กิติเกียรติศักดิ์, 2554, หน้า 30) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน พบว่า ความพอใจในการทำงานไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบจะรู้สึกเฉย ๆ ดังภาพที่ 6



เกิดความพอใจ

ภาพที่ 6 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1993 อ้างถึงใน รสริน กิติเกียรติศักดิ์, 2554, หน้า 311-312)

เนื่องจากผู้วิจัย เลือกว่าจะศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดหนึ่ง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยก้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)

Herzberg (1993, pp. 113-115) นิยามว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น

Flippo (1971, pp. 121) มีความเห็นว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวพันกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน (Obligation) หน้าที่การงาน (Function) และวัตถุประสงค์ (Objectives)

เกรียงศักดิ์ เสือโต (2544, หน้า 20 อ้างถึงใน ทศนีย์ บุญตาแสง, 2558, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงานจะประสบความสำเร็จได้แต่ละบุคคล ต้องรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ต้องมีความเข้าใจในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และเลือกที่จะทำงานที่ตนเองชอบหรือถนัดในงานเพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อทนสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ (Recognition)

Herzberg (1993, pp. 113-115) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่อง การให้กำลังใจ การได้รับการไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับ

ในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2527, หน้า 66 อ้างถึงใน วรวรรณ ม่วงเกตุ, 2550, หน้า 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself)

Herzberg (1993, pp. 113-115) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำทนาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 148 อ้างถึงใน ทศนีย์ บุญตาแสง, 2558, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่งานรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้ลึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ทำทนาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ทำทนายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

Herzberg (1993, pp. 113-115) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้เต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ณัฐชยา เจริญมฤคทัต (2548, หน้า 26 อ้างถึงใน ทศนีย์ บุญตาแสง, 2558, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่า การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา แล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุม ตรวจสอบ ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 32) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเสียสละและมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

Herzberg (1993, pp. 113-115) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อในองค์กร

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 21 อ้างถึงใน ทศนีย์ บุญตาแสง, 2558, หน้า 36) ได้กล่าวสรุปว่า นโยบายเป็นสิ่งที่แสดงถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในอนาคต และนโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารหลายประการ เช่น ช่วยให้นักลากรทุกฝ่ายทราบแนวทางและภารกิจใช้อำนาจการบริหารอย่างถูกต้อง บุคลากรทุกฝ่ายมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อัมพร พุดมี (2551) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ธัญญา อภิชาติเชียร โกวิท (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วราวุธ สร้อยพิมาย (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพบความแตกต่างดังกล่าว คือ ความผูกพันของครูสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ มีความผูกพันของครูต่อสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

อริศรา ขาวพล (2552) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติในระดับมาก การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มากที่สุด 3 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ส่วนการเปรียบเทียบระดับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สถานศึกษาเอกชนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องหลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ส่วนการบริหารงานตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส ของสถานศึกษาเอกชนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ การบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ

อุไร บัวหลวง (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และรองผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รินทร์รดี พิทักษ์ (2553) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ในทัศนะคติของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ครูที่มีวุฒิกศษต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีวุฒิกศษต่างกัน ผลการทดสอบที่ได้จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหลักธรรมาภิบาลที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่

หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบที่ได้จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมคิด มาวงษ์ (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใส และการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของความคิดเห็นของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามพื้นที่จังหวัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดตราด และที่ตั้งจันทบุรีกับที่ตั้งจังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

กิจเกื้อ สังกกลิ่น (2554) ได้ศึกษา การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ครูในกลุ่มค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นการบริหาร โรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประชา ศรีหาบุญทัน (2556) การรับรู้ของครูต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับหลักสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และ ด้านหลักการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมต้องมีการพัฒนาโรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ อันนำมาซึ่งการใช้งบประมาณในการบริหารโครงการหรือแม้แต่ การบริหารงานด้านอื่น ๆ ที่ต่างกันจึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันรับรู้ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

สกล ฐานธมฺโม (อินทร์คล้าย) (2556) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สิทธิโชค จีลีรี (2556) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในทัศนคติของครูเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในทัศนคติของครูเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ครูปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพร คำสำแดง (2556) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 24 ที่มีประสบการณ์การทำงานและลักษณะสถานศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างระบบบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล (Good governance) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวงการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาล 10 หลัก คือ

หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นจันทามติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2552) ธรรมชาติจึงเป็นหลักในการบริหารองค์กร เพื่อเป็นการประกันในเรื่องการถือราชฎ์บังหลวง และเรื่องความไม่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และในการบริหารงานตามหลักธรรมชาติในสถานศึกษา ยังพบอีกว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งขนาดของสถานศึกษา มีผลต่อการใช้ธรรมชาติในการบริหารจัดการในสถานศึกษา อาทิเช่น ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก มีความเข้าใจในหลักธรรมชาติ และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้ดี และบรรลุผลสำเร็จ มีทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการด้านการศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

Scully (1998) ได้ทำการศึกษาวิจัย หาความสัมพันธ์ระหว่างประชาธิปไตย และระดับการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ จำนวน 115 ประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960-1980 พบว่า ประเทศที่มีลักษณะเปิดทางการเมืองสูงหรือมีความเป็นประชาธิปไตยมาก จะสามารถเพิ่มรายได้ประชาชาติต่อปี สูงถึงร้อยละ 2.53 ในขณะที่ประเทศที่มีระบบการเมืองแบบปิด รายได้ประชาชาติจะเพิ่มเพียงร้อยละ 1.41 แสดงว่า ประเทศที่เป็นประชาธิปไตยมากกว่าจะมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าประเทศที่เป็นประชาธิปไตยน้อยกว่า ถึงร้อยละ 80

Taff (1998) บทบาทและพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน จากครู 536 คน ในโรงเรียน 25 โรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลา ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

Grace (2002) ที่ศึกษา ความเป็นอิสระเชิงวิชาชีพ (Professional autonomy) และการร่วมมือปฏิบัติงานในภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษา กล่าวว่า ภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเชื่อมโยงกับภาควิชาอื่นในสถาบันและภายนอกสถาบัน โดยเพิ่มการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารต้องบริหารด้วยความโปร่งใสและมีส่วนร่วม (Transparent and participative style) ผลการวิจัยชี้ว่า ความเป็นอิสระของคณะวิชา (Faculty autonomy) เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษา

Casey Cooper (2005) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาของโรงเรียนในรัฐ โมรอนโก จากผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนในเมืองแซนเบอร์นาดีโน ด้านแคลิฟอร์เนีย ได้มีการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและการจัดการศึกษา

อันเป็นการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดโครงสร้าง คณะกรรมการของการบริหารโรงเรียนนั้น มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้จะเป็นการบอกถึงความสำเร็จสูงสุดในการบริหารโรงเรียน และยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

Kimmet (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้ พบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมือง มากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทยมาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา โดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในปี ค.ศ. 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาล ได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูประบบการเมืองการปกครอง นอกจากนี้ ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนา การเมืองการปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจถดถอย เพื่อเป็นรูปแบบและหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตกซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

Marcella (2005) ได้ศึกษา การบริหารปกครองด้านการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาของโมร็อกโก มลรัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้การมีส่วนร่วมซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการปกครองทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโมร็อกโก ข้อมูลที่ได้รับมีการเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่ทำการศึกษาเอกสาร ได้จัดหัวข้อที่สอดคล้องเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ไปสู่ตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารเหล่านี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาจนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้ ยังได้สนับสนุนการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้ดำเนินการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ความทุ่มเทเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและระดับความสำเร็จที่สูงขึ้น นำไปสู่การปรับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนในสิ่งที่ควรจะเป็นเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Hofheimer (2006 อ้างถึงใน กมลตา สุขเกษม, 2555, หน้า 47) ได้ศึกษา เกี่ยวกับหนังสือ บันทึกรื่องราวการบริหารจัดการที่ดีของสถานการพัฒนาระหว่างประเทศของ 4 องค์กร พบว่า สถาบันพัฒนาระหว่างประเทศ มีการตระหนักเกี่ยวกับกรบริหารจัดการที่ดีและมีการปฏิรูป ประชาธิปไตยในฝ่ายผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะที่เห็นเด่นชัด การให้ความเคารพต่อสหประชาชาติ

Ibekwe (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้การจัดการคุณภาพองค์กรวมในการบริหาร โปรแกรมด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการ ประเมินความเข้าใจของผู้บริหารและคณาจารย์

ในโรงเรียนธุรกิจในเครือข่ายของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยแห่งประวัติศาสตร์แบล็ค ผลการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ ที่ชี้ให้เห็นถึง การใช้การจัดการคุณภาพองค์กรวม ในการบริหาร ได้แก่ การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและประสานงานที่ดี การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การมี งบประมาณที่เพียงพอและการมีทีมงานที่ดี นอกจากนี้ผลการศึกษา ยังพบว่า การบริหารจัดการ โดยใช้การจัดการคุณภาพองค์กรวมยังส่งผลต่อความพึงพอใจของนักเรียนและทำให้การจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

McMillan (2007) ได้ศึกษาเรื่อง การกระจายอำนาจทางการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา ในประเทศกาน่า ผลการศึกษาพบว่า ทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในประเทศกาน่า ได้รับความสำคัญในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีกานานโยบายการกระจาย อำนาจ ภายใต้การใช้หลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนา ประเทศ แต่ผลการศึกษาพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่เกิดกับการจัดการศึกษา โดยการใช้นโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร ผลการวิเคราะห์นี้เผยให้เห็นว่า รูปแบบ การกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนั้น ยังคงไม่ประสบความสำเร็จ เพราะว่ อำนาจในการตัดสินใจยังคงอยู่ที่การบริหารส่วนกลาง และรัฐบาลขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นแล้วว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหาร โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนในส่วนของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาจะเห็นได้ว่า การนำการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มาบริหารงานในสถานศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เป็นบุคคลสำคัญในการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติ การบริหารงานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่จะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง และจะต้องทำงาน

เป็นทีม พร้อมทั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ก็จะทำให้
การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย
ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยมี การดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 364 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 186 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Kreicic & Morgan (1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ จำแนกตามโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนชุมชนบริษัทน้ำตาลตะวันออก	14	7
โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 10	10	5
โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 13	5	2
โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง จังหวัดระยอง 8	35	18
โรงเรียนบ้านเขาคลองชอง	4	2
โรงเรียนบ้านคลองกรำ	11	5
โรงเรียนบ้านคลองน้ำแดง	9	4
โรงเรียนบ้านบึงตาต้า	18	9
โรงเรียนบ้านปลวกแดง	44	24
โรงเรียนบ้านปากแพรก	21	11
โรงเรียนบ้านมาบเตย	8	4
โรงเรียนบ้านมาบยางพร	35	18
โรงเรียนบ้านบ้านแม่น้ำคู	9	4
โรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม	24	12
โรงเรียนบ้านหนองบอน	12	6
โรงเรียนบ้านหนองไร่	10	5
โรงเรียนบ้านหอมุ่ม	10	5
โรงเรียนบ้านห้วยปราบ	33	17
โรงเรียนอรวิณวิทยา	52	28
รวม	364	186

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีข้อคำถามถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) 10 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ได้แก่

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. ด้านหลักประสิทธิผล | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านหลักประสิทธิภาพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านการตอบสนอง | จำนวน 2 ข้อ |
| 4. ด้านหลักภาระรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านหลักความโปร่งใส | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ | จำนวน 2 ข้อ |
| 8. ด้านหลักนิติธรรม | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. ด้านหลักความเสมอภาค | จำนวน 2 ข้อ |
| 10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ | จำนวน 2 ข้อ |

ในแต่ละด้านใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ โดยกำหนด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีข้อคำถามถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) 5 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ได้แก่

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านนโยบายและการบริหาร | จำนวน 3 ข้อ |

ในแต่ละด้านใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ โดยกำหนด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับการค้นคว้าในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิดจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักพื้นฐาน ได้แก่ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านการตอบสนอง ด้านหลักการรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2552)
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม การศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยอยู่ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไข ไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 117) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตั้งแต่ .67 ขึ้นไปมาใช้

$$\text{สูตรการคำนวณ IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

\sum แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

4.1 ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ประจำภาควิชา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.ชัยพจน์ รักราม อาจารย์ประจำภาควิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นายณัฐพันธ์ ดิศเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากแพรก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

เกณฑ์การคัดเลือกข้อความ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอเมือง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item

discrimination power) โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation

Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) พบว่า ด้านการ

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าอยู่ระหว่าง .25-.97 และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีค่าอยู่ระหว่าง .33-.95

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม

โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 204)

พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่า .95

และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจ

พิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับความพึงพอใจในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 186 คน
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ พงศ์เทพ จิระโร (2552, หน้า 15) และแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ พงศ์เทพ จิระโร (2552, หน้า 15) และแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 169-171)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81-1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .61-.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .41-.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .21-.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .01-.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation หรือ Pearson's product moment correlation coefficient) โดยรวมและรายด้าน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยมีการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของข้อมูล จึงได้มีการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
X	แทน	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
X_1	แทน	ด้านหลักประสิทธิผล
X_2	แทน	ด้านหลักประสิทธิภาพ
X_3	แทน	ด้านหลักการตอบสนอง
X_4	แทน	ด้านหลักการรับผิดชอบ
X_5	แทน	ด้านหลักความโปร่งใส
X_6	แทน	หลักการมีส่วนร่วม
X_7	แทน	ด้านหลักการกระจายอำนาจ
X_8	แทน	ด้านหลักนิติธรรม
X_9	แทน	ด้านหลักความเสมอภาค
X_{10}	แทน	ด้านหลักมุ่งเน้นจันทามติ
Y	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- Y₁ แทน ด้านความสำเร็จของงาน
 Y₂ แทน ด้านการยอมรับนับถือ
 Y₃ แทน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 Y₄ แทน ด้านความรับผิดชอบ
 Y₅ แทน ด้านนโยบายและการบริหาร
 ** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งขั้นตอนของการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านหลักประสิทธิผล	4.18	0.33	มาก	8
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ	4.20	0.49	มาก	7
3. ด้านหลักการตอบสนอง	3.98	0.68	มาก	10
4. ด้านหลักการรับผิดชอบ	4.25	0.44	มาก	5
5. ด้านหลักความโปร่งใส	4.07	.62	มาก	9
6. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.34	0.29	มาก	3
7. ด้านหลักการกระจายอำนาจ	4.22	0.60	มาก	6
8. ด้านหลักนิติธรรม	4.36	0.35	มาก	2
9. ด้านหลักความเสมอภาค	4.33	0.37	มาก	4
10. ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	4.48	0.47	มาก	1
รวม	4.24	0.29	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักนิติธรรม
 และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักการตอบสนอง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 ด้านหลักประสิทธิผล

ด้านหลักประสิทธิผล	$n = 186$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของโรงเรียน โดยมี การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้	3.95	0.50	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบ	4.12	0.66	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุง แนวทางการปฏิบัติ	4.15	0.59	มาก	1
รวม	4.18	0.33	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุง
 แนวทางการปฏิบัติ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบ
 และผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะ
 ของโรงเรียน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และ
 เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ด้านหลักประสิทธิภาพ

ด้านหลักประสิทธิภาพ	<i>n</i> = 179		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงาน อย่างชัดเจน	4.33	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับ สถานศึกษา	4.32	0.67	มาก	2
3. ผู้บริหาร มีการบริหาร โดยการกำหนดบุคลากร ที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน ซึ่งมีการบริหาร ทรัพยากร ต้นทุน และงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร	3.97	0.76	มาก	3
รวม	4.20	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ
มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารใช้เทคนิค เทคโนโลยี
กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานศึกษา
และผู้บริหารมีการบริหาร โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน
ซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 ด้านหลักการตอบสนอง

ด้านหลักการตอบสนอง	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศ ให้ทราบทั่วทั้งองค์กร	3.96	0.75	มาก	2
2. ผู้บริหารมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้	4.00	0.77	มาก	1
รวม	3.98	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถ
 สร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้ และผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน
 อย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ด้านหลักภาระรับผิดชอบ

ด้านหลักภาระรับผิดชอบ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นถึงประโยชน์ ที่นักเรียน บุคลากร และชุมชนจะได้รับ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.91	0.60	มาก	3
2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้ง	4.53	0.62	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุงข้อผิดพลาด ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเอง อยู่ตลอดเวลา	4.30	0.78	มาก	2
รวม	4.25	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น
มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้งอยู่ในระดับมากที่สุด
เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการติดตามและประเมินผล
การปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้งผู้บริหารมีความพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุง
ข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองอยู่ตลอดเวลา และการบริหาร
จัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นถึงประโยชน์ที่นักเรียน บุคลากร และชุมชนจะได้รับ มากกว่า
ประโยชน์ส่วนตน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 ด้านหลักความโปร่งใส

ด้านหลักความโปร่งใส	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร	4.23	0.84	มาก	1
2. มีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรภายในและภายนอก สถานศึกษาทราบ ตามความเป็นจริง	3.97	0.70	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	4.01	0.69	มาก	2
รวม	4.07	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน
 อย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน การบริหารงบประมาณของโรงเรียน
 ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันและมีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา
 ทราบตามความเป็นจริง ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 ด้านหลักการมีส่วนร่วม

ด้านหลักการมีส่วนร่วม	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินงาน ของโรงเรียน ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลัก เป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก	4.03	0.65	มาก	3
2. ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณา และเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ	4.65	0.63	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.36	0.49	มาก	2
รวม	4.34	0.29	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น
 ข้อผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการ
 ปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก
 มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบ
 ขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพผู้บริหารเปิดโอกาส
 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้
 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินงานของโรงเรียน
 ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ด้านหลักการกระจายอำนาจ

ด้านหลักการกระจายอำนาจ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. มีโครงสร้างของโรงเรียนที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา	4.23	0.62	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.21	0.72	มาก	2
รวม	4.34	0.29	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโครงสร้างของโรงเรียนที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงาน
ตามสายการบังคับบัญชาและผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงาน
ของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง ด้านหลักนิติธรรม

ด้านหลักนิติธรรม	n = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.32	3.77	มาก	3
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของ โรงเรียน	4.40	0.61	มาก	1
3. ผู้บริหารควบคุมการใช้อีกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	4.40	0.70	มาก	2
รวม	4.22	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของ โรงเรียน ผู้บริหารควบคุมการใช้อีกฎระเบียบของโรงเรียน อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมและผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง ด้านหลักความเสมอภาค

ด้านหลักความเสมอภาค	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน	4.28	0.46	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญ เร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตาม แผนงาน	4.38	0.49	มาก	1
รวม	4.33	0.37	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วน
ในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา
ทุกคน โดยเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ	$n = 186$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติ อันที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม	4.45	0.50	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ) โดยให้ ถือปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกัน	4.51	0.54	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหาร
มีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ) โดยให้ถือ
ปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ผู้บริหารมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ)
โดยให้ถือปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกันและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วม
ในการพิจารณาและเสนอมติอันที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าที่ได้
ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยองผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.31	0.34	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.67	0.47	มากที่สุด	1
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.35	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.32	มาก	3
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	0.29	มาก	5
รวม	4.36	0.17	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ
มากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ
ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความสำเร็จของงานตรงตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของโรงเรียน	4.49	0.66	มาก	1
2. ครูพึงพอใจที่เห็นความสำเร็จของงาน ที่บรรลุวัตถุประสงค์ทันเวลาที่กำหนด	4.37	0.60	มาก	2
3. ความสำเร็จของงานที่ครูทำ ส่งผลต่อความหน้าของ นักเรียนและโรงเรียน	4.11	0.53	มาก	6
4. ครูสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ ทุกงาน	4.37	0.61	มาก	3
5. ครูต้องใช้ความอดทน และความพยายามพอสมควร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.26	0.71	มาก	5
6. ครูพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ แก้ปัญหา จนประสบความสำเร็จ	4.27	0.80	มาก	4
รวม	4.31	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จของงานตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียนครูพึงพอใจ
ที่เห็นความสำเร็จของงาน ที่บรรลุวัตถุประสงค์ทันเวลาที่กำหนดและครูสามารถทำงาน ตามที่
ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทุกงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน
ที่ครูทำ ส่งผลต่อความหน้าของนักเรียนและโรงเรียน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจาก บุคคลทั่วไป	4.48	0.79	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานยกย่อง ให้เกียรติและสนับสนุน ในความสำเร็จของท่าน	4.37	0.64	มาก	4
3. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.33	0.69	มาก	5
4. ครูได้รับการยกย่อง และให้เกียรติจากบุคคลในชุมชน	4.76	0.56	มากที่สุด	1
5. ครูได้รับความศรัทธา การยอมรับและยกย่องจาก นักเรียนในโรงเรียน	4.73	0.59	มากที่สุด	2
รวม	4.67	0.47	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการยกย่อง และให้เกียรติจากบุคคลในชุมชนครูได้รับความศรัทธา
การยอมรับและยกย่องจากนักเรียนในโรงเรียน และครูได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจาก
บุคคลทั่วไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ
ความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้เรียนรู้และศึกษางาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ	4.19	0.75	มาก	7
2. ผู้บริหารสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบ และความผูกพันต่องานให้เกิดขึ้นกับครู	4.29	0.57	มาก	6
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างงานอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.32	0.63	มาก	5
4. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายและแปลกใหม่ ให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.34	0.60	มาก	4
5. งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ครูมีโอกาสได้รับ ประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	4.52	0.50	มากที่สุด	3
6. ครูรู้สึกพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.53	0.50	มากที่สุด	1
7. ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธี การทำงานด้วยตนเอง	4.53	0.50	มากที่สุด	1
รวม	4.39	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูรู้สึกพอใจในภาระงาน
ที่ได้รับมอบหมาย ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับ
มากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกพอใจในภาระงาน
ที่ได้รับมอบหมาย ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง และ
งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูมีโอกาสได้รับประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน
เพิ่มขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้เรียนรู้และศึกษางาน
เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ งานต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.33	0.68	มาก	4
2. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในงานของ โรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม	4.56	0.64	มากที่สุด	1
3. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทาง การบริหารจัดการโรงเรียน	4.08	0.46	มาก	6
4. งานที่ครูได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องมี ความรับผิดชอบสูง	4.31	0.62	มาก	5
5. ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย ที่ได้รับมอบหมาย	4.36	0.66	มาก	3
6. ครูพึงพอใจที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่	4.51	0.70	มากที่สุด	2
รวม	4.36	0.32	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอ
ปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบ ในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ครูพึงพอใจที่จะอุทิศเวลา
ให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน
และเป็นธรรมครูพึงพอใจที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และครูรู้สึกพึงพอใจ
ที่ได้รับมอบหมายที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วม
ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	<i>n</i> = 186		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารได้มีการชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ครูทราบก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.49	มาก	3
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.08	0.26	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานนโยบาย และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยน และมีการสื่อสารแผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง	4.35	0.68	มาก	1
รวม	4.17	0.29	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามผล การดำเนินงานนโยบาย และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมายหรือปรับเปลี่ยน และมีการสื่อสารแผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน และผู้บริหารได้มีการชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ครูทราบก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏผล ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X) <i>n</i> = 186	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) <i>n</i> = 186											
	<i>Y</i> ₁		<i>Y</i> ₂		<i>Y</i> ₃		<i>Y</i> ₄		<i>Y</i> ₅		<i>Y</i>	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<i>X</i> ₁	.76**	.00	.69**	.00	.79**	.00	.76**	.00	.73**	.00	.74**	.00
<i>X</i> ₂	.69**	.00	.75**	.00	.62**	.00	.63**	.00	.77**	.00	.62**	.00
<i>X</i> ₃	.69**	.00	.71**	.00	.68**	.00	.73**	.00	.67**	.00	.65**	.00
<i>X</i> ₄	.73**	.00	.73**	.00	.79**	.00	.63**	.00	.69**	.00	.77**	.00
<i>X</i> ₅	.77**	.00	.63**	.00	.75**	.00	.68**	.00	.73**	.00	.72**	.00
<i>X</i> ₆	.66**	.00	.62**	.00	.76**	.00	.63**	.00	.68**	.00	.64**	.00
<i>X</i> ₇	.77**	.00	.69**	.00	.77**	.00	.69**	.00	.77**	.00	.76**	.00
<i>X</i> ₈	.76**	.00	.78**	.00	.64**	.00	.66**	.00	.69**	.00	.66**	.00
<i>X</i> ₉	.74**	.00	.72**	.00	.67**	.00	.69**	.00	.78**	.00	.73**	.00
<i>X</i> ₁₀	.62**	.00	.73**	.00	.64**	.00	.63**	.00	.69**	.00	.62**	.00
<i>X</i>	.72**	.00	.66**	.00	.64**	.00	.69**	.00	.73**	.00	.62**	.00

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักการรับผิดชอบด้านการกระจายอำนาจ
ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความโปร่งใสด้านหลักนิติธรรม
ด้านการตอบสนอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักมุ่งเน้นนวัตกรรม และ
ด้านหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 186 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามรายชื่อโรงเรียน แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามโรงเรียน แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าอยู่ระหว่าง .25-.97 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ระหว่าง .33-.95 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีค่า .95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า .95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลวิจัย

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมพบว่า

1.1 ด้านหลักประสิทธิผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบ และผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของโรงเรียน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามลำดับ

1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานศึกษา และผู้บริหารมีการบริหาร โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน ซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร ตามลำดับ

1.3 ด้านหลักการตอบสนอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น และคาดหวังความสำเร็จได้ และผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ตามลำดับ

1.4 ด้านหลักการรับผิชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้งอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้ง ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุงข้อผิดพลาด ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของตนเองอยู่ตลอดเวลา และการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นถึงประโยชน์ที่นักเรียน บุคลากรและชุมชนจะได้รับ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตามลำดับ

1.5 ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน การบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน และมีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาทราบ ตามความเป็นจริง ตามลำดับ

1.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร

มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินงานของโรงเรียนในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก ตามลำดับ

1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโครงสร้างของโรงเรียนที่เชื่อมต่อการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา และผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.8 ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน ผู้บริหารควบคุมการใช้กฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามลำดับ

1.9 ด้านหลักความเสมอภาค โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหารมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ) โดยให้ถือปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ) โดยให้ถือปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอื่นที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวม พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จของงานตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน ครูพึงพอใจที่เห็นความสำเร็จของงาน ที่บรรลุวัตถุประสงค์ทันเวลาที่กำหนด และครูสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ทุกงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสำเร็จของงานที่ครูทำ ส่งผลต่อความหน้าของนักเรียนและโรงเรียน

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับการยกย่อง และให้เกียรติจากบุคคลในชุมชน

ครูได้รับความศรัทธา การยอมรับและยกย่องจากนักเรียนในโรงเรียน และครูได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลทั่วไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูรู้สึกว่าคุณเอง มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ครูรู้สึกพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงาน ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรู้สึกพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงาน ด้วยตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ครูมีโอกาสได้รับประสบการณ์และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครู ได้เรียนรู้และศึกษางานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ครูพึงพอใจ ที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานของโรงเรียน อย่างชัดเจนและเป็นธรรม ครูพึงพอใจที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และครูรู้สึก พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียน

2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมาย หรือ ปรับแผน และมีการสื่อสารแผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของโรงเรียน และผู้บริหารได้มีการชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ข้อบังคับ ด้านการบริหารงานบุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ครูทราบ ก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

3. ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ปราบกฏผลดังนี้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอ ปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักภาระรับผิดชอบ

ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลัก
ความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักการมีส่วนร่วม
ด้านหลักมุ่งเน้นจันทามติ และด้านหลักประสิทธิภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน

ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอความคิดเห็นที่จะ
ก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก่อเกียรติ สัพโส (2553) ได้ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและประธานคณะกรรมการสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพล เรืองวิงค์ (2552) ได้ศึกษา
การศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทวารวดีราช
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ทักษะบุคลากร
ต่อการบริหารงาน โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ อุไร บัวหลวง (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรม
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ บุญตาแสง
(2558) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าวเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถอภิปราย
ได้ดังนี้

1.1 ด้านหลักประสิทธิผล การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ชัยทิมประทุม (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพล เรืองวิวงศ์ (2552) ได้ศึกษา การศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เทวาธิราช ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เทวาธิราช ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤพชร อินทรวีเชียร (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร จันเสถียม (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทริกา หนองภักดี (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย แกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย แกลงบูรพา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราวุธ ศรีอภัยพิมาย (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพัน ของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านผลการตอบสนอง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น และคาดหวังความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิโชค จีศิริ (2556) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูในเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูในเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นฤพชร อินทวิเชียร (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุญทริกา หนองภักดี (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายแก่งบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย แก่งบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านผลการรับผิดชอบ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฏพงษ์ อุปลัมภ์ (2556) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร จันเสงี่ยม (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย โนนทิง (2550) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านหลักความโปร่งใส การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไร บัวหลวง (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ชัยทิมประทุม (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไรรัตน์ ฝ่ายดี (2559) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นันทพล เรืองวิวงศ์ (2552) ได้ศึกษา การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทวาริราชตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เทวาริราชตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤพชร อินทรวิเชียร (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขต อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร จันทร์เสี้ยว (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีโครงสร้างของโรงเรียนที่เชื่อมต่อกันในการปฏิบัติงาน ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิโชค จีศิริ (2556) ได้ศึกษา การบริหาร สถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูในเครือข่ายเขาชะเมา พบว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูในเครือข่ายเขาชะเมา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฎพงษ์ อุปถัมภ์ (2556) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านหลักนิติธรรม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี อุทัยกรณ์ (2555) ได้ศึกษา การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรรัตน์ ฝ่ายดี (2559) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นฤพพร อินทวิเชียร (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตอำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านหลักความเสมอภาค การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วน ในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภัทรวดี อุทัยกรณ์ (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม อำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทพล เรืองวิวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทวธราช ตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทวธราช ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิโชค จีศิริ (2556) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษา

ตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูเครือข่ายเขาชะเมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติ โดยให้ถือปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัญพงษ์ อุปลัมภ์ (2556) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของอุไร บัวหลวง (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรม การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชิน เรืองบุญส่ง (2551) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 พบว่า การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จของงานตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ ฝ้ายดี (2559) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอตาพระยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ชัยทิมประทุม (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผล การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า

การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ พบดี (2555) ได้ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่ออยู่ใน
ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับการยกย่อง และให้เกียรติจากบุคคลในชุมชน ซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ พิริยา เมฆโต (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตาม
หลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ ศรีอัยพิมาย (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร พุดมี (2551)
ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาศุพรรณิ เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ บุญตาแสง (2558) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนหลวงพ่อบ้านคลองด่านอนุสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหลวงพ่อบ้านคลองด่านอนุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น
ครูรู้สึกพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงาน
ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้สึกพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

และครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไรรัตน์ ฝ่ายดี (2559) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี อุทัยกรณ์ (2555) ได้ศึกษา การบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ศรีหิรัญพัลลภ (2556) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ครูพึงพอใจที่จะ อุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม และครูพึงพอใจ ที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทพล เรืองวิวงศ์ (2552) ได้ศึกษา การศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย เทวธิดาราช ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทวธิดาราช ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ชัยทิมประทุม (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา อภิชาติเชียร โกวิท (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมตาม

หลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า พฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน นโยบาย และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมายหรือปรับเปลี่ยน และมีการสื่อสารแผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลพร จันเสงี่ยม (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ บุญตาแสง (2558) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหลวงพ่อบ้านคลองด่านอนุสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหลวงพ่อบ้านคลองด่านอนุสรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นถึงประโยชน์ที่นักเรียน บุคลากร และชุมชนจะได้รับ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ พิริยา เมฆโต (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ ศรีอภัยพิมาย (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ บุญตาแสง (2558) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1. ผลการวิจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ควรมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 ด้านหลักประสิทธิผล ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของโรงเรียน โดยมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้
 - 1.2 ด้านหลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการบริหารโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหารทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณเหมาะสมกับองค์กร
 - 1.3 ด้านหลักการตอบสนอง ผู้บริหารควรมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
 - 1.4 ด้านหลักการรับผิชอบ การบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นถึงประโยชน์ที่นักเรียน บุคลากรและชุมชนจะได้รับ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน
 - 1.5 ด้านหลักความโปร่งใส ควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาทราบ ตามความเป็นจริง
 - 1.6 ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินงานของโรงเรียน ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก

1.7 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.8 ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

1.9 ด้านหลักความเสมอภาค ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

1.10 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอื่นที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม

2. ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง การใช้ควรมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียน

2.2 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนความสำเร็จของงานที่ครูทำส่งผลต่อความหน้าของนักเรียนและโรงเรียน

2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมีการชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ครูทราบก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูให้ครูรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานต่างๆ ของโรงเรียน

2.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบและความผูกพันต่องานให้เกิดขึ้นกับครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

2. ควรวิจัยการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามรายโรงเรียนของครู ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

บรรณานุกรม

- กมลลาสุขเกษม. (2555). พฤติกรรมการบริการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ
โรงเรียนในทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกพร ชัยทิมประทุม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล
กับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ข). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมชลประทาน. (2556). ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการน้ำชลประทานในมุมมองของ
ผู้รับบริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย
กองแผนงาน กรมชลประทาน.
- ก่อเกียรติ สัพโส. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัลยาณี ประสมศรี. (2555). การศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลกับการบริหารกับการจัดการ
น้ำชลประทานในมุมมองของผู้รับบริการ (พ.ศ. 2555). กรุงเทพฯ:
กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายกองแผนงานกรมชลประทาน.
- กิจเกื้อ สังกิ้น. (2554). การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนกลุ่มค่ายเจ้าพระยาตากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง
เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กุลธิดา เลนุกุล. (2554). รายงานวิจัยเรื่องตัวชี้วัดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุลวัชร หงส์คู่. (2553). ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลนครสมุทรสาคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). ธรรมรัฐภาคเมือง: บทบาทภาคีเมือง. *สารวุฒิสภา*, 6(9), 35.
- ขจี ประดับศรี. (2555). ทิศนคติของลูกค้าในการติดต่อธุรกิจกับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO9000 กรณีศึกษา: บริษัท ไข่ผู้หลงอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, คณะการจัดการ และการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑานุช ตุกุ่น. (2556). ทิศนคติต่อหลักธรรมาภิบาลและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับ พฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานรัฐวิสาหกิจการประปา. วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- จิตติรัตน์ เอี่ยมสกุล. (2555). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ ประจวบวัน. (2552). การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษา ผู้การกระจายอำนาจของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ทัศนีย์ บุญตาแสง. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหลวงพ่อบ้านคลอง
ด่านอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญา อภิชาติเชียรโกวิท. (2552). การศึกษาพฤติกรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นฤพชร อีทรวิเชียร. (2555). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับประถมศึกษาในเขตอำเภอรัฐประศาสน์ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัญพงษ์ อุปถัมภ์. (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทพล เรืองวิวงศ์. (2552). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทวธรรมาภิบาล ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บงอร จันกรม. (2552). การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). วิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชริกา หนองภักดี. (2556). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประชา ศรีหาบุญทัน. (2556). *การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ปัทมาพร วิริยพงศ์. (2558). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ้ง). (2554). *ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พริยา เมฆโต. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- พงศ์เทพ จิระโร. (2557). *หลักการวิจัยทางการศึกษา Principles of educational research (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.*
- ภัทรวดี อุทัยกรณ์. (2555). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มุดตา คงคีน. (2551). *พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ยุทธนา ชุตทองม้วน. (2550). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหาร
โรงเรียน โปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รินทร์รดี พิทักษ์. (2553). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
ในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รสริน กิติเกียรติศักดิ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ). ปรินญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลาวัลย์ เพ็ญประยูร. (2553). การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ :บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- วรารุชสร้อยพิมาย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับ
ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 32(1) 75-83.
- วรารุณ ม่วงทองเกตุ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิจิต บุญสนอง. (2554). แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.
นครปฐม: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วิชัย โนนทิง. (2550). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วิภาส ทองสุทธิ. (2551). *การบริหารจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ: อินทเกษ.
- วิไรรัตน์ ฝ่ายดี. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิไลพร จันทร์เสงี่ยม. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สกกล ฐานธมฺโม (อินทร์คล้าย). (2556). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พีเอส การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- เสริม เกื้อสังข์ . (2551). *การศึกษากการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครตรัง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2559 ก). *แผนปฏิบัติการประจำปี บปีงบประมาณ 2559*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2559ข). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา บปีงบประมาณ 2559*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การ ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance rating)*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์โพร.
- สำนักงานกฤษฎีกา. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- ลัทธิชัย กิจถาวร. (2555). พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัทธิชัย จีศิริ. (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของครูเครือข่ายเขาชะเมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพิชฌาย์ พบดี. (2555). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้ง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกฤษณ์ ประทุมมี. (2556). การใช้หลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอคลองหาด ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพร คำสำแดง. (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล สุริยะ. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สมคิด มawangศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัด โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจ. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมภพ แซ่โก. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรทัย แสงทอง. (2552). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อริญญาทัตทิมาทอง. (2551). ทศนคติของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ “บ้านควาย-สุพรรณบุรี”. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริศรา ขาวพล. (2552). การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อิทธิพล บุญเดช. (2555). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. งานนิพนธ์การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุไร บัวหลวง. (2552). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตเมือง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัมพร พุดมี. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัมพร ศรีหิรัญพัถลภ. (2556). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา*
อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Casey-Cooper. (2005). *Educational governance of the Morongo Unified School District.*
 Ph.D., Capella University, 2005.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organization behavior.*
 New York: MacGrow-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: MacGrow– Hill.
- Grace, K. A. (2002). *Professional autonomy and collective endeavor in academic department :*
A study of department identity and practices that benefit the scholar. The institute
and the public. Retrieved 12, From <http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3037252>.
- Ibekwe, L. (2007). Using Total Quality Management to achieve academic Program
 effectiveness: An evaluation of administrator and faculty perception in business
 schools at historically black colleges and universities. *Dissertation Abstracts*
International, 4(3).
- Kimmet, Philip. (2005). *“The Politics of Good Governance in the Asean4”*. Master Degree,
 Griffith University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Journal of Education and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Luthans, F. (1977). *Organizational Behavior* (2nd ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Kagalusha. R. L. D. (1992). *Organization Theory and Design.* (4th ed.). Singapore:
 West Publising.
- Robbins, S. P. (1989). *Organization Behavior concepts and applications.* (4th ed.).
 Engle wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, L. E. (1976). *New ways of managing conflict.* New York: McGraw-Hill.

- McMillan, Q. (2007). *A misguided curriculum: Decentralized education policy in Ghana's primary school system*. Canada: M. A., Saint Mary's University (Canada).
- Marcella, C. C. (2005). *Educational Governance of the Morongo Unified School District (California)*.
- Scully, G. (1998). The international framework and economic development. N. p.
- Taff, Barry J. "Teacher perceptions of principal role behavior and school Effectiveness." *Dissertation Abstracts International*, 58(7), 2486, 1998.
- Vroom, V. H. (1990). *Manage people. Not personnel: Motivation and performance appraisal*. Boston Massachusetts: Harvard Business School.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 259

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวนิตติยา เขียงล้ำ รหัส 58990042

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 260

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวนิตติยา เชียงล้ำ รหัส 58990042

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว. 261

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำมติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวนิตติยา เชียงล้ำ รหัส 58990042

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง โดยมี ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 20 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล	ข้อ	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	19	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	20	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	21	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	23	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	31	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	32	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	33	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	34	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	35	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	36	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	ประมาณค่าความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล	ข้อ	ประมาณค่าความคิดเห็น			ค่า IOC	แปล ผล
	ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
37	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	46	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	47	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	48	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	49	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	50	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	51	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	52	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	53	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้						

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการ
 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลัก
 ธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตาม
 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.95	14	.95
2	.95	15	.95
3	.95	16	.95
4	.96	17	.95
5	.95	18	.95
6	.95	19	.95
7	.96	20	.95
8	.95	21	.95
9	.95	22	.95
10	.95	23	.95
11	.95	24	.95
12	.95	25	.95
13	.95	26	.95

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.95	15	.95
2	.95	16	.95
3	.95	17	.95
4	.95	18	.95
5	.95	19	.95
6	.96	20	.95
7	.95	21	.95
8	.95	22	.95
9	.95	23	.95
10	.95	24	.95
11	.95	25	.95
12	.95	26	.95
13	.95	27	.95
14	.95		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนในอำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้เป็นครูในสถานศึกษา อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนใน อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ

ผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

4. การตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
และตามความเห็นของท่าน ข้อมูลจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณท่าน
มา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิตติยา เชียงล้ำ

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า สถานศึกษาของท่าน มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลตามหัวข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
หลักประสิทธิผล						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของโรงเรียน โดยมี การกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติ และเกิดผลสัมฤทธิ์ได้					
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทราบ					
3	ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติ					
หลักประสิทธิภาพ						
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารใช้เทคนิค เทคโนโลยี กระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหาร มีการบริหาร โดยการกำหนดบุคลากร ที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานซึ่งมีการบริหาร ทรัพยากร ต้นทุนและงบประมาณ เหมาะสมกับองค์กร					
หลักการตอบสนอง						
7	ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร					
8	ผู้บริหารมีแผนการดำเนินการ หรือขั้นตอนที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นและคาดหวังความสำเร็จได้					
หลักการรับผิดชอบ						
9	การบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นถึงประโยชน์ ที่นักเรียน บุคลากรและชุมชนจะได้รับ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
10	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้มอบหมายทุกครั้ง					
11	ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุงข้อผิดพลาด ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของตนเองอยู่ ตลอดเวลา					
หลักความโปร่งใส						
12	ผู้บริหารมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและขั้นตอน ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีการประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร					
13	มีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรภายในและภายนอก สถานศึกษาทราบ ตามความเป็นจริง					
14	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐาน การบริหารงบประมาณของโรงเรียน ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
หลักการมีส่วนร่วม						
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวางแผนงาน การดำเนินงานของโรงเรียน ในการบริหารจัดการโดยยึดหลักเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก					
16	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบขั้นตอน หรือกระบวนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของคุณภาพ ประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
หลักการกระจายอำนาจ						
18	มีโครงสร้างของโรงเรียนที่เชื่อมต่อการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
หลักนิติธรรม						
20	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้					
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน					
22	ผู้บริหารควบคุมการใช้กฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม					
หลักความเสมอภาค						
23	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน					

ข้อ	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานตามความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนงาน					
หลักมุ่งเน้นฉันทามติ						
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอันที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม					
26	ผู้บริหารมีการตัดสินใจเรื่องสำคัญโดยใช้ฉันทามติ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ) โดยให้ถือปฏิบัติทุกคนเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาหัวข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ซึ่งกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ความสำเร็จของงานตรงตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของโรงเรียน					
2	ครูพึงพอใจที่เห็นความสำเร็จของงาน ที่บรรลุวัตถุประสงค์ทันเวลาที่กำหนด					
3	ความสำเร็จของงานที่ครูทำ ส่งผลต่อนักเรียน และโรงเรียน					
4	ครูสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จได้ทุกงาน					
5	ครูต้องใช้ความอดทน และความพยายาม พอสมควรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
6	ครูพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ แก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการยอมรับนับถือ						
7	ครูได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจ จากบุคคลทั่วไป					
8	เพื่อนร่วมงานยกย่อง ให้เกียรติและสนับสนุน ในความสำเร็จของท่าน					
9	ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน					
10	ครูได้รับการยกย่อง และให้เกียรติจากบุคคล ในชุมชน					
11	ครูได้รับความศรัทธา การยอมรับและยกย่อง จากนักเรียนในโรงเรียน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูได้เรียนรู้และศึกษางาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ					
13	ผู้บริหารสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบ และความผูกพันต่องานให้เกิดขึ้นกับครู					
14	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูสร้างงานอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
15	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทายและแปลกใหม่ ให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
16	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ครูมีโอกาสได้รับ ประสบการณ์และความชำนาญในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
17	ครูรู้สึกพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
18	ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการ ทำงานด้วยตนเอง					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ						
19	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่างๆในโรงเรียน					
20	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม					
21	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ โรงเรียน					
22	งานที่ครูได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง					
23	ครูรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายที่ได้รับมอบหมาย					
24	ครูพึงพอใจที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
25	ผู้บริหารได้มีการชี้แจงถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ครูทราบก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่					
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ของโรงเรียน					
27	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามผลการนำนโยบายและแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านการประชุม เพื่อทบทวนเป้าหมายหรือปรับแผน และมีการสื่อสารแผนการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายทุกระดับที่เกี่ยวข้อง					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนิตติยา เกื้อทาน
วัน เดือน ปีเกิด	4 กันยายน พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	213 หมู่ 11 ต.ม่วง อ.บ้านม่วง จ.สกลนคร 47140
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านปากแพรก ต.ละหาร อ.ปลวกแดง จ.ระยอง 21140
ตำแหน่งและประวัติการทำงานปัจจุบัน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านปากแพรก ตำบลละหาร อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา