

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ด

ดลฤดี วินธิสา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ด

ดลฤดี วินธิสา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ATTITUDES OF PERSONNEL TOWARDS ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

DONLUDEE WINTISA

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : **ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด**

ชื่อนักศึกษา : **ดลฤดี วินธิสา**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 92 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test และ F-test (One-way Anova)

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใสหลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักภาระรับผิดชอบ หลักการกระจายอำนาจ 2. เปรียบเทียบทัศนติของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 3. ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั่วไป ควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของกรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของตนเองและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารงาน, หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษา

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

Thematic Topic : **Attitudes of Personnel Towards Administration Based on Good Governance of School Administrators under Roi Et Provincial Administrative Organization**

Student's Name : **Donludee Wintisa**

Degree Sought : **Master of Education**

Program : **Educational Administration**

Anno Domini : **2023**

Advisor : **Dr.Theeraphat Thinsandee**

The objectives of this thesis were 1) to study the attitudes of personnel towards administration based on the principles of Good Governance of school administrators under the Roi Et Provincial Administrative Organization 2) To compare the attitudes of personnel towards the administration based on the principles of Good Governance of school administrators under the Roi Et Provincial Administrative Organization 3) to collect suggestions of personnel on the management based on the principles Good Governance of School Administrators under Roi Et Provincial Administrative Organization. The sample group consisted of 92 teachers and educational personnel in schools under Roi Et Provincial Administrative Organization. The tool used to collect data was a questionnaire. The scale was 5 levels, the reliability was 0.89. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way Anova).

The results showed that :

1. Attitudes of teachers and educational personnel towards the administration based on the principles of good governance of school administrators. under Roi Et Provincial Administrative Organization overall, it was at a high level. Sort descending order: Principles of performance, Principles of effectiveness, Principles of response, Principles of transparency, Principles of consensus, Principles of rule of law, Principles of equality, Principles of participation, Principles of Responsibility, and Principles of decentralized

2. To compare of the attitudes of teachers and educational personneltowards the administration based on the principles of Good governance of schooladministrator sunder Roi Et Provincial Administrative Organization, classified by sex, education level, work experience were not different which is not according to the assumption

3. Good governance should be used more in school administration more in school administration by administrators, especially in general administration, personnel should be trained in the regulations on the administration of the Department of Local Administration so that the administration was in the same direction, moral attitudes and ethics should be created personnel to be more altruistic than personal interests by adopting the principles of Good governance in self administration and continuous learning.

Keywords : Administration, Good Governance, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้ให้ความช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ในระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. ประธานควบคุมการสอบ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดีคณาจารย์ทุกท่าน ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาและขอขอบคุณญาติมิตร เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้คำแนะนำตั้งแต่เริ่มเรียนจนจบการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่งเหนืออื่นใดผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยให้กำลังใจในยามท้อแท้ และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย เทอญ

ดลฤดี วินธิสา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ

สารบัญ ..... ญ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **9**

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 9

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 11

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา 50

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา 54

2.5 บริบทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 80

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 82

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 90

3 วิธีดำเนินการวิจัย **92**

3.1 ประชากรที่ศึกษา 92

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 93

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 94

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 95

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 95

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 96
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 99
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 99
4.2 ลำดับขั้นที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 100
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 100
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 124
5.1 สรุปผล 124
5.2 อภิปรายผล 127
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 129
บรรณานุกรม 130
ภาคผนวก 135
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 136
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย 138
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย 142
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 147
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 159
ภาคผนวก ฉ ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครซี่และมอร์แกน 163
ประวัติผู้วิจัย 165

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	93
3.2	สถานภาพประชากรกลุ่มตัวอย่าง	93
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	102
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักประสิทธิภาพ ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	103
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักประสิทธิผล ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการตอบสนอง ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	106
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักความรับผิดชอบ ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	107
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักความโปร่งใส ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการมีส่วนร่วม ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	110
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการกระจายอำนาจ ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	112
4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักนิติธรรมตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการตอบสนอง ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 116

4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักมุ่งฉันทามติ ตามระดับศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 117

4.13 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ..... 118

4.14 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา..... 119

4.15 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์การทำงาน..... 120

4.16 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์การทำงาน จำแนกความแตกต่างรายคู่..... 121

4.17 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด..... 123

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 91

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์ข้อที่ 6 เป็นเรื่องของการบริหารการจัดการประเทศได้กำหนดไว้ว่าบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้อย่าเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น (พระพิชาญ สุมงฺคโล (ภูทาน), และคณะ 2563, หน้า 326)

การจัดการศึกษาได้มีการนำหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา ได้ตระหนักถึงความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศซึ่งมาจากการพัฒนาของคนในชาติ ได้อาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง มีคุณภาพและประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ว่า ในการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาให้มากที่สุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการสถานศึกษานั้นๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีสภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้สภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, หน้า 26) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบุคลากรครูในสถานศึกษา ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นที่จะใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ และบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างยุติธรรม มีการกระจายความรับผิดชอบซึ่งจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในตัวผู้บริหารมาก

มีความเชื่อมั่นชื่นชมยินดียอมรับเป้าหมายค่านิยมและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีความเต็มใจและตั้งใจอุทิศตน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถและมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาต่อไป

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม มีความโปร่งใส ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ ปัจจุบันยังพบว่าการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำสำคัญนั้น มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพียงในระยะเริ่มต้น และผู้บริหารสถานศึกษายังคงบริหารด้วยวัฒนธรรมของการทำงานแบบเดิม ยึดตัวบุคคล คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักมากกว่าการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดปัญหาการร้องเรียนถึงการไม่ได้รับความเป็นธรรม ความไม่โปร่งใสในเรื่องของการบริหารงานการเงินและการพัสดุ ขาดการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว และองค์กรต่างๆ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการขาดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2551, หน้า 15)

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 7 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 120 คน ซึ่งปัจจุบันพบว่า การบริหารงานยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในการดำเนินงานที่ผ่านมายังมีปัญหาบางด้านเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ สร้างความขัดแย้งในโรงเรียน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ยังมีข้อบกพร่องในการบริหารงาน ในเรื่องความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบความรับผิดชอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่าง ๆ มีความขัดแย้งกัน หากไม่รีบแก้ไขจะก่อให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรง ก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพการศึกษาและไม่เกิดผลดีต่อทางราชการ ส่งผลให้การบริหารไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากผู้บริหารดำเนินการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารได้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่จำแนกตามการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.2.3 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานทางการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยให้กำหนดสมมุติฐาน ไว้ดังนี้

ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องทัศนคติบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทัศนคติ Gibson (2000. 103) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นส่วนที่ยึดติดแน่นกับบุคลิกภาพของบุคคลเรา ซึ่งบุคคลเราจะมีทัศนคติที่เป็นโครงสร้างอยู่แล้วทางด้านความรู้สึก ความเชื่ออันใดอันหนึ่ง โดยที่องค์ประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายความว่าการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบหนึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอีกองค์ประกอบหนึ่ง ซึ่งทัศนคติ 3 องค์ประกอบ

1) ความรู้สึก (Affective) องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้มาจากพ่อ แม่ ครู หรือกลุ่มของเพื่อนๆ

2) ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติจะประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคล หมายถึง กระบวนการคิดซึ่งเน้นไปที่การใช้เหตุผลและตรรกะ องค์ประกอบที่สำคัญของความรู้ ความเข้าใจ คือ ความเชื่อในการประเมินผลหรือความเชื่อที่ถูกประเมินผลไว้แล้วโดยตัวเองประเมิน ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะแสดงออกมาจากความประทับใจในการชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นรู้สึกต่อสิ่งของ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3) พฤติกรรม (Behavioral) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของทัศนคติจะหมายถึง แนวโน้มหรือความตั้งใจ (intention) ของคนที่จะแสดงบางสิ่งบางอย่างหรือที่จะกระทำ (ประพฤติ) บางสิ่งบางอย่างต่อคนใดคนหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางใดทางหนึ่ง เช่น เป็นมิตร ให้ความอบอุ่น ก้าวร้าว เป็นศัตรู เป็นต้น โดยที่ความตั้งใจนี้อาจจะถูกวัด หรือประเมินออกมาได้จากการพิจารณาองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมของทัศนคติ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2553, หน้า 14) ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป และตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 8 - 9) ซึ่งมี 10 องค์ประกอบ คือ

1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness)

4) หลักภาระรับผิดชอบ หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability)

5) หลักความโปร่งใส (Transparency)

6) หลักนิติธรรม (Rule of Law)

7) หลักความเสมอภาค (Equity)

8) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

9) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน และบุคลกรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่ ระยะเวลา

1) สถานที่ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

1. โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม
2. โรงเรียนขี้เหล็กพิทยาคม
3. โรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์
4. โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) ระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ปีการศึกษา 2565

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2 ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

1.5.3 ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะตามทัศนคติของบุคลากรมีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.4 สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ทัศนคติ หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคล เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม อาจแสดงออกมาได้ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของอารมณ์ว่าพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่างๆ ก็ได้

1.6.2 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการพัฒนาบนพื้นฐานจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

1.6.3 บุคลากร หมายถึง ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.6.4 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่

1) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารงานที่กำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สภาพแวดล้อมและความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2) หลักประสิทธิผล หมายถึง บริหารจัดการให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาโดยใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนงานหรือแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม สามารถแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาขบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่และการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดของบุคลากร

3) หลักการตอบสนอง หมายถึง ปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ สามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม

4) หลักภาระรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้และ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องยอมรับผลและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านดีและด้านเสีย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน บุคลากรและชุมชน

5) หลักความโปร่งใส หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตตรงไปตรงมามีกระบวนการทำงาน บริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ

ที่เปิดเผยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และถูกต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรี ตามความเหมาะสม

6) หลักนิติธรรม หมายถึง ใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน และกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานชัดเจนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับข้อตกลงหรือแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา กำกับดูแลและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสมอ

7) หลักความเสมอภาค หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด ให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคลมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานไปยังฝ่ายต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการหรือบริการอย่างเท่าเทียมกันและให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

8) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา กำหนดนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

9) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง จัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสม มอบอำนาจในการดำเนินงานให้ตามความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและ มอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการร่วมคิดวิเคราะห์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษาร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษารับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ ได้รับผลกระทบโดยตรงสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขี้เหล็กพิทยาคม โรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์ โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม และโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.6.6 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ โรงเรียนขี้เหล็กพิทยาคม โรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์ โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม และโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.6.7 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้กระบวนการทำงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์กับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

1.6.8 เพศ หมายถึง เพศของผู้แบบสอบถามแบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

1.6.9 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1) ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.10 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5 - 10 ปี

3) 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา

2.5 บริบทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของทัศนคติ คำว่า ทัศนคติตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาติน บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทัศนคติหรือท่าที ซึ่งมีนักวิชาการได้บัญญัติศัพท์คำว่า “ทัศนคติ” ที่น่าสนใจไว้หลายท่าน ดังนี้

พระวรวุฒิ ชยวโร (2557, หน้า 11) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทัศนคตินั้น สำหรับทัศนคติในที่นี้เป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิดและความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารและการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ทัศนคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา จะเห็นได้ว่าทัศนคติประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

ผไท กระจ่างยุทธ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นโดยพร้อมที่จะแสดงออกมาทางคำพูด การปฏิบัติหรือการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นทั้งในเชิงบวกเชิงลบและความนิ่งเฉย

พระทัตเทพ ธมฺมานนฺโท (จันทึก) (2559, หน้า 8) กล่าวว่า พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่มีความคิดความเชื่อความรู้สึกการประเมิน และการตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคลกลุ่มสถานการณ์เรื่องราวต่างๆไปใน ทางใดทาง หนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน คือชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

พระครูโอภาสโพธิรัตน์ (2559, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกซึ่งเป็นไปในรูปแบบที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยหรือเฉยๆ เป็นเรื่องความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง เกิดจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งต่างๆ ในสังคมชีวิต และครอบครัวและการศึกษา ทัศคติมิได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์ เป็นพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย แต่มีความโน้มเอียงที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าภายนอก การที่เราจะทราบทัศนติของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็ต้องใช้วิธีแปลความหมายของการแสดงออก ซึ่งอาจจะเป็นแบบหนึ่ง ๆ ขององค์ประกอบของทัศนคติก็ได้

รัตนาพร มั่นศรีจันทร์ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อหรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบ ในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทัศนคตินั้น โดยสรุป ทัศนคติในงานที่เป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิดและความโน้ม เอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ทัศนคติ มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็นได้ว่า ทัศนคติประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม

พิมพ์นิภา จินตานพันธ์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า แนวคิดและความหมายของทัศนคตินั้นอาจแสดงออกมาได้ทั้งบวกและลบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของอารมณ์ว่าพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่างๆ และความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลที่มักได้แรงจูงใจจากสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัวของบุคคล แล้วทำให้เกิดผลกระทบในด้านดีและไม่ดีซึ่ง ทัศนคตินั้นจะมีองค์ประกอบ 3 ประการ โดยมีองค์ประกอบด้านความคิดเชิงปริมาณ องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านความพร้อม การเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นทำได้ยากเพราะจะต้องเปลี่ยนแปลงทั้งความนึกคิด อารมณ์ ประสบการณ์ซึ่งผลที่ตามมาจะกระทบคนอื่นๆในสังคมแวดล้อมตัวเขา

กล่าวโดยสรุป ทัศนคติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกและความศรัทธา พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อการตัดสินใจ

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

2.2.1 ความหมายของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤตคือธรรมกับอภิบาล ความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ให้คำนิยามไว้ดังนี้

ธรรม : คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติปฏิบัติในศาสนา ความจริงความถูกต้องความยุติธรรม กฎ กฎเกณฑ กฎหมาย สิ่งทั้งหลาย

อภิบาล : บำรุงรักษาปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงมีความหมายตามนัยนี้ว่า วิถีการปกครองที่ไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืน อันได้แก่ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง

ธรรมาภิบาล (Good governance) (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2553) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, หน้า 17-19) ได้ให้คำอธิบายว่า ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” หมายถึง คุณงามความดี ความถูกต้อง และ “อภิบาล” หมายถึง การบำรุงรักษา ปกครอง ดังนั้น “ธรรมาภิบาล” จึงหมายถึง การปกครองบำรุงรักษาด้วยความงามความดี ความถูกต้อง ตรงกับคำว่า Good Governance ในภาษาอังกฤษ ซึ่งธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของรัฐ ซึ่งเป็นหลักในการบริหารจัดการที่ดี

ประเวศ วะสี (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความถูกต้องของการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน อันนำมาซึ่งการตรวจสอบได้ จักเห็นได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นเสมือนพลังที่จะผลักดันไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติอย่างแท้จริง

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ United Nations and Development Programme : UNDP (2543, p.13) ให้นิยามคำว่าธรรมาภิบาลว่าหลายถึง การดำเนินงานของภาคการเมืองการบริหาร และภาคเศรษฐกิจที่จะจัดการกิจการของประเทศในทุกระดับ ประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ที่ประชาชนและกลุ่มสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และแสดงความเห็นที่แตกต่างกันบนหลักการของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การส่งเสริมหลักนิติธรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญทางการเมือง

เศรษฐกิจและสังคม ยืนอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันทางสังคม และเสียงของคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสได้รับการพิจารณาในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (2543, หน้า 24) ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของคำนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542 ได้ระบุหลักการของคำนิยาม การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ดังนี้ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

องค์การสหประชาชาติ (สถาบันพระปกเกล้า, 2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล คือ การดำเนินการที่ภาคประชาชนและสังคมมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน และมีคำตอบพร้อมเหตุผล ที่สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้ ดังนั้น ธรรมาภิบาล จึงมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ เพราะธรรมาภิบาลเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของมนุษย์ในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาเท่าเทียมกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544, หน้า 13-14) ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขวิกฤติที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญ และกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 48) กล่าวว่าธรรมาภิบาลหมายถึงกระบวนการการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยการร่วมมือจากภาครัฐบาลภาคเอกชนและภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาอย่างจริงจังและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งในการ

ดำเนินการต้องแสดงให้เห็นถึงความชอบธรรมความโปร่งใสการมีส่วนร่วมและยังตรวจสอบได้ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาองค์กรและประเทศให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างมีศักยภาพและยั่งยืน

จิรวัฒน์ หวังสวัสดิ์ (2558, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่าธรรมาภิบาลหมายถึงการปกครองด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดีงามโดยเป็นเรื่องของการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติโดยส่งเสริมให้เกิดการรวมตัวของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลตัดสินใจการตรวจสอบลดการทุจริตคอร์รัปชั่นลงเพื่อให้เกิดความโปร่งใสโดยละเอียดต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกภาคทุกฝ่ายในสังคมคือภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน

พระมหาอนุชา พุทฺธสโร (อาษากิจ) (2560, หน้า 17) ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารบ้านเมืองที่ดี มีคุณภาพ ยึดประโยชน์ชาติเป็นหลัก โดยยึดหลักกฎหมายและมีกฎหมายที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความเสมอภาค โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ใช้คุณธรรมจัดการจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างด

พระอธิการเลิศ คเวสโก (สาระพงษ์) (2560, หน้า 17) ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารการจัดการ ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างสมดุลส่งผลให้สังคม ดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

พระครูสังฆรักษ์ปรีชา ฐตยาโณ (หงษ์ทอง) (2562, หน้า 13) ธรรมาภิบาล หมายถึง การปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมา เพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันจัดการร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหาพัฒนานำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบสันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกล มีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการ ทางานของหน่วยงาน/กลไกการบริหาร ให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมอย่างโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ ประชาชนโดยจะต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ทำงานโดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสามารถร่วมทำงานกับภาคประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นเป็นมิตร

จึงสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดมั่นในคุณธรรม มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีการพัฒนาบนพื้นฐานจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2.2.2 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสารต่างๆ ที่ได้มีองค์กร หน่วยงานของรัฐและนักวิชาการต่าง ๆ กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (ก.พ.) หลักธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือนเป็นผลจากการประชุม ประจำปีระหว่างส่วนของข้าราชการและสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และหลักคุณธรรม

องค์ประกอบของธรรมาภิบาลตามที่ United Nations Development Programme : UNDP เสนอประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชน กฎหมายที่ยุติธรรม ความเปิดเผยโปร่งใส การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม กลไกการเมืองที่ชอบธรรม ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิผลพันธะความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

1) การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) ประชาชนทั้งหญิงและชายมีส่วนร่วมในกระบวนการการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อมโดยผ่านสถาบันต่าง ๆ ที่มีอำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Intermediate Institution)

2) กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of Law) การปกครองประเทศจะใช้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนต้องเคารพกฎหมาย โดยที่กรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมและถูกบังคับใช้กับคนในกลุ่มต่าง ๆ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3) ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)กระบวนการการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ มีความเปิดเผยตรงไปตางมา ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้เป็นอิสระ (Free Flow of Information) ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลหรือข่าวสาธารณะของทางราชการได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

4) การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus Orientation) การตัดสินใจดำเนินนโยบายใด ๆ ของรัฐต้องมีการประสานความต้องการหรือผลประโยชน์ที่แตกต่างของกลุ่มคนในสังคมให้เกิดเป็นความเห็นที่ตรงกัน (Broad Consensus) บนพื้นฐานของสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สังคมโดยรวม

5) กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)การเข้าสู่อำนาจทางการเมืองมีความชอบธรรม และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เช่น การได้มาซึ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีคุณภาพการมีคณะรัฐมนตรีที่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนร่วม การมีระบบราชการที่สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้ การมีกระบวนการเปิดเผยทรัพย์สินและหนี้สินของนักการเมือง การมีคณะกรรมการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำหน้าที่ไต่สวนและวินิจฉัยเจ้าหน้าที่รัฐที่ร่ำรวยผิดปกติ

6) ความเสมอภาค (Equality) ประชาชนทุกคนมีความสามารถที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงในโอกาสต่าง ๆ ในสังคม เช่น โอกาสพัฒนาหรือมีความกินอยู่ที่ดี โดยรัฐเป็นผู้จัดสรรสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการโดยเท่าเทียมกัน

สำนักนายกรัฐมนตรีเมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติสำหรับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ขึ้น ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (2543, หน้า 13) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ

1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรูป และเสนอความเห็นในการตัดสินปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549, หน้า 84) กล่าวว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลเป็นเรื่องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง หรือวิธีการปฏิบัติที่หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐภาคเอกชน รวมถึงประชาชน ควรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติภายใต้องค์ประกอบของ หลักธรรมาภิบาลที่สำคัญๆ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รายละเอียดปรากฏดังนี้

1) หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรและสังคม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ข้อบังคับเหล่านั้น และแนวปฏิบัติของทางราชการ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำนาจของตัวบุคคล

2) หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย จนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก อีกทั้งมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องและชัดเจน

4) หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ เพื่อให้แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ปัญหา รวมถึงดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน การประชาพิจารณ์ หรือการแสดงประชามติอื่น ๆ

5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเอง การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การกระตือรือร้นในการทำงานหรือการแก้ปัญหา การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วม

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า มีการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ มีการรายงานผลการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ รวมถึงการรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน ให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลนั้นหมายถึง หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีความถูกต้องเป็นธรรม สุจริตโปร่งใส

มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ยึดถือองค์ประกอบธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1) หลักนิติธรรม หมายถึง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นข้อตกลงของหน่วยงานโดยที่ระเบียบและหลักเกณฑ์การบังคับเหล่านั้นต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสมาชิก และปฏิบัติตามกฎกติกาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2) หลักคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติในการทำในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความซื่อสัตย์จริงใจยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม บนพื้นฐานของศีลธรรม จริยธรรม ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของผู้รับบริการและยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของหน่วยงานและผู้บริการกับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ

4) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุความสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชน และประเทศ

5) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือได้ผลกระทบจากการบริหารหรือการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชาญชัย พิงขุนทด (2552, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่นักวิชาการได้กล่าวไว้มีดังต่อไปนี้ ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ มีคุณธรรม การมีส่วนร่วม มีความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค การมีหลักนิติธรรม ความถูกต้อง มีจิตสำนึกในหน้าที่มีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน ความคุ้มค่า ความอดทนอดกลั้น การกำกับดูแล และการมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับสังคม ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1) หลักนิติธรรม คือ การใช้กฎเกณฑ์ กฎหมายมาใช้ในการบริหารจัดการ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคนในสังคม เป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมต้องยึดถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องปฏิบัติเป็นนิสัย และเป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยเกิดสันติสุขในหมู่คณะที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด

2) หลักคุณธรรม คือ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมการสนับสนุนการทำงานให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงานและประเทศชาติ

3) หลักความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยไม่ปิดบังอำพรางมีความตรงไปตรงมา

4) หลักความรับผิดชอบ คือ ความสำนึก ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ การเอาใจใส่ในปัญหาความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา กล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน โดยที่หลักความรับผิดชอบตรงกับ คำว่า Accountability คือ ภาระผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และ Responsibility คือ ความรับผิดชอบ

5) หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นองค์กร ประชาชน สังคม ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6) หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการทรัพยากรด้วยความประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการรายงานผลของการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พิจารณาถึงความคุ้นค่าของโครงการ สามารถเลือกเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้บริการที่ดีแต่ประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐมี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักประสิทธิภาพ คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

2. หลักประสิทธิผล คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มมีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3. หลักการตอบสนอง คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

4. หลักภาระรับผิดชอบ คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5. หลักความโปร่งใส คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

6. หลักการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7. หลักกระจายอำนาจ คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8. หลักนิติธรรม คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9. หลักความเสมอภาค คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่นๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทางมติ คือ การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทางมติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

ทิพภาพร พันสาย (2554, หน้า 76) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ

1) หลักนิติธรรม หมายถึง หลักการใช้กฎเกณฑ์เป็นบรรทัดฐานในการปกครองการตรากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิกโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและมีความเป็นธรรม มี

กฎเกณฑ์เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ของทุกภาคส่วนในสังคมซึ่งกฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร

2) หลักคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลควรประพฤติเพื่อให้เกิดประโยชน์หรือหลักธรรมชาติ ที่ควรประพฤติเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ตนและผู้อื่นคุณงามความดีเป็นสภาวะจิตใจที่มั่นคงซึ่งแสดงตัวออกมาในรูปการกระทำที่จูงใจและอยู่ในทางสายกลางด้านความจริง ความดี ความงาม และใช้เป็นหลักในการดำรงชีวิต

3) หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการในการทำงานกฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่เปิดเผยตรงไปตรงมาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและช่วยให้การทำงานปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่นในทุกรูปแบบ

4) หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนสามารถที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกันในการบริหารจัดการสังคมไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นประชาชนหรือบุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติหรือตัดสินใจตลอดจนร่วมสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

5) หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ทั้งยังสามารถตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

6) หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่จำกัดด้วยความประหยัดคุ้มค่าเงิน คุ้มเวลา คุ้มแรงงานและเหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนในสังคมโดยรวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว ซึ่งจะต้องไม่มองข้ามการตัดสินใจของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

วิชิต บุญสนอง (2554, หน้า 5) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลัก 10 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The rule of law) คือ การบังคับใช้กฎหมาย อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงสิทธิ เสริภาพและความยุติธรรมของประชาชน

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การคำนึงถึงความถูกต้องดีงาม ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การดำเนินงานที่ใสสะอาด ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น สามารถตรวจสอบการทำงานได้ในทุกมุมมอง

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการชุมชน การแสดง ความคิดเห็นในการวางแผนและร่วมปฏิบัติงานตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนท้องถิ่น การใส่ใจบัญหาและการกระตือรือร้นในการแก้ไข บัญหาสาธารณะ การเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or economy) คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนการรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน

7. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส ต่างๆ ทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน

8. หลักความสอดคล้อง (Consensus orientation) คือ ความสอดคล้องกับความต้องการทางสังคมหรือประชาชนในท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่แตกต่างเพื่อลดความขัดแย้ง

9. การมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic vision) คือ การวางแผนหรือการกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักสำคัญ

10. การควบคุม การคอรัปชั่น (Control of corruption) คือ การส่งเสริมภาคประชาชนให้มีบทบาทมากขึ้นในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยหลักคุณธรรมอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม ส่วนหลักความคุ้มค่าอยู่ในลำดับสุดท้ายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและวุฒิการศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันข้าราชการครู ได้เสนอปัญหาและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลดังนี้

1) ด้านหลักนิติธรรมบุคลากรยังไม่ทราบข้อบังคับระเบียบคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานเท่าที่ควรผู้บริหารควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในข้อบังคับระเบียบคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านหลักคุณธรรมบุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์รวมผู้บริหารควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ

3) ด้านหลักความโปร่งใสการบริหารงานไม่มีความชัดเจนในเรื่องของงบประมาณที่นำไปใช้ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารน้อยผู้บริหารควรเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความชัดเจนและกระบวนการบริหารงานนั้นพร้อมที่จะตรวจสอบได้

4) ด้านหลักการมีส่วนร่วมการทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) ด้านหลักความรับผิดชอบบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเองโดยไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การปฏิบัติงานล่าช้าขาดความรับผิดชอบต่อหน่วยงานผู้บริหารควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบและเอาใส่ต่อการทำงานอย่างเต็มที่

6) ด้านหลักความคุ้มค่าบุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกต่อการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่าผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์มากที่สุด

ประเสริฐศักดิ์ แก้วหนองแสง (2557, หน้า 92) ได้กล่าวสรุปไว้ว่าความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรไม่สามารถปฏิเสธที่จะนำมาสู่การปฏิบัติได้เพราะการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลนี้ได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและเป็นการทำงานที่มีระบบอย่างมีประสิทธิภาพเพราะทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเอกชนหน่วยงานรัฐบาลหรือแม้แต่ภาคประชาชนหากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วก็จะนำองค์กรนั้นสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพแม้แต่การนำหลักธรรมาภิบาลนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลส่งผลให้โรงเรียนมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอันประกอบด้วยหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้ เพื่อการที่ผู้บริหารจะได้บริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากภายนอกและนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนสืบไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารจัดการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง หรือวิธีการปฏิบัติที่หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐภาคเอกชน รวมถึงประชาชนควรถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติภายใต้องค์ประกอบของ หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 หลัก ดังนี้

1) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพหมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดย

ใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดค่าใช้จ่ายตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยไม่มีความจำเป็น

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้ากับผลสำเร็จตามเป้าหมายของวิธีการหรือทางเลือกนั้น มีการบริหารจัดการที่คล่องตัวด้วยการกำหนดผู้รับผิดชอบ และมอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยการกำหนดครูที่เหมาะสมกับภาระงานของโรงเรียน ใช้เทคนิค เทคโนโลยีกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเหมาะสมและการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักสำคัญในการบริหารมีการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ด้วยต้นทุนที่ประหยัดและคุ้มค่า พร้อมกับแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงาน หรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของโรงเรียน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษาทั้งด้านต้นทุนแรงงาน เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานพัฒนาระบบสารสนเทศ และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านต้นทุนแรงงาน เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบสารสนเทศ และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

กล่าวโดยสรุป หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารงานที่กำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สภาพแวดล้อม และความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2) หลักประสิทธิผล (Effectiveness)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานมีการจัดการความเสี่ยงโดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงคของโรงเรียนมีการบริหารอย่างเป็นระบบรวดเร็ว มีการดำเนินงานอย่างครบถ้วน ทั้งการวางแผนระบบการทำงานและการแก้ไขปัญหาการจัดลำดับความสำคัญของงานโดยมีการจัดสรรเวลาให้แต่ละงานอย่างเหมาะสม มีแนวทางในการพัฒนางานหรือบูรณาการความรู้ทางด้านบริหารจัดการกับแนวทางการบริหารโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน และยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อโรงเรียน ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจ คล้ายคลึงกันและมีการกำกับ ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไข การจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการ ที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณ มาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และมีการกำกับ ติดตาม ปรับปรุงและแก้ไข การจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิง ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง บริหารจัดการให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาโดยใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนงานหรือแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม สามารถแนะแนวทาง แก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาขบวนการจัดการเรียนการสอนอย่าง

ต่อเนื่องและเหมาะสมตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่และการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดของบุคลากร

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้บรับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถ ให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่มีความหลากหลายซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีช่องทางในการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของครู และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ นำข้อเสนอแนะจากครูไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีขั้นตอน และมีประสิทธิภาพ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของครูที่มีความหลากหลาย

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างเพื่อนำมาพัฒนาการบริหารโรงเรียน

ชุติมา พวงทอง (2563, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจรวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้าง

ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารโรงเรียน

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึง ตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ สามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม

4) หลักความรับผิดชอบ (Accountability)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือที่อาจเกิดขึ้น

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 5) ได้กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อโรงเรียน ใส่ใจปัญหา มีความกระตือรือร้นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของครู ยอมรับผลจาการกระทำของตน รับผิดชอบต่อผลงานที่ปฏิบัติและมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อครูในโรงเรียน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การบริหารงานที่ชัดเจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันคุณภาพ การเสริมแรงและมาตรการบทลงโทษ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

ชุติมา พวงทอง (2563, หน้า 8) ได้กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงความ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การบริหารงานที่ชัดเจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการประกันคุณภาพ การเสริมแรง และมาตรการบทลงโทษโดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุป หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ยอมรับผลและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านดีและด้านเสีย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน บุคลากรและชุมชน

5) หลักความโปร่งใส (Transparency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างและสามารถตรวจสอบได้

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส (transparency) หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีการตระหนักใน สิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะของชุมชน ความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่

แตกต่างของประชาชนและการแสดงออกถึงความกล้าการยอมรับต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนโดยตรง

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์ สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การบริหารที่มีความสุจริตและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการดำเนินงานที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ครูเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการในการให้ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคณะกรรมการเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผย อย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน จัดวางระบบตรวจสอบภายใน การนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรีโดยประชาชน สามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง และสามารถตรวจสอบได้

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี เช่น ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนจัดวางระบบตรวจสอบภายในการนิเทศติดตามตรวจสอบกิจกรรมต่างๆ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

กล่าวโดยสรุป หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมามีกระบวนการทำงาน บริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบที่ เปิดเผย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการ

ทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การบริหารจัดการโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเสนอปัญหาและความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนทำโครงการ การลงมือปฏิบัติตามแผนการติดตามตรวจสอบการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกิจกรรมและขั้นตอนนั้นๆ

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาและเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาสำคัญๆของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดี เปิดโอกาสให้ร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่ายสร้างความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการวางแผนจัดทำแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมรับรู้ผลประโยชน์ของโรงเรียน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่ เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

ชุติมา พวงทอง (2563, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดง ทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้

ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางร่วมกันแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

กล่าวโดยสรุป หลักการมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา กำหนดนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักกระกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 5) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ครูฝ่ายงานต่างๆ และการกระจายอำนาจในการบริหารจากระดับบนไปสู่ระดับล่าง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและตระหนักถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู ให้ครูมีอำนาจในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ลดอำนาจการควบคุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร เช่น การกระจายอำนาจการบริหารการกำหนดแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีการกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันและการสรรหาบุคลากรตรงตามความขาดแคลนโดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

ชุติมา พวงทอง (2563, หน้า 8) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบ

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการ ปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร เช่น การกระจายอำนาจการบริหาร การกำหนดแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกัน และการสรรหาบุคลากรตรงตามความขาดแคลน โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อ ผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

กล่าวโดยสรุป หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง จัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสม มอบอำนาจในการดำเนินงานให้ตามความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและ มอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (rule of law) หมายถึง ตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทันสมัยเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของประชาชนในสังคมและประชาสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจ

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 7) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง เป็นการใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาให้มีความทันสมัยและเป็นธรรมอยู่เสมอ เป็นหลักที่ถือว่าเป็นกฎกติกาในโรงเรียนเพื่อใช้ในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีการบริหารงานการเงินและทรัพยากรเป็นไปตามระเบียบของทางราชการคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของครูด้วยระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมด้วย การกำหนดระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่เกี่ยวกับผลกระทบของครูถือปฏิบัติโดยการเสมอภาคกันกำหนดขอบเขต อำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเพื่อให้การสนับสนุนและการพัฒนาครูอย่างทั่วถึง

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (rule of law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน และกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานชัดเจนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับข้อตกลงหรือแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา กำกับดูแลและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสมอ

9) หลักความเสมอภาค (Equity)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค (equity) หมายถึง การปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาและอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค หมายถึง การให้ความสำคัญกับการมีสิทธิเสรีภาพของครู สิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ทุกคนได้รับอย่างเสมอภาคกัน ได้การรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ไขปัญหา และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหรือหญิง ถิ่นกำหนด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางการ หรือสุขภาพ สานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ทีทีทีทีทีทีทีทีทีทีๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคล ผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

กล่าวโดยสรุป หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด ให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคลมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการหรือบริการอย่างเท่าเทียมกันและให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทางมติ หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทางมติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

อรทัย ทวีระวงษ์ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (consensus oriented) หมายถึง การตัดสินใจใด ๆ ก็ตามในการ บริหารจัดการองค์การเมื่อมีเสียงแตกต่างให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์โดยมีตัวชี้วัด

ดารินทร์ สงมะเริง (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการหาข้อคิดเห็น มีแนวทางในการหาข้อตกลงด้วยกระบวนการจากข้อคิดเห็นของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการพิจารณาและเสนอมติอันที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาหรือเลือกสรรผู้ที่

จะดำรงตำแหน่งหรือบรรจุแต่งตั้งในโรงเรียน มีการปฏิบัติตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ได้ทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียนมาใช้ในการตัดสินใจการบริหารโรงเรียน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

วันทินี ภูธรรมะ (2563, หน้า 6) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทางมติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563, หน้า 16) ได้กล่าวว่า หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

นิกร คำลุ่น (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

กล่าวโดยสรุป หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกันรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการร่วมคิดวิเคราะห์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษาร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษารับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

2.2.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้ เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งหมด การบริหารจัดการจะเป็นลักษณะเป็นประชาธิปไตยในรูปแบบที่เพียงพออย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไป เพราะการบริหารจัดการค่อนข้างจะเป็นธรรมาภิบาล ย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อองค์กรได้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากมายรวดเร็ว วัฒนธรรมประชาธิปไตยอุปถัมภ์ ทุนนิยมและอภิสิทธิ์จึงอยู่คงที่และรุนแรงขึ้น ทั้งนี้ เพราะมาตรการทางจริยธรรม ความจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่เหมาะสมหลายประการจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น หน่วยงานทางการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญยิ่งในสังคม จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปที่ดีกว่าเดิม การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องตระหนักในเรื่องนี้ สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารได้มีความพยายามนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ยึดแนวทางธรรมาภิบาลมาใช้ทุกระดับองค์กร ไม่ว่าระดับเขตพื้นที่และระดับโรงเรียน ในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นต้องนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาเองมาจากความเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวหลายประการคือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ทุกหน่วยราชการถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประการที่ 2 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้กับหน่วยงานราชการทั่วไป ภาครัฐและหน่วยงานในกำกับรัฐโดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) จัดส่วนราชการใหม่โดยบูรณาการภารกิจ เพื่อกำหนดแผนบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาการจัดองค์การให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการต่อไป 3) กำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารที่ดีให้นำไปปฏิบัติในทางเดียวกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้สอดคล้องกับมาตรา 3(1) แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าว

ประการที่ 3 การนำการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (School Based Management) มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้นำแบบการบริหารฐานโรงเรียนมาเผยแพร่ และฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไป ซึ่งหลักการบริหารจัดการฐานโรงเรียนสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลเกือบทั้งหมด จึงเป็นการสอดรับกับ พ.ร.ก. ว่าด้วยเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ประการที่ 4 ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่บัญญัติไว้ว่า “กำหนดกระทรวงกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และใน พ.ร.บ. ระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า “สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง” ในความเป็นนิติบุคคลของโรงเรียน การบริหารจัดการจะเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้เป็นแนวทางการบริหาร ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการการศึกษาจึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และเป้าหมายตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา จะเห็นว่าธรรมาภิบาลมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งพึงพอจะกล่าวเป็นข้อๆ ดังนี้

1) การสร้างธรรมาภิบาลเกิดขึ้นได้ทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมเสถียรภาพพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคม และเพิ่มการมีส่วนร่วม

2) เป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าคนรวยหรือจนในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมกันและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3) ธรรมาภิบาลช่วยลด บรรเทา หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีความรุนแรง ก็ยังช่วยลดหรือบรรเทาความรุนแรงลงไป และปัญหาที่ไม่รุนแรงก็อาจไม่เกิดขึ้นอีก อีกทั้งทำให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้าน ทั้งด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจมีสมรรถนะมีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุขและความเอื้ออาทรต่อกัน มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไปด้วยความมั่นคง

4) ธรรมาภิบาลช่วยลดปัญหาฉ้อราษฎร์บังหลวง และส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต

5) ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

6) ธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ

7) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 กำหนดให้จัดโครงสร้างระบบและกระบวนการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสำคัญและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

8) ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศชาติ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือธรรมาภิบาล เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน และเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ให้ประเทศดำรงอยู่ได้ ทั้งนี้ ยังเป็นการบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขภาวะวิกฤติ และอันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญ และการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (กรมการปกครอง, 2545, หน้า 96-100) ได้ระบุว่า จากในช่วงเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างมาก บางเรื่องมีผลในทางสร้างสรรค์ บางเรื่องมีผลในทางชะลอตัว หรือเกิดผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์ จนบางครั้งกลายเป็นวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงหาแนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการในการแก้ปัญหาต่างๆ ขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 นายกรัฐมนตรี จึงวางระเบียบได้ โดยระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542” โดยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีความสำคัญ เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากจะเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งแล้ว ยังเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภยันตรายที่จะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญและกระแสโลกปัจจุบัน

จรัสศรี ทีปิรัช (2545, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งจะต้องเกิดขึ้นในองค์กรราชการ เป็นศูนย์การบริการภาครัฐ อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม หากกลไกของรัฐ สามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ยุติธรรมและโปร่งใส ก็จะนำพาให้ประชาชนได้รับการดูแลหรือได้รับบริการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู (2545, หน้า 76) ได้กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทยนั้น หรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นเงื่อนไขสำเร็จของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และสืบเนื่องมายังฉบับที่ 10 อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหลือทั้งหมด ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักปฏิบัติในทุกระดับ ตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐ รวมถึงระดับภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมในระยะเร่งด่วน รวมทั้งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันและวางรากฐานระบบเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริงอีกด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2551, หน้า 27-29) กล่าวว่า สาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล พอสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารงานเพื่อ
   2.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
   2.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
   2.3 มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
   2.4 ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
   2.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันสมัยต่อสถานการณ์
   2.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองตามความต้องการ
   2.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
3. การบริหารเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีแนวทางดังนี้
   3.1 กำหนดภารกิจตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับแนวนโยบาย
   3.2 ปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้
   3.3 จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย ก่อนเริ่มดำเนินการ
   3.4 รับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคม
   3.5 แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโดยเร็ว
4. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐให้ปฏิบัติดังนี้
   4.1 จัดทำแผนปฏิบัติล่วงหน้า

4.2 ในแผนให้มีรายละเอียด ขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณในการดำเนินการ

4.3 จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ

4.4 เมื่อเกิดผลกระทบต่อประชาชนในการปฏิบัติตามภารกิจให้เป็นหน้าที่ต้องแก้ไขและบรรเทาผลกระทบหรือเปลี่ยนแผนตามความเหมาะสม

5. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐให้ดำเนินการดังนี้

5.1 กำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จและงบประมาณและเผยแพร่ให้ส่วนราชการและประชาชน

5.2 ทำบัญชีต้นทุนงานบริการสาธารณะตามกำหนด

5.3 ให้มีความคุ้มค่าในการปฏิบัติ

5.4 ถ้ามีการดำเนินการขออนุญาต ขออนุมัติหรือความเห็น แจ้งผลภายใน 15 วัน

5.5 วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใดๆ โดยเร็ว

5.6 ปกติให้สั่งราชการเป็นลายลักษณ์อักษร

6. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติดังนี้

6.1 จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

6.2 ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของ ค.ร.ม. สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ/แนวทางการกระจายอำนาจก็ได้

6.3 ให้จัดทำแผนภูมิ ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการเปิดเผยไว้

6.4 จัดศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นศูนย์บริการเพิ่ม

6.5 ให้จัดเจ้าหน้าที่ไว้ศูนย์บริการร่วม

6.6 ให้จัดศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

7. การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ให้ดำเนินการดังนี้

7.1 จัดให้มีการทบทวนภารกิจ

7.2 ห้ามมิให้จัดตั้งหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกัน

7.3 สำรวจตรวจสอบและทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบของหน่วยงาน

7.4 ให้สำนักงานกฤษฎีกาเสนอแนะต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อเห็นว่ากฎหมายระเบียบ ไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมเป็นอุปสรรค เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

8. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องของประชาชนให้ดำเนินการดังนี้

8.1 บริการประชาชน หรือติดต่อประสานงานกับส่วนราชการด้วยกัน โดยกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เป็นที่รับทราบ

8.2 ตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินงานให้ทราบภายใน 15 วัน

8.3 จัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

8.4 ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีระบบเครือข่ายกลางขึ้นเพื่อความสะดวกและรวดเร็วของประชาชน

8.5 ถ้ามีการร้องเรียน เสนอแนะหรือความเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการอุปสรรคความยุ่งยากหรือปัญหาต้องพิจารณาให้ลุล่วง อาจใช้ IT ก็ได้

8.6 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ หรือประกาศปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็ว

8.7 ให้ปฏิบัติราชการโดยปกติเป็นเรื่องเปิดเผย

8.8 จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี สามารถดูหรือตรวจสอบได้

9. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการดังนี้

9.1 จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของประชาชน

9.2 อาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ

9.3 จัดประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยราชการ

9.4 ถ้าการบริการของส่วนงานใดมีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายแก่ประชาชนพอใจ ให้ ก.พ.ร. เสนอ ค.ร.ม. จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่หน่วยราชการนั้นๆ

9.5 ให้ ก.พ.ร. เสนอให้รางวัล ต่อ ค.ร.ม. สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ

จากธรรมาภิบาลปฏิบัติ ตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการที่ดี ภาครัฐดังกล่าวสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำเป็นต้องนำมาปฏิบัติ โดยประยุกต์ใช้เท่าที่จำเป็น จึงคาดว่าจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปด้วยดี ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจากคำกล่าวของนักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลได้เข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารหน่วยงานและองค์กรอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องนำลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เห็นถึงกระบวนการในการทำงานที่สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

ภาวิณี ชินคำ (2551, หน้า 18) ได้สรุปถึงความสำคัญของการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืน เพราะเป็นการจัดการศึกษาตามมาตรฐานให้กับนักเรียนเพื่อเลือก

วิถีทางในการดำเนินชีวิตและผลิตกำลังคนในระดับกลาง นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารของโรงเรียนจำดำเนินไปด้วยดีมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคหรือหลักการบริหารต่างๆ ตลอดจน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญที่มีอยู่ ทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายของแผนการศึกษาที่กำหนดไว้ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กร จะต้องให้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงถือว่าการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัว และของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดซึ่งความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ

ธีระ รุญเจริญ (2551, หน้า 22) กล่าวว่า การจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการสอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน 3 ระดับ คือ ระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ในแต่ละระดับมีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ กล่าวคือ ระดับกระทรวงจะกำหนดแผนนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผลการจัดการและการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการประสานทุกระดับ ส่งเสริม สนับสนุนด้านต่างๆ แก่สถานศึกษาอย่างแท้จริง เพราะคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างไร อยู่ที่การบริหารจัดการในระดับนี้

การบริหารจัดการในทุกระดับตามแนวโน้มในปัจจุบันจำต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน

การบริหารจัดการศึกษา จำต้องดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล จึงจะเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหา และความต้องการในยุคโลกาภิวัฒน์ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงาน และเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ

ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2552, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นหลักของความรับผิดชอบโปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการอย่างให้มีการตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่าความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรไม่สามารถปฏิเสธที่จะนำมาสู่การปฏิบัติได้เพราะการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลนี้ได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและเป็นการทำงานที่มีระบบอย่างมีประสิทธิภาพเพราะทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเอกชนหน่วยงานรัฐบาลหรือแม้แต่ภาคประชาชนหากมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วก็จะนำองค์กรนั้นสู่

การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพแม้แต่การนำหลักธรรมาภิบาลนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนเนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลส่งผลให้โรงเรียนมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอันประกอบด้วยหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมหลักความโปร่งใสหลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าทั้งนี้เพื่อการที่ผู้บริหารจะได้บริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากภายนอกและนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนสืบไป

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของธรรมาภิบาล คือเป็นการนำธรรมาภิบาลมใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมต่างๆ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองขององค์กร

2.2.4 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

2.2.4.1 ธรรมาภิบาลของการบริหารการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 มีดังนี้

1) บริหารกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตร และวุฒิบัตรขอสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2.4.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา

ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสถานศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการ

คณะกรรมการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล จะให้มีรองผู้อำนวยการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการรองจากผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อช่วยปฏิบัติราชการก็ได้ ดังนี้

การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายรายได้ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล้องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริหารมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นไงที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.4.3 ธรรมาภิบาลของการบริหารการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2551, หน้า 23-24) กล่าวว่า เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา หรือองค์กรทางสังคมต่างๆ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล

การบริหารจัดการมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยในรูปแบบแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไป เพราะการบริหารจัดการในความเป็นจริงมิใช่การบริหารจัดการที่ดี แต่ยังเป็นการบริหารจัดการค่อนข้างจะเป็นธรรมาภิบาล ย่อมส่งผลกระทบในทางลบต่อองค์กรได้

ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากมายและรวดเร็ว วัฒนธรรมประชาธิปไตยอุปถัมภ์ ทุนนิยม และอภิสิทธิ์ จึงยังคงอยู่และรุนแรงขึ้น ทั้งนี้เพราะขาดมาตรการทางจริยธรรม ความจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์กลยุทธ์ที่เหมาะสมหลายประการ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น หน่วยงานการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญยิ่งในสังคมจำเป็นได้รับการปฏิรูปที่ดีขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องตระหนักในเรื่องนี้

สืบเนื่องจากการปฏิรูปโครงสร้าง และระบบบริหาร ได้มีความพยายามนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ยึดแนวทางธรรมาภิบาลมาใช้ในทุกระดับองค์กร ไม่ว่าระดับกระทรวง ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

ในระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความจำเป็นต้องนำธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง และเคลื่อนไหวหลายประการ คือ

ประการที่ 1 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อใช้กับหน่วยราชการทั่วไป ภาครัฐ และหน่วยงานภายในกำกับรัฐโดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ

1. จัดส่วนราชการใหม่ โดยบูรณาการภารกิจเพื่อกำหนดแผนบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาจัดองค์กรให้มีประสิทธิภาพและรองรับการปฏิรูประบบราชการต่อไป
3. กำหนดแผนปฏิบัติราชการที่ทำให้เกิดการบริหารราชการที่ดี ให้นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่สามารถวัดผลได้ อันสอดคล้องกับมาตรา 3 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545

ประการที่ 2 การนำการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (School-based Management : SBM) มาใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นำรูปแบบการบริหารฐานโรงเรียนมาเผยแพร่ และฝึกอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสอดคล้องกับหลักการของธรรมาภิบาลเกือบทั้งหมด จึงเป็นการสอดรับกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

ประการที่ 3 ตามที่มี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า

“สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

ดังนั้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษา จึงจะบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.2.4.4 ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (Good Governance of SBM)

ธีระ รุญเจริญ (2551, หน้า 29-30) ได้กล่าวเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการฐานโรงเรียนว่า ในระยะ 4-5 ปี มาจนถึงปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษาได้เพียรพยายามนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ โดยมีโครงการพัฒนาการนำการบริหารฐานโรงเรียน มาใช้ในโรงเรียนขั้นพื้นฐานโดยเน้นการบริหารจัดการเรียนรู้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และได้จัดโครงการสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้มาแล้ว 2 รุ่น คือ รุ่นปีการศึกษา 2544 และรุ่นปีการศึกษา 2545 เพื่อเป็นการพิสูจน์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารฐานโรงเรียน

หลักการของการบริหารโรงเรียน เป็นหลักการบริหารฐานโรงเรียน เป็นหลักการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทั้งหมด ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกัน ในเรื่องนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปหลักการทั่วไป เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ดังนี้

หลักที่ 1 การกระจายอำนาจ คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา

หลักที่ 2 การบริหารตนเอง สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารในรูปขององค์คณะบุคคล

หลักที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนตัดสินใจกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา

หลักที่ 4 ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

หลักที่ 5 การพัฒนาทั้งระบบ ปรับทั้งเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงต้องให้ระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน

หลักที่ 6 ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น มีความคล่องตัวเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการตามความต้องการของตนเองได้มากขึ้น ตามแนวทางการบริหารและการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริม จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต้องกระจายอำนาจและมอบอำนาจที่มีตามสายบังคับบัญชาไปให้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลให้มากที่สุด รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอตามเกณฑ์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัดของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549, หน้า 89)

2.2.4.5 การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

นับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารโรงเรียนในฐานะนิติบุคคล หรือแม้แต่การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาล จึงเห็นได้ว่า ในการบริหารจัดการการบริหารสู่ความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งแนวทางการบริหาร ดังนี้ ธีระ รุญเจริญ (2551, หน้า 31)

1. สมรรถภาพที่จำเป็นของผู้บริหาร
    1.1 สามารถสร้างศรัทธาให้แก่ครูและผู้ร่วมงาน
    1.2 ทำงานเป็นทีม
    1.3 เป็นผู้นำทางวิชาการ
    1.4 มีวิสัยทัศน์
    1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
    1.6 มีมนุษยสัมพันธ์ดี
    1.7 มีความรักความสามารถในการบริหาร
    1.8 กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบ
    1.9 ซื่อสัตย์ โปร่งใส

1.10 เป็นผู้ประสานงานที่ดี

1.11 เป็นนักประชาธิปไตย

1.12 เป็นผู้อำนวยความสะดวกสนับสนุน

1.13 เป็นแบบอย่างที่ดี

2. แนวทางการบริหาร

2.1 วางแผนพัฒนางานของโรงเรียนเพื่อประโยชน์แก่นักเรียนเป็นสำคัญ

2.2 คิดวิเคราะห์เพื่อแปลงแนวคิดให้เป็นการปฏิบัติที่ได้ผลตามที่คิด

2.3 ทำงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย

2.4 กล้าตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหาร

2.5 ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน

2.7 จัดการให้เพื่อนครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 ทำงานแบบมีพลังเป็นทีมกับบุคลากรทุกฝ่าย

2.9 ส่งเสริมให้ครูทุกคนเข้าร่วมเสนอแนะรูปแบบการบริหาร ด้านวิชาการของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.10 วางแผนบริหารงานให้เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนครูและผู้บริหาร

2.11 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ และดำเนินการจัดการทรัพยากรของสถานศึกษา

2.12 ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.13 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.14 เผยแพร่และนำผลการประเมินมาให้ปรับปรุงแผนงานต่อไป

2.15 สนับสนุนให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และตรวจสอบระบบการเงินของสถานศึกษา

จากคำกล่าวของนักวิชาการเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ทำให้สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสภาวะผู้นำเหมาะสม และมีแนวทางการบริหารสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการสถานศึกษานิติบุคคล

การบริหารงานจะต้องเป็นรูปแบบใหม่ เพราะประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำทางการบริหารจัดการศึกษา โดยจำเป็นต้องจัดหาทรัพยากรวิชาการ และข้อมูลสารสนเทศจัดการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของ

สถานศึกษา ประสานและสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลครอบครัว และองค์กรต่างๆ เพื่อทุกฝ่ายจะได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามการบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อการพัฒนาที่สมบูรณ์

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา

สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและจะดำเนินการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารเพราะผู้บริหารคือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้จัดระเบียบการทำงานจัดสรรทรัพยากรและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายการบริหารงานย่อมเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ผู้บริหารจะต้องประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและทฤษฎีทางการบริหารและนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งหลักและทฤษฎีทางการบริหารมีผู้จำแนกไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 4) ได้นำหลักการบริหารของ School-based Management เข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษาซึ่งมีหลักการดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจโดยการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนและยอมรับว่าการปรับปรุงการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดผลสำเร็จได้ต้องทำที่สถานศึกษาโดยกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. หลักการบริหารตนเองสถานศึกษาจะมีองค์กรอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารในรูปขององค์กรคณะบุคคลคือคณะกรรมการสถานศึกษา

3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเช่นผู้ปกครองชุมชนศิษย์เก่าซึ่งสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการตัดสินใจการร่วมคิดร่วมทำโดยการเน้นการกระจายโอกาสไปให้ทั่วถึงทั้งองค์กรเพื่อโยงใยให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

4. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุนเป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

5. หลักการพัฒนาทั้งระบบมีการปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรทั้งระบบ

6. หลักการความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้สถานศึกษาต้องแสดงความรับผิดชอบที่จะให้มีการตรวจสอบเพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

วิชัย ภูสันต์ (2549, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

ระเบียบ จันทร์ชมภู (2551, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารคือ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันและในการร่วมมือทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เรียกว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และการร่วมมือกันนั้น จะมีการจัดในรูปองค์กรประเภทต่างๆ มีข้อตกลงร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และดำเนินการหรือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมสามารถสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้สังคมการเรียนรู้ให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สามารถ อภิสนธ์ (2553, หน้า 45) กล่าวไว้ว่าขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาคือการบริหารงานในสถานศึกษาในงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการการบริหารงานบุคคลการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 13) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จการบริหารงานของผู้บริหารคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่แท้จริงและจะต้องเข้าใจในหลักการบริหารหลักทฤษฎีการบริหารและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆคือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานปัจจัยที่เกี่ยวกับงานได้แก่ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานได้แก่นโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานความมั่นคงในการทำงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและผลตอบแทน

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 12) ได้กล่าวว่าการบริหารหมายถึงกระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารในการร่วมมือและพัฒนาการทำงานของบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถมีระบบและนำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงานการยอมรับจากบุคคลภายในและนอกองค์กรสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

จึงสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาในปัจจุบันหากพิจารณาในแง่ทฤษฎียังไม่ปรากฏว่าทฤษฎีใดที่มีความสมบูรณ์ต่อการนำมาใช้เมื่อคำนึงในแง่ของการวิจัยแนวคิดในปัจจุบันมีการกระตุ้นให้มีการใช้แนวการศึกษาที่มีความหลากหลายไม่ยึดติดกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเมื่อคำนึงถึงการปฏิบัติสิ่งที่ขัดแย้ง

กันอยู่ในด้านทฤษฎีและการวิจัยส่งผลเรียกร้องให้นักบริหารการศึกษาประยุกต์แนวคิดการศึกษาใหม่ๆ และวิธีการศึกษาที่หลากหลายและทำความเข้าใจการบริหารและองค์การที่ตนรับผิดชอบ

2.3.2 หลักการบริหารการศึกษา

ระเบียบ จันทร์ชมภู (2551, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติมโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ประเสริฐ วงศ์เสนา (2552, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารการศึกษาให้เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากโดยอาศัยการบริหารหลาย ๆ อย่าง เช่นการยึดโรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนเป็นศูนย์กลางการผลิตการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายและการกระจายอำนาจ เป็นต้น ซึ่งหลักการบริหารเหล่านี้จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า บทบาทและหน้าที่ผู้บริหารในการบริหารดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องยึดถือปฏิบัติหรือได้รับการฝึกฝนเรียนรู้ให้เข้าใจและจำเป็นทั้งนี้เพราะการนำหลักการบริหารการศึกษาไปสู่การปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษาเป็นสิ่งท้าทายในการบริหารจัดการที่จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจสามารถที่จะนำหลักการบริหารการศึกษาที่ทันเหตุการณ์กับยุคในปัจจุบันมาใช้ในการบริหารจัดการในการบริหารงานทั้ง 4 งาน ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการงานบริหารบุคคลงานงบประมาณและงานบริหารทั่วไปให้เอื้อในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์และยั่งยืนต่อไป

สุรศักดิ์ แสนคำ (2558, หน้า 39) สรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษานั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ และการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่จะต้องใช้ความรอบคอบให้มาก สิ่งสำคัญผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถพร้อมประสบการณ์นำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า มีการปรบเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การพัฒนาการบิหารกาศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนาทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติ

จึงสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ วิธีการ การกำหนดการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปสู่จุดหมุ่งหมาย

2.3.3 ความหมายของการบริหารการศึกษา

คำว่าการบริหารและการศึกษามีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมายแต่กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการให้นิยามคำว่าการบริหารการศึกษาอาจแตกต่างกันบ้าง ดังนี้

เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์ (2548, หน้า 11) สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่จะต้องร่วมมือกันในการดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารอันได้แก่คนเงินวัสดุและการจัดการมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่ดีควรใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสุจริตและจริงใจโดยปราศจากอคติสิ่งสำคัญคือคุณภาพของผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนถ้าผู้บริหารครูอาจารย์มีคุณภาพแล้วผลผลิตคือนักเรียนย่อมเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพด้วย

วิชัย ภูสันต์ (2549, หน้า 12) สรุปไว้จากความหมายของการบริหารและการศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่าการบริหารการศึกษาหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทั้งในด้านบุคลิกภาพความรู้ความสามารถพฤติกรรมทัศนคติคุณธรรมและค่านิยมพร้อมที่จะสนองการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจการเมืองสังคมและวัฒนธรรม

ระเบียบ จันทร์ชมภู (2551, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการศึกษาของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญเติมโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ประเสริฐ วงศ์เสนา (2552, หน้า 12) กล่าวไว้ว่าการบริหารการศึกษาหมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาคือการหาทางทำงานด้านการศึกษาให้สำเร็จซึ่งมีวิธีการอยู่มากมายที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ความสามารถตามสภาพความต้องการประสบการณ์สภาพความต้องการและสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา (Educational Administration) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนการจัดองค์การการนำและการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการสืบสวนทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตหรือหมายถึงกระบวนการทางานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัด

กระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการสืบสวนทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จึงสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาหมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันให้สำเร็จซึ่งมีวิธีการอยู่มากมายที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมตามสภาพความรู้ความสามารถตามสภาพความต้องการประสบการณ์และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถเรียนรู้และพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรทุกด้านให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะได้นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หน่วยงานที่เป็นแรงขับเคลื่อนในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ รวมทั้งผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ก็คือโรงเรียน หากกล่าวไปแล้วโรงเรียนแต่ละแห่งได้มีการก่อตั้งมานานและยังคงดำรงอยู่ได้ โรงเรียนบางแห่งได้รับความนิยมจากผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้าศึกษาต่อ สิ่งนี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนนั้น ดังนั้น โรงเรียนทุกแห่งจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำการบริหารเข้ามาช่วยในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จสูงสุด และยังเป็นการทำให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นแล้วการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนก็จะส่งผลให้โรงเรียนนั้นมีระบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผลผลิตทางการศึกษาเหล่านั้น คือนักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นคนที่เก่ง ดี และมีความสุขและได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ร่วมกับปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วยการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนและผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง

พระทัตเทพ ธมฺมานนฺโท (จันทึก) (2559, หน้า 17) การบริหารงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าไป อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีหลักสำคัญพื้นฐานอยู่ 4 ด้านคือ คน เงิน วัสดุ และการบริหารงาน ถือว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญองค์กรแต่ละที่ต้องการประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานเพื่อความเป็นระบบให้ เกิดความมั่นคง ทั้งในระบบผู้บริหารที่ทำให้เกิดการยอมรับจากประชาชนในการทำงานและทำให้ชุมชนมี ความเป็นปรึกแผ่นและสามัคคีกันมากขึ้น

พิมพ์นิภา จินดาพันธ์ (2560, หน้า 18-19) การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นระบบงาน ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ การจัดสรรความสำคัญ ลำดับเวลาของการทำงาน อันไหนควรทำก่อนอันไหนควรทำทีหลัง คือ ต้องมีหลักการดำเนินงานมีหลักเกณฑ์ การปฏิบัติที่แต่ละองค์กรสามารถใช้หลักเกณฑ์ประสมประสานกันอยู่ใสตัว แต่สิ่งที่แผงอยู่ในระหว่างการบริหารงานเกือบทุกประการนั้นก็คือคุณธรรม จิรยธรรม ของการบริหาร ซึ่งเป็นเสมือการบริหารงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพราะการวินิจฉันสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถจะชี้ใช้เห็นถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญ

อนุภาส มังสะคู (2563, หน้า 9) การบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัตถุ สิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงานการงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงานการตัดสินใจ และนโยบายโดยใช้กระบวนการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พระนัฐทร จนทปญโญ (พาลี) และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2564, หน้า 4) การบริหารงานหมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงานสั่งการและควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนระบบการบริหารงานที่ได้วางแผนหรือวางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนแล้วร่วมกันดำเนินงานด้วยความสมัครสมานสามัคคีเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การไปพร้อมกันด้วยความสำเร็จ

จึงสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้กระบวนการทำงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์กับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2.4.2 ขอบข่ายกระบวนการบริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารโรงเรียน โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสรุปสาระสำคัญในแต่ละงานดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพราะเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนได้มีผู้ที่ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

2. เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. เพื่อให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ขอบข่ายการดำเนินงาน

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.3 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสม

1.4 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.5 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม

2.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลา สาระการเรียนรู้และผู้เรียน

2.3 จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงจากแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

2.4 การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.5 ให้ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.6 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

3.1 กำหนดระเบียบการวัด และประเมินของสถานศึกษา

3.2 จัดทำเอกสาร หลักฐานทางด้านการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

3.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียนในสถานศึกษา

3.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัด และประเมินผล

3.6 มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ

3.7 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหารการจัดการ และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

4.3 ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัย

4.4 พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการศึกษา

5.2 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

6.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

6.2 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียน

7. การนิเทศการศึกษา

7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 นิเทศงานวิชาการและการจัดเรียนรู้ในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

7.3 ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

7.4 ติดตามประสานงานนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา

8.2 จัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวสถานศึกษา

8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษานอกสถานศึกษา

8.4 ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

9.1 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับสถานศึกษา

9.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพในระดับหน่วยงานในสถานศึกษา

9.3 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา

9.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

10.1 ดำเนินการเสริมความรู้และประสบการณ์ให้กับชุมชนโดยร่วมมือกับบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

10.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนสามารถเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการโดยการร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

10.3 สนับสนุนและช่วยเหลือให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างชุมชนโดยร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนได้แก่การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษาการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เป็นต้น

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 57) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ ได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีบริหารทางวิชาการผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภายใต้การบริหารงานวิชาการตามขอบข่ายงานทั้ง 12 งาน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริม และสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การจัดทำสื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และประโยชน์ต่อโรงเรียนและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

ประเสริฐศักดิ์ แก้วหนองแสง (2557, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้กระบวนการวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยการจัดทำสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากรครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบัน

อื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การจัดทำสื่อ และนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือกับสถาบันอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากรครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพและนำไปปรับใช้กับหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานวิชาการ ได้คือการทำโครงสร้างบริหารงานวิชาการโรงเรียน และกระบวนการทำงานและมอบหมายหน้าที่บุคลากรที่เหมาะสม ชัดเจน กำหนดขอบข่ายของงานที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ปฏิบัติหน้าที่มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล คือประชาชนเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน

2) การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ ได้มีผู้ที่ให้ความหมายและขอบข่ายภารกิจไว้ พอสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

3. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
   1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
   1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
   1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
   2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
   2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
   2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
   3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดับทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.1 การจัดการทรัพยากร

4.2 การระดับทรัพยากร

4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5. การบริหารการเงิน

5.1 การเบิกเงินจากคลัง

5.2 การรับเงิน

5.3 การเก็บรักษา

5.4 การจ่ายเงิน

5.5 การนำส่งเงิน

5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี

6. การบริหารบัญชี

6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.2 การจัดทางรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

ขอบข่ายการดำเนินงาน

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

1.1 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณของสถานศึกษา

1.2 วิเคราะห์ผลกลยุทธ์ โดยพิจารณาแผนงาน โครงการของฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปจัดตั้งเป็นแผนงบประมาณของสถานศึกษา

1.3 จัดทำแผนงบประมาณตามแผนงาน งาน โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ของสถานศึกษา และของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.4 วิเคราะห์และลำดับความสำคัญของแผนงาน งานโครงการ และจัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษาเพื่อเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

1.5 จัดทำคำขอตั้งงบประมาณของสถานศึกษาเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 ทำสัญญาบริการสาธารณะ โดยมีเป้าหมายการให้บริการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การจัดสรรงบประมาณ

2.1 จัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้กับหน่วยงานภายในสถานศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2 จัดส่งแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อขอใช้งบประมาณไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.3 เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี

2.4 อนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการที่ได้รับงบประมาณ

2.5 โอนเงินงบประมาณวงเงินรวมต่างประเภท งบรายจ่ายของแต่ละแผนงานงานโครงการ

2.6 รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงิน งบประมาณประจำปี โดยแสดงรายละเอียดผลผลิต และผลลัพธ์ของแผนงาน งาน โครงการ ตามแบบที่กำหนดไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

3.1 กำหนดแผนการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา

3.2 วางแผน ตรวจสอบ วิเคราะห์ ประเมินความพอเพียง และประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา

3.3 สอบทานระบบการปฏิบัติงาน

3.4 สอบทานความเชื่อถือได้ของข้อมูล

3.5 ตรวจสอบระบบการดำแลรักษา และความปลอดภัยของทรัพย์สินของหน่วยรับตรวจ

3.6 การประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

3.7 การวางแผน การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานของสถานศึกษา

3.8 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด และคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

4. การระดับทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.1 การวางแผน การรณรงค์ ส่งเสริมการระดับทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

4.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่า

4.3 สรุป รายงาน เผยแพร่ และเชิดชูเกียรติผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

4.4 สำรวจความต้องการของนักเรียน และคัดเลือกนักเรียนเพื่อเสนอกู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.5 ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4.6 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

4.7 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

4.8 จัดระบบสวัสดิการเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.9 สำรวจ และจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

4.10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษาร่วมมือกันใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนและสถานศึกษา

4.11 ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคล หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

4.12 ดำเนินการเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

4.13 จัดหารายได้และผลประโยชน์ และบริหารจัดการตามแนวทางของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5. การบริหารการเงิน

5.1 ยื่นเรื่องขอเบิกเงินพร้อมหลักฐานสำหรับรายการที่มิได้จัดสรรและกำหนดให้เบิกเป็นเงินก้อน เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เว้นแต่กรณีการขอเบิกเงินสำหรับเงินงบประมาณที่จัดสรรและกำหนดให้เบิกเป็นวงเงินรวมไม่ต้องยื่นเรื่องให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.2 รับเงินและออกใบเสร็จรับเงินในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

5.3 เก็บรักษาเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

5.4 จ่ายเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรหรือผู้มีสิทธิโดยตรง เว้นแต่กรณีที่เป็นอำนาจจ่ายคลังและที่คลังกำหนดให้ส่วนราชการผู้เบิกเป็นผู้จ่าย

5.5 หักเงิน ณ ที่จ่าย และนำเงินที่หักส่งตามอำนาจหน้าที่

5.6 นำส่งเงินที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยนำส่งคลังโดยตรงหรือนำส่งคลังผ่านธนาคาร

6. การบริหารการบัญชี

6.1 จัดทำบัญชีเฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

6.2 จัดทำทะเบียนเฉพาะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

6.3 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินส่งเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเปิดเผยต่อสาธารณชน

6.4 จัดทำและจัดหาเอง เว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลาง ที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวของจัดทำขึ้นเพื่อจำหน่ายจ่ายแจก

7. การบริหารการพัสดุและสินทรัพย์

7.1 วางแผนจัดหาพัสดุปีปัจจุบันและล่วงหน้า 3 ปี เฉพาะส่วนที่จะจัดหาเองหรือที่จะร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นจัดหา

7.2 กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะ เว้นแต่กรณีที่มีรูปแบบรายงานหรือคุณลักษณะเฉพาะมาตรฐานอยู่แล้ว

7.3 พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุในระดับสถานศึกษา

7.4 จัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาโดยดำเนินการเองหรือร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นจัดหาตามแผนการจัดหาพัสดุประจำปี

7.5 ควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

7.6 จัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา

จากข้อความที่นักวิชาการได้กล่าวไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 39-50) กำหนดว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงบประมาณหมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานได้แก่การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงินการบริหารการบัญชีและการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 63) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน และโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 27) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการทางการเงิน ทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยต้องอาศัยความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุด

ประเสริฐศักดิ์ แก้วหนองแสง (2557, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณหมายถึงการดำเนินการทางการเงินทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณซึ่งประกอบด้วยการจัดทำและเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงินการบริหารบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์โดยต้องอาศัยความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการทางการเงินทั้งในส่วนของงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน โดยต้องอาศัยความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุดและนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้กับงานงบประมาณ คือการทำโครงสร้างบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนและกระบวนการทำงานและมอบหมายหน้าที่บุคลากรที่เหมาะสมชัดเจนยึดกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติด้านงบประมาณ กำหนดกติกาการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

3) การบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ขอบข่ายการดำเนินงาน

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 ประเมินความต้องการอัตรากำลัง

1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.3 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 สำรวจและรวบรวมข้อมูลขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ขอกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะเพิ่มเติมและขออนุมัติตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2.3 เสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.4 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

4.1 เสนอความต้อการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคล เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวตามความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

4.4 แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณะอักษร

4.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษา หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง

4.6 ติดตามประเมินการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่ได้แจ้งให้ทราบตามข้อ 1 (อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง)

4.7 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4.8 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1 การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นชอบเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน

5.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

5.2.3 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5.3 การย้ายผู้บริหารของหน่วยงานผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในกาขอย้ายไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหน่วยงานที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

5.4 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

5.4.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์ขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1) ในกรณีให้ความเห็นชอบรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อขออนุมัติ

2) ในกรณีให้ความเห็นว่าไม่สมควรรับย้าย ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

5.4.3 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ

6.1 ตรวจสอบคำขอเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ และเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

6.2 เสนอแนะให้ความเห็นชอบในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นๆ

6.3 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

7. เงินเดือน และค่าตอบแทน

7.1 อัตราเงินเดือนและค่าตอนแทนให้เป็นไปตามบัญชีและอัตราเงินเดือนและเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.2 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

8.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

8.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตาม ข้อ 8.1.1 พิจารณา

8.1.3 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน

8.1.4 สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

8.2 การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ กรณีถึงแต่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

8.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อยุติและรายละเอียดไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

8.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

9.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

9.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด

9.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

10. การลาศึกษาต่อ

10.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาศึกษาต่อตามนโยบาล หลักเกณฑ์และวิธีการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและตามที่กฎหมายกำหนด

10.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลาศึกษาต่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

11.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

11.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

11.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

11.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดรับทราบ

12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

12.1 ส่งเสริมพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพการศึกษา

12.2 สร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

12.3 ดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม

13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

13.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

13.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และบุคลากรทางการศึกษา

14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

14.1 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย

14.2 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

15. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1) กรณีมีข้อมูล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

2) พิจารณาลงโทษทางวินัยหากปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนด

3) รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

1) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

2) ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวน กรณีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

3) พิจารณาระดับโทษและสั่งลงโทษกรณีความผิดไม่ร้ายแรง แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเสนอระดับโทษไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา

16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้กระทำผิดวินัยพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกฎหมายกำหนด

17. การลงโทษทางวินัย และการรายงานการดำเนินการทางวินัยดำเนินการลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนด

18. การอุทธรณ์

18.1 รับเรื่องอุทธรณ์ รับคำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการต่อไปในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

18.2 เสนอความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาในการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ยื่นอุทธรณ์ผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้ได้รับมอบหมาย

19. การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชกรครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่าน

20. การลาออกจากราชการ

20.1 การลาออกจากราชการ

1) รับเรื่องการลาออกจากราชการของครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณา

2) อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3) ยังยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง หากเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

20.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุทดแทนในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

22.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

22.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสถานศึกษา

23. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

23.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างในสังกัด เพื่อเสนอคำขอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2552, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่การวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาบุคลากรการมอบหมายงานให้บุคลากรการสร้างขวัญและกำลังใจการจัดสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 74) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามรถมีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประเสริฐศักดิ์ แก้วหนองแสง (2557, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อันได้แก่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยการออก

จากราชการ ทั้งนี้ ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 39) กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อันได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อ ให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์อันได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อ ให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุดและนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลได้คือ จัดทำโครงสร้างงานบริหารบุคคลของโรงเรียนและกระบวนการทำงานการมอบหมายหน้าที่บุคลากรที่เหมาะสม สร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักในหน้าที่ สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบ คืองานที่ได้รับมอบหมาย เสียสละมีจรรยาบรรณ มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการของการสร้างการบริหารจัดการศึกษาที่ดี

4) การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นอีกหนึ่งภาระงานของโรงเรียน ได้มีผู้ให้ความหมายและขอบข่ายภาระงานของการบริหารงานทั่วไป พอสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายและภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10. การรับนักเรียน

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมกิจการนักเรียน

14. การประชาสัมพันธ์

15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่นๆ

17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

ขอบข่ายการดำเนินงาน

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อให้ใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองท้องถิ่น

1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองท้องถิ่น

1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการศึกษา

3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์

3.1.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและสนองความต้องการของชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.1.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

3.1.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี

3.2.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและกรอบแนวทางการจัดและพัฒนาการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและแผนการศึกษาของสถานศึกษา

3.2.2 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองท้องถิ่น

3.2.3 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามนโยบายและกรอบแนวทางของสถานศึกษาและตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรวมกับทรัพยากรของสถานศึกษาหรือที่สถานศึกษาจัดหาได้เอง

3.2.4 เสนอแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ตามกรอบทิศทางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองท้องถิ่นและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจ้งผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

4.3 เผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.3 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานรวมทั้งระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาโดยวางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

8. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนข้อมูลรับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

9. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชี และพัสดุ

9.1 วางระบบด้านการเงิน การคลัง และการพัสดุของสถานศึกษา

9.2 ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง และการจัดทำบัญชีตามระเบียบที่กำหนด

9.3 ขอเบิกจ่ายงบประมาณไปยังคลังองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามระบบที่กำหนด

9.4 กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและระเบียบที่กำหนด

10. การอำนวยการด้านบุคลากรจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนา สิทธิประโยชน์และสวัสดิการตลอดจนการดำเนินการทางวินัยตามบทบาทความรับผิดชอบของสถานศึกษา

11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

12.1 ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ และจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

12.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

13. การรับนักเรียน

13.1 กำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

13.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

13.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด

14. การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือยกเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบรวมเลิกหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด
โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

15. การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

15.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

15.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

15.3 ดำเนินการจัดการศึกษา ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสม และศักยภาพของสถานศึกษารวมทั้งเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. การระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษา

16.1 กำหนดแนวทางการระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

16.2 ระดับทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมและสถานศึกษาอื่นในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน

17. การทัศนศึกษา

17.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่

17.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

18. การส่งเสริมกิจการนักเรียน ให้ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน

19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

19.1 วางแผนประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด

19.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

20. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมที่จัดการศึกษา โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

21. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

21.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ ส่วนภูมิภาคในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

22. งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผล

22.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

22.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

22.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

22.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สาธารณชนรับทราบ

22.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

23. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

23.1 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

23.2 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

23.3 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64-73) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2552, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจครอบคลุมหลายประการได้แก่การดำเนินงานธุรการการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการประชาสัมพันธ์งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานวิชาการงานงบประมาณและงานบริหารบุคคล

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์ (2551, หน้า 79) กล่าวไว้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการและบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยการ ความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง

เหมาะสม ส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเสริฐศักดิ์ แก้วหนองแสง (2557, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานทั่วไปหมายถึงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริหารงานอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลายได้แก่การดำเนินงานธุรการการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการประชาสัมพันธ์งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานงานบุคคล

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม (2557, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลาย ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้น บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลายได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลและนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้กับงานบริหารงานทั่วไปคือ กระบวนการทำงาน และมอบหมายหน้าที่บุคลากรที่เหมาะสมชุดเจน กำหนดขอบข่ายงานให้ครอบคลุม มีความรวดเร็ว ข้อมูลชัดเจน ถูกต้องแม่นยำ ผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละมีจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานแบบเข้าถึงและเข้าใจ

2.5 บริบทการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดและได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพุทธศักราช 2540 มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัด (โดยรวมพื้นที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่นทั้งหมด อาทิ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล) มีพื้นที่โดยรวมทั้งสิ้น 8,299.46 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 1,310,259 คน จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดที่รับผิดชอบ ให้การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

โรงเรียน การบริหารและการจัดการศึกษาในอดีตของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมยังขาดเอกภาพในการบริหารทั้งด้านการกำหนดนโยบายและการบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วยตัวเอง ในทางปฏิบัติเป็นการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนจึงขาดความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างอิสระ ขาดการมีส่วนร่วมทั้งจากภาคประชาชน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

ในปัจจุบัน (พ.ศ.2565) โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 4 โรงเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 968 คน จำนวนผู้บริหารโรงเรียน 6 คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา 120 คน ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันทั้งที่ตั้งโรงเรียน อาคารสถานที่ และบริเวณ ตลอดจนสภาพทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ต้องสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ชุมชนองค์กรต่าง ๆ สูงมาก เนื่องจากเป็นการจัดการศึกษาของท้องถิ่นที่อยู่ภายใต้การบริหารของฝ่ายการเมืองที่ได้รับเลือกมาจากการเลือกตั้งซึ่งจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งครั้งละ 4 ปี สายบังคับบัญชาจะสั้นมาก คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้นำสูงสุดในองค์กรจะกำหนดนโยบาย เมื่อได้รับเลือกตั้งก่อนการบริหารงานนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้การรับรองในนโยบายจะต้องมีทุกส่วนรวมทั้งด้านการจัดการศึกษา

ในด้านการจัดการศึกษามีหน่วยงานที่รับผิดชอบที่เป็นข้าราชการประจำคือ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมลงสู่โรงเรียนในสังกัดทั้ง 4 โรงเรียน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนจะนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในความเป็นจริงในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน บริบท จำนวนนักเรียนความต้องการที่แตกต่างกัน โดยหลักการจะหลากหลายวิธีปฏิบัติ แต่ต้องให้บรรลุตามนโยบาย ภายใต้นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ.2565 ได้มีนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารสู่โรงเรียนทั้งด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป รวมถึงการจัดกิจกรรมอื่นๆ อย่างมีอิสระมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงบประมาณโรงเรียนต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนโดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน นำเข้าเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปรับปรุงแก้ไขและให้ความเห็นชอบ และโรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเสนอขอรับงบประมาณจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และปัจจุบันมีนโยบายให้ทางโรงเรียนเป็นผู้จัดซื้อจัดจ้างเองในวงเงินที่ไม่เกิน 100,000 บาท สำหรับวงเงินที่เกิน 100,000 บาท ให้ทางโรงเรียนทำเรื่องขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้างต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสโฏ (หาญกุล) (2557) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีลำดับดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ($\overline{x}$= 3.77) ด้านหลักคุณธรรม ($\overline{x}$= 3.79) ด้านหลักความโปร่งใส ($\overline{x}$= 3.82) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\overline{x}$= 3.76) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\overline{x}$= 3.87) และด้านหลักความคุ้มค่า ($\overline{x}$= 3.74) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ (ต่อเดือน) พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่าปัญหา อุปสรรค คือ บุคลากรบางส่วน ยังไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆได้อย่างเคร่งครัด บุคลากรบางส่วนยังขาดเรื่อง ระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานเห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ข้อเสนอแนะ คือผู้บริหารต้องนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม เทศบาลเมืองสามพรานควรสร้างทัศนคติทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรส่งเสริมให้ บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดแก่บุคลากร ภายในองค์การเพื่อน าไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้และมี ความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้งเป็นธรรมกับประชาชนทุกชุมชนและมีความเสมอ ภาคต่อโครงการพัฒนา ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆและมีส่วนร่วมทุกมิติครอบคลุมขอบเขตชัดเจนต่อการบริหารงาน ของเทศบาลทั้งระบบตามหลักธรรมาภิบาล จนนำภาคองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดแบบยั่งยืน

นฤมล สุยะราช (2558) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ในทัศนคติของนายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล เป็นการมองหลักนิติธรรม เฉพาะในมิติ

ของการทำตาม ที่กฎ หมายบัญญัติไว้เท่านั้น ส่วนหลักคุณธรรมเป็นการมองเฉพาะในมิติของคุณธรรมตามหลักศาสนา ศีลธรรม จริยธรรมเท่านั้น ยังไม่เป็นการนำหลักคุณธรรมทางด้านวิชาการมาใช้เป็นแค่เพียงการใช้การบริหารงานบุคคลโดยหลักคุณธรรม โดยมีการนำเครื่องมือต่างๆ นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นการนำเรื่องของนวัตกรรมเทคโนโลยีมาช่วยผลักดันในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นในเทศบาลไม่มากก็น้อยส่วนหลักความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ โดยมีช่องทางที่ใช้ ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย ส่วนหลักความมีส่วนร่วม เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในระดับ 1 และ 2 กล่าวคือ ระดับหนึ่งเป็นระดับการให้ข้อมูล ได้แก่ การแจกข่าว การท าหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูล เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ระดับที่สองเป็นการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน ได้แก่ การสำรวจ ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มทำโครงการต่าง ๆ การบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เทศบาล ส่วนใหญ่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมถึงระดับนี้ส่วนหลักสำนึกรับผิดชอบ มีการใช้หลักนี้ในการบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากเทศบาลมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ตามที่กฎหมายได้ให้ อำนาจไว้ โดยการดำเนินงานของเทศบาลต้องรับผิดชอบต่อประชาชน เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ประชาชนต้องมาก่อน แต่สิ่งที่ทุก เทศบาล ยังขาดแคลนคืองบประมาณ ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างเต็มที่ร้อยเปอร์เซ็นต์และหลักความคุ้มค่า ผู้ บริหารท้องถิ่นมองว่าเทศบาลมีการใช้ ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าแล้ว แต่ในความเป็นจริงนั้น ยังปรากฏเหตุการณ์ที่สะท้อนว่า เทศบาลยังไม่ได้มีการนำหลักความคุ้มค่าไปปรับใช้อย่างแท้จริง เช่น การน าของหลวงไปใช้เป็นของส่วนตัวโครงการที่ไม่สามารถวัดความคุ้มค่าของงาน โดยเฉพาะการวัดความคุ้มค่าจากการใช้ งบประมาณ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำโครงการดังกล่าว เนื่องจากเป็นโครงการที่ส่งผล กระทบต่อนายกเทศมนตรีในเรื่องของความนิยม หรือฐานคะแนนเสียงในท้องถิ่น โดยอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของนายกเทศมนตรี ได้แก่ ความนิยมและ คะแนนเสียงจากประชาชน ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในทัศนคติของปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ได้แก่ รางวัลความสำเร็จต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการบริหารงาน รวมถึงการเป็นคนโปรดของนายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับนายกเทศมนตรีได้เป็นอย่างดี

พิสิทธิ์ อุดชาชน และคณะ (2558) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของ เทศบาลตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 369 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.50 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 42.50 ประชาชนอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.70 อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 18.40 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 17.90 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.50 และอายุไม่เกิน 20 ปีร้อยละ 5.40 ประชาชนระดับการศึกษาประถมศึกษาร้อยละ 43.10 มัธยมศึกษา หรือ ปวส.ร้อยละ 23.30 ปริญญาตรีร้อยละ 14.10

อนุปริญญา หรือ ปวส.ร้อยละ 13.00 และสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 6.50 2. ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\overline{x}$ =3.91) เมื่อพิจารณารายวิธีพบว่า หลักนิติธรรม ($\overline{x}$ =4.07) หลักคุณธรรม ($\overline{x}$ =4.02) หลักความโปร่งใส ($\overline{x}$ =3.85) หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{x}$ =4.05) หลักความ รับผิดชอบ ($\overline{x}$ =3.63) และหลักความคุ้มค่า ($\overline{x}$ =3.84) อยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ 3. ข้อเสนอแนะความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของ เทศบาลมีดังนี้ 1) ด้านหลักนิติธรรม เทศบาลตำบลบ้านฝางควรปรับปรุงเรื่องที่ประชาชนสามารถ ร้องทุกข์ได้รับการช่วยเหลือด้วยความเป็นธรรม และมีการจัดระเบียบปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเที่ยง ธรรม และผู้ปฏิบัติงานควรมีความเชื่อฟังคำสั่งต่อคณะผู้บริหาร 2) ด้านหลักคุณธรรม เทศบาลตำบลบ้านฝางควรปรับปรุงเรื่องที่ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดมั่นในความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเสมอภาคในด้านความคิดเห็น ยอมรับในบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ด้านหลักความโปร่งใส เทศบาลตำบลบ้านฝางควรปรับปรุงเรื่องการชี้แจง ค่าใช้จ่ายโดยการประกาศแจ้งข้อมูล ประชาชนสามารถรับรู้และตรวจสอบได้มีการบริหารงานด้วย ความโปร่งใสยึดหลักความถูกต้องอย่างรัดกุม 4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม เทศบาลตำบลบ้านฝางควรปรับปรุงเรื่องประชาชน พวก เขาควรมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ และเทศบาลต้องมีกิจกรรมร่วมกับประชาชน มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค 5) ด้านหลักความรับผิดชอบ เทศบาลตำบลบ้านฝางควรปรับปรุงเรื่องควรมีความใส่ ใจต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อความเดือดร้อนของประชาชน ฝ่ายบริหาร ฝ่าย สภาเทศบาลตำบลบ้านฝาง และข้าราชการควรเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและ สร้างสรรค์ 6) ด้านหลักความคุ้มค่า เทศบาลตำบลบ้านฝางควรปรับปรุงเรื่องมีการบริหาร งบประมาณด้วยความประหยัด และงบประมาณแผ่นดินด้วยความคุ้มค่ามีการบริหารทรัพยากรให้ เกิดความคุ้มค่า ให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

ณพวรี ซึ่งกมลพิสุทธิ์ (2559) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ทัศนคติของชาวจันทบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ประกอบธุรกิจส่วนตัว พฤติกรรมการเปิดรับสื่อของของชาวจันทบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โทรทัศน์หนังสือพิมพ์ วิทยุ และเว็บไซต์ทัศนคติของชาวจันทบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาด้านบุคลากร ด้านการศึกษา ด้านสาธารณูปโภค และด้านความปลอดภัย

มนธกานต์ สุดาเดช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักธรร

มาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ มีระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีระดับมาก ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักความโปร่งใส มีระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักความโปร่งใสไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปีและมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรเปิดเผยการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความชัดเจนในการนำงบประมาณไปใช้จ่ายและนำงบประมาณไปใช้ให้คุ้มค่ากับประโยชน์ที่ได้รับ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านหลักความคุ้มค่า ควรจัดสรรงบประมาณในการบริหารให้มีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มากที่สุด

อนุภาส มังสระครู (2560) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรซึ่งมีเพศ อายุและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้และ

3) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพของเทศบาล, เทศบาลควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและรายละเอียดเกี่ยวกับงานบริหารของเทศบาลเพิ่มขึ้นโดยเลือกสื่อที่สามารถเข้าถึงตัวของประชาชนได เช่นเว็บไซด์ หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น หอกระจายข่าวเป็นต้น และเทศบาลควรมีการจัดหน่วยให้บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงโดยควรจัดทำตารางในการออกหน่วยให้บริการประชาชนล่วงหน้าและแจ้งให้กับประชาชนในแต่ละพื้นที่ทราบโดยทั่วกันตามลำดับ

ปราโมทย์ แสนกล้า (2562) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่คุณธรรม ความเสมอภาคและความโปร่งใส 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่องค์กรแห่งการเรียนรู้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์หลักธรรมาภิบาลร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของ สถานศึกษาได้ร้อยละ 55.50

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2562) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ หลักนิติธรรม (Rule of Law) รองลงมาคือ หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for Money) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ(Consensus Oriented) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักความเสมอภาค (Equity) 2) สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่หลักนิติธรรม (Rule of Law) รองลงมาคือ หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for Money) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือหลักความเสมอภาค (Equity) 3. ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม (Participation)หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/Value for Money) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability)หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) 4. ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารที่ดีควรสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้ทุกคนได้ปฏิบัติโดยการประกาศเป็นแผนงาน มีการประเมินผลการติดตามแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนำสู่แผนสู่การปฏิบัติ และมีการประเมินผลจึงจะเกิดผลสำเร็จได้

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์ (2563) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด ของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่าง กัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและ ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 6. ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ

หลักความโปร่งใส และ หลักประสิทธิผล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 81.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±.19435 7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนที่ ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 6 หลัก ได้แก่ หลักมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Clarke (2001) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลหลักการกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศการ์น่า การกระจายอำนาจทางการเมืองคือ ประเด็น สำคัญของการวิจัย โดยเสนอแนะว่าการกระจายอำนาจจะทำให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมมากขึ้นการกระจาย อำนาจทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ในโครงสร้างการบริหารรัฐของประเทศการ์น่าในการวิจัยจะใช้การทดสอบว่าการกระจายอำนาจมีส่วนช่วยเพิ่มระดับของการ ตอบสนองความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นมากขึ้นได้หรือไม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการจัดการสนทนาแบบกลุ่มเพื่อรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างต่างก็ยอมรับว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านบวกในการบริหารของรัฐบาลส่วนท้องถิ่นจริง แต่ก็ยังให้ความสำคัญกับ บทบาทของกลุ่มพรรคการเมืองในส่วนท้องถิ่นที่มีชื่อเสียงมากกว่าจากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิด แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการบริหารการเมืองในระดับท้องถิ่นและยังเปิดเผยให้เห็นความสัมพันธ์ภายใน คณะรัฐบาลซึ่งยังถูกซ่อนเร้นไว้และเนื่องจาการวิจัยครั้งนี้ มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดในเรื่องของการบริหารรัฐบาลในท้องถิ่น จึงสนับสนุนให้มีการพิจารณาหลักการเกี่ยวกับการกำกับดูแลในแบบประชาธิปไตย

Kimmet (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่า การนำเนื้อหาสาระไปใช้ประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศ นี้ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซียและอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาโดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างไร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งปี ค.ศ. 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็นสำคัญ ในการปฏิรูป รูปแบบการปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บ้านเมืองยังไม่มีความแน่นอนและเศรษฐกิจดับขัน เพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วย สนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั้นเอง

Boehm, Frédéric; Caprio, Temby (2014) ได้วิจัยเรื่องการส่งเสริมธรรมาภิบาลในระดับโรงเรียนในฮอนดูรัส การทุจริตเป็นแกนหลักของธรรมาภิบาลที่อ่อนแอ ในภาคการศึกษา การทุจริตเป็นภัยคุกคามต่อคุณภาพและการเข้าถึงการศึกษา แม้ว่าการวินิจฉัยจะตรงไปตรงมา แต่การปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพนั้นทำได้ยากมาก หลักการของธรรมาภิบาลที่ดี (ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์) ให้แนวทางแก่เรา แต่ต้องหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อเติมเต็มหลักการเหล่านี้ด้วยชีวิตและสร้างพลวัตของการเปลี่ยนแปลง เรานำเสนอประสบการณ์ที่เรียบง่ายและมี ประสิทธิภาพในการแนะนำความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดความรับผิดชอบในระดับโรงเรียนในฮอนดูรัส ที่กระทำในกระดานข่าวเพื่อความโปร่งใส (“muralesde transparencia”) เป็นการตอบสนองต่อการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงธรรมาภิบาลในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

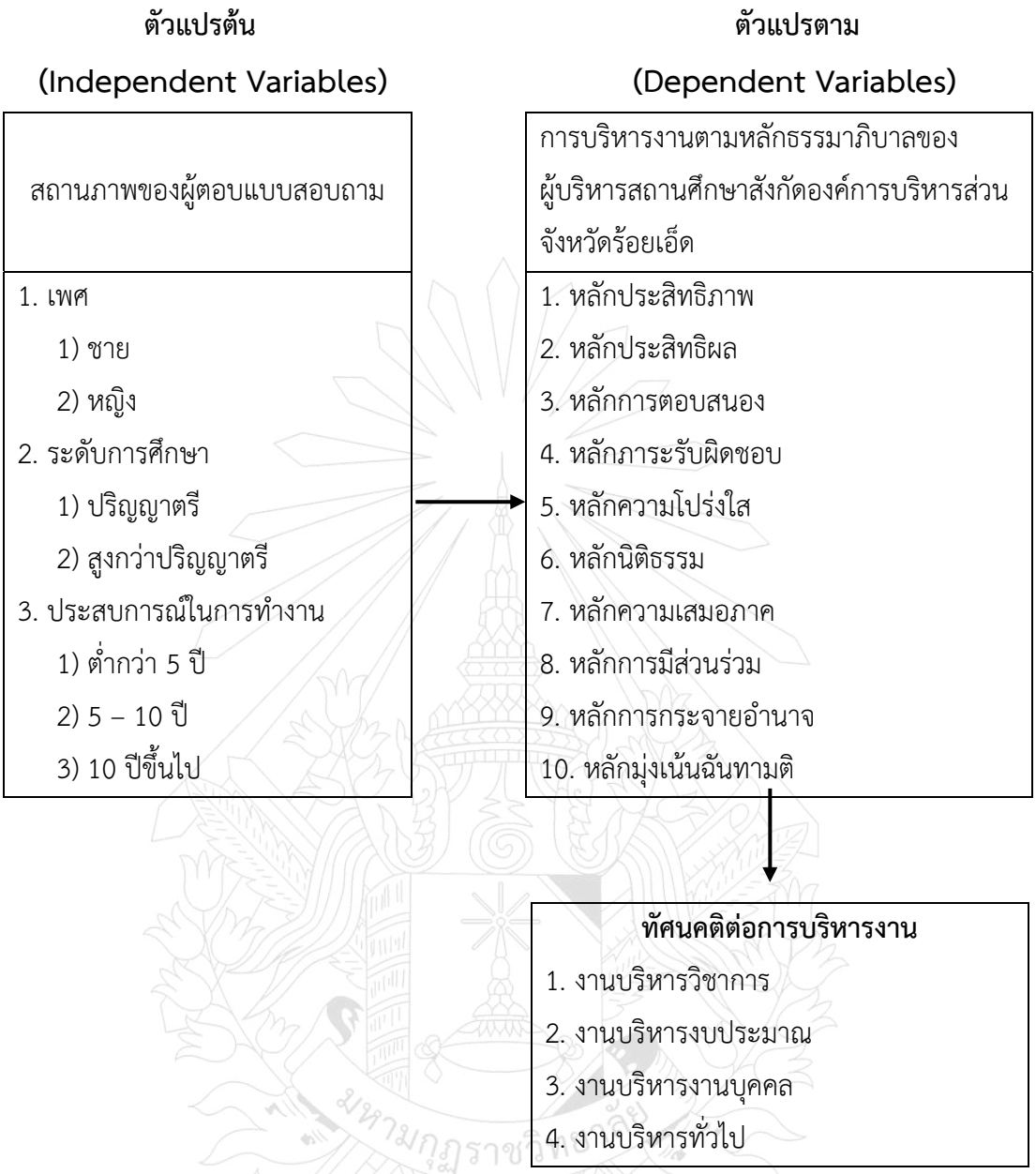
Ismara, K. Ima; Khurniawan, Arie W.; Soeharto; Andayani, Sri; Supriadi, Didi; Prianto, Eko (2020) ได้วิจัยเรื่องการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาใน ประเทศอินโดนีเซียผ่านการใช้หลักธรรมาภิบาลซึ่งการ ศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์การนำ Good School Governance ไปปฏิบัติในโรงเรียนอาชีวศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย เพื่อตอบสนอง ต่อการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมจำนวนมากต่อความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาการศึกษาเชิงพรรณนาเชิงปริมาณในปัจจุบันนี้ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยคัดเลือก ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาและครูจำนวน 852 คนจาก 34 จังหวัดในอินโดนีเซีย ผู้วิจัยพบรูปแบบ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนที่ดีในประเทศ อินโดนีเซีย ครอบคลุมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ เอกราช ความยุติธรรม การมีส่วนร่วม ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และหลักการที่เน้นฉันทามติ ในบรรดาปัจจัยแปดประการนี้ ความรับผิดชอบจะได้รับการประเมินสูงสุดด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.25 ในขณะที่ทั้งแบบเน้นฉันทามติและ การมีส่วนร่วมมีป้ายกำกับว่า “ไม่ดี” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.93 และ 2.82 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาเมื่อเร็วๆ นี้จำเป็นต้องได้รับการพิสูจน์เพื่อนำไปใช้อย่างเป็นทางการในโรงเรียน อาชีวศึกษาทุกแห่งในอินโดนีเซีย

สรุปจากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงานในสถานศึกษาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียนการบริหารสถานศึกษาที่มีรูปแบบความเป็นธรรมโปร่งใส ทั้งยังสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลการดำเนินงานเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ซึ่งในการบริหารงานสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือกันพร้อมทั้งให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา ก็จะส่งผลให้การบริหารงานสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร บุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จัดทำเกณฑ์การประเมินเพื่อจัดระบบการองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) ขึ้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัย เรื่อง ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยแอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยตลอดจนข้อเสนอแนะไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อที่จะให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยการบริหารตาม หลักธรรมาภิบาล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถที่จะบูรณาการ เข้ากับคู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552, หน้า 8 - 9) ได้แก่ 1) หลักประสิทธิภาพ 2) หลักประสิทธิผล 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักภาระรับผิดชอบ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักนิติธรรม 7) หลักความเสมอภาค 8) หลักการมีส่วนร่วม 9) หลักการกระจายอำนาจ10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ



ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรที่ศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรที่ศึกษา

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน และบุคลกรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 120 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและบุคลากรทางบการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	กลุ่มประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ครูผู้สอน	บุคลากรทางการศึกษา	รวม	ครูผู้สอน	บุคลากรทางการศึกษา	รวม
โรงเรียนกีฬา อบจ.ร้อยเอ็ด	32	1	33	25	1	26
โรงเรียนขี้เหล็กพิทยาคม	26	1	27	19	1	19
โรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์	30	1	31	23	1	23
โรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม	28	1	29	21	1	21
รวม	116	1	120	88	4	92

ตารางที่ 3.2 สถานภาพประชากรกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ครูผู้สอน	116	88
บุคลากรทางการศึกษา	4	4
รวม	**120**	**92**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open–ended) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 หลัก คือ

1. หลักประสิทธิภาพ
2. หลักประสิทธิผล
3. หลักการตอบสนอง
4. หลักภาระรับผิดชอบ

5. หลักความโปร่งใส

6. หลักนิติธรรม

7. หลักความเสมอภาค

8. หลักการมีส่วนร่วม

9. หลักการกระจายอำนาจ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้กำหนดค่าคะแนน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

5 หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบปลายเปิด (Open – ended)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ พระครูชัยรัตนากร, ดร. นายทรงศักดิ์ ทุงจันทร์ นางอภันตรี พรรณนาสุระ เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Item – Objective Congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะนน -1 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

10. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) ดังต่อไปนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ มาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ น้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน โดยใช้ตามลักษณะของตัวแปรคือการ ทดสอบ (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

4. วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดแล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ค่า IOC (Index of item objective congruence)

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 หน้า101) ดังนี้

$$a = \frac{k}{k - 1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ a แทน ค่าความเชื่อมั่น หรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} x100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยล่ะ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคน

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2-(\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม
N แทน จำนวนคน
$\sum$ แทน ผลรวม
(กัลยา วานิชย์บัญชา, (2548), หน้า 19)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสองกลุ่ม คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}1-\bar{X}2}{\sqrt{\frac{s_2^1}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}}} \qquad df = N_1 + N_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}1$ $\bar{X}2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
S_1^2 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
n_1 n_2 แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2
df แทน ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 ค่า F-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
df แทน ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ t (t – distribution) ในการทดสอบสมมติฐาน t-test กรณีตัวแปรอิสระมีสองกลุ่ม
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
P	แทน	ค่า Sig (ผลการทดสอบสมมติฐาน)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Significance)

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานใช้แจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	41	44.57
หญิง	51	55.43
รวม	**92**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	59	64.13
สูงกว่าปริญญาตรี	33	35.87
รวม	**92**	**100.00**
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	13	14.13
6 – 10 ปี	16	17.39
10 ปี ขึ้นไป	63	68.48
รวม	**92**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้สอบแบบสอบถามมีจำนวน 92 คน จำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 44.57 เพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 55.43 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 64.13 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.87 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 68.48 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	หลักประสิทธิภาพ	4.08	0.55	2	มาก
2	หลักประสิทธิผล	4.15	0.60	1	มาก
3	หลักการตอบสนอง	4.00	0.57	3	มาก
4	หลักความรับผิดชอบ	3.95	0.62	4	มาก
5	หลักความโปร่งใส	3.77	0.59	9	มาก
6	หลักการมีส่วนร่วม	3.90	0.57	5	มาก
7	หลักการกระจายอำนาจ	3.85	0.51	6	มาก
8	หลักนิติธรรม	3.79	0.48	7	มาก
9	หลักความเสมอภาค	3.78	0.53	8	มาก
10	หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.70	0.49	10	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.90**	**0.51**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย หลักประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.60) หลักประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.55) หลักการตอบสนอง ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.57) หลักความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.62) หลักการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.57) หลักการกระจายอำนาจ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.51) หลักนิติธรรม ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.48) หลักความเสมอภาค ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.53) หลักความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.59) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักประสิทธิภาพ ตามระดับทัศนคติผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อับดับ	แปลผล
หลักประสิทธิภาพ				
1 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สภาพแวดล้อม และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น	4.08	0.88	6	มาก
2 ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน	4.20	0.73	1	มาก
3 ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.47	4	มาก
4 ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน	4.20	0.47	2	มาก
5 ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ	4.12	0.44	5	มาก
6 ผู้บริหารมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน	4.18	0.49	3	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.15**	**0.58**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานตามหลักประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.73) รองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.47) ผู้บริหารมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.49) ผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามผลและการนิเทศครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.47) ผู้บริหารผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.44) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักประสิทธิผล ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
หลักประสิทธิผล					
1	ผู้บริหารบริหารราชการและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.49	6	มาก
2	ผู้บริหารตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่และการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดของบุคลากร	4.15	0.71	1	มาก
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาขบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.13	0.52	3	มาก
4	ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนงานหรือแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม	4.10	0.51	5	มาก
5	ผู้บริหารสามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน	4.14	0.48	2	มาก
6	ผู้บริหารบริหารจัดการให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาโดยใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.10	0.61	4	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.08**	**0.55**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการบริหารงานตามหลักประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่และการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดของบุคลากร

อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.71) รองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารสามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.48) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาขบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.52) ผู้บริหารบริหารจัดการให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาโดยใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.61) ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนงานหรือแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.51) ผู้บริหารบริหารราชการและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการตอบสนอง ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
หลักการตอบสนอง				
1 ผู้บริหารปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ	4.10	0.59	1	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.02	0.55	2	มาก
3 ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมัน และความไว้วางใจต่อนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม	4.00	0.57	3	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	3.98	0.53	4	มาก
5 ผู้บริหารสามารถบริหารการปฏิบัติราชการของบุคลากรแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.97	0.56	5	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้	3.92	0.60	6	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.00**	**0.57**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการบริหารงานตามหลักการตอบสนองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อยผู้บริหารปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.59) รองลงมาตามลำดับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมัน และความไว้วางใจต่อนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.00, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสามารถบริหารการปฏิบัติราชการของบุคลากรแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้ ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักความรับผิดชอบ ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
หลักความรับผิดชอบ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.99	0.54	3	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.04	0.59	1	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านดีและด้านเสีย	3.98	0.61	4	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน บุคลากรและชุมชน	3.96	0.66	5	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.99	0.62	2	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	0.69	6	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.96**	**0.62**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.59) รองลงมาตามลำดับผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านดีและด้านเสีย ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน บุคลากรและชุมชน ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.66) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักความโปร่งใส ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
หลักความโปร่งใส					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา	3.82	0.49	3	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้	3.74	0.61	4	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม	3.70	0.62	5	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้	3.70	0.62	6	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	3.83	0.62	2	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง	3.85	0.59	1	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.77**	**0.59**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.59) รองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใส และสามารถ

ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.49) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการมีส่วนร่วม ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
หลักการมีส่วนร่วม					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา	3.89	0.52	4	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.87	0.56	5	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน	3.85	0.57	6	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.91	0.60	3	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.92	0.60	2	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.93	0.59	1	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.90**	**0.57**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการบริหารงานตามหลักความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.59) รองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการกระจายอำนาจ ตามระดับทัศคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
		$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
หลักการกระจายอำนาจ					
1	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสม	3.85	0.53	4	มาก
2	ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ	3.85	0.51	5	มาก
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.86	0.53	2	
4	ผู้บริหารพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.48	3	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หัวหน้างานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความปร่งใสตรวจสอบได้	3.87	0.50	1	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้ เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ	3.84	0.50	6	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.85**	**0.51**		**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการบริหารงานตามหลักกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หัวหน้างานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความปร่งใสตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.50) ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.53) ผู้บริหารพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง คือ ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.48) ผู้บริหารจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.53) ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = 0.51) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและมอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักนิติธรรม ตามระดับทัศคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
หลักนิติธรรม				
1 ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.77	0.47	6	มาก
2 ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับข้อตกลงหรือแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา	3.79	0.48	3	มาก
3 ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.79	0.50	2	มาก
4 ผู้บริหารกำกับดูแลและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด	3.79	0.48	4	มาก
5 ผู้บริหารกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานชัดเจน	3.79	0.48	5	มาก
6 ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสมอ	3.80	0.47	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.79**	**0.48**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการบริหารงานตามหลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสมอ ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.47)

รองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.79, S.D. = 0.50) ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับข้อตกลงหรือแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.48) ผู้บริหารกำกับดูแลและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.48) ผู้บริหารกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.60) ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.47)



ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักการตอบสนอง ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
หลักความเสมอภาค				
1 ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคล	3.82	0.53	2	มาก
2 ผู้บริหารศึกษามีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ	3.84	0.52	1	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการหรือบริการอย่างเท่าเทียมกัน	3.79	0.54	3	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานไปยังฝ่ายต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน	3.79	0.50	4	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เท่าเทียมและทั่วถึง	3.70	0.55	6	มาก
6 ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด	3.74	0.53	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.78**	**0.53**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการบริหารงานตามหลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ผู้บริหารศึกษามีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ ($\overline{X}$ = 3.84, S.D. = 0.52) รองลงมาตามลำดับ ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคล ($\overline{X}$ = 3.82 S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการหรือบริการอย่างเท่าเทียมกัน ($\overline{X}$ = 3.79 S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.50) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เท่าเทียมและทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามหลักมุ้งฉันทามติ ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับทัศนคติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ	แปลผล
หลักมุ้งเน้นฉันทามติ				
1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยไม่มีข้อคัดค้าน ที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ	3.71	0.52	2	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.72	0.50	1	มาก
3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.66	0.50	6	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง	3.71	0.48	3	มาก
5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ร่วมคิดวิเคราะห์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษา	3.71	0.48	4	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา	3.68	0.49	5	มาก
รวมเฉลี่ย	**3.70**	**0.49**		**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่าการบริหารงานตามหลักนิติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับมากไปหาน้อยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.52) ผู้บริหารสถานศึกษามี

การรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ ได้รับผลกระทบโดยตรง ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.48) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการร่วมคิดวิเคราะห์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.48) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.49) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.49)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 13 – 15

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) หลักประสิทธิภาพ	3.91	0.55	4.01	0.36	1.19	0.28
2) หลักประสิทธิผล	4.15	0.67	4.11	0.46	0.58	0.81
3) หลักการตอบสนอง	3.93	0.69	4.06	0.36	1.34	0.25
4) หลักความรับผิดชอบ	3.68	0.53	4.04	0.30	17.12	0.00
5) หลักความโปร่งใส	3.62	0.59	4.00	0.35	14.70	0.00
6) หลักการมีส่วนร่วม	3.74	0.63	4.04	0.36	8.39	0.00
7) หลักการกระจายอำนาจ	3.70	0.60	3.95	0.35	5.89	0.17
8) หลักนิติธรรม	3.67	0.57	3.88	0.29	5.20	0.25
9) หลักความเสมอภาค	3.67	0.56	3.86	0.40	3.61	0.60
10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.65	0.54	3.72	0.4	0.42	0.52
รวม	**3.77**	**0.59**	**3.97**	**0.36**	**5.84**	**0.28**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาจากเพศไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันหลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) หลักประสิทธิภาพ	3.89	0.46	4.10	0.43	4.50	0.37
2) หลักประสิทธิผล	4.18	0.60	4.04	0.49	1.71	0.28
3) หลักการตอบสนอง	4.03	0.57	3.97	0.47	0.30	0.58
4) หลักความรับผิดชอบ	3.88	0.49	3.89	0.39	0.16	0.90
5) หลักความโปร่งใส	3.79	0.51	3.90	0.49	1.22	0.27
6) หลักการมีส่วนร่วม	3.83	0.57	4.06	0.39	4.25	0.04
7) หลักการกระจายอำนาจ	3.75	0.50	4.00	0.43	5.56	0.21
8) หลักนิติธรรม	3.72	0.47	3.89	0.41	2.88	0.93
9) หลักความเสมอภาค	3.68	0.49	3.95	0.43	7.26	0.08
10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.60	0.54	3.86	0.34	6.37	0.01
รวม	**3.83**	**0.52**	**3.97**	**0.43**	**3.42**	**0.37**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักมุ่งเน้นฉันทามติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์การทำงาน

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ประสบการณ์ทำงาน					
	น้อยว่า 5 ปี		6 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
1) หลักประสิทธิภาพ	4.14	0.37	4.17	0.35	4.03	0.45
2) หลักประสิทธิผล	4.00	0.27	4.16	0.45	4.17	0.49
3) หลักการตอบสนอง	4.03	0.34	4.01	0.45	3.98	0.57
4) หลักความรับผิดชอบ	3.96	0.50	3.94	0.23	3.96	0.53
5) หลักความโปร่งใส	3.93	0.26	3.78	0.48	3.73	0.58
6) หลักการมีส่วนร่วม	3.92	0.27	3.80	0.52	3.76	0.47
7) หลักการกระจายอำนาจ	3.74	0.50	0.53	0.53	3.76	0.47
8) หลักนิติธรรม	4.12	0.31	3.90	0.44	3.84	0.57
9) หลักความเสมอภาค	4.00	0.40	3.97	0.41	3.79	0.50
10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	3.51	0.50	0.41	0.41	3.73	0.47
รวม	**3.93**	**0.37**	**3.26**	**0.42**	**3.87**	**0.51**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ทัศนคติของบุคลากรต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลชององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ค่าเฉลี่ยประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.51) และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ($\overline{X}$ = 3.26, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์การทำงาน

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1) หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.250	2	0.250	1.191	0.278
	ภายในกลุ่ม	18.932	90	0.210		
	รวม	**19.182**	**92**			
2) หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	0.190	2	0.190	0.058	0.810
	ภายในกลุ่ม	28.916	90	0.321		
	รวม	**28.935**	**92**			
3) หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	0.382	2	0.382	1.342	0.250
	ภายในกลุ่ม	25.607	90			
	รวม	**25.989**	**92**			
4) หลักความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.046	2	3.046	17.129	0.000
	ภายในกลุ่ม	16.005	90			
	รวม	**19.052**	**92**			
5) หลักความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	3.248	2	3.248	14.698	0.000
	ภายในกลุ่ม	19.890	90			
	รวม	**23.139**	**92**			
6) หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.116	2	2.116	8.393	0.005
	ภายในกลุ่ม	22.688	90			
	รวม	**24.804**	**92**			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6) หลักการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.116	2	2.116	8.393	0.005
	ภายในกลุ่ม	22.688	90			
	รวม	**24.804**	**92**			
7) หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.349	2	1.349	5.891	0.017
	ภายในกลุ่ม	20.615	90			
	รวม	**21.965**	**92**			
8) หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.018	2	0.018	5.205	0.250
	ภายในกลุ่ม	17.599	90			
	รวม	**18.617**	**92**			
9) หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	0.838	2	0.838	3.618	0.060
	ภายในกลุ่ม	20.844	90			
	รวม	**21.682**	**92**			
10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	0.102	2	0.102	0.419	0.519
	ภายในกลุ่ม	21.876	90			
	รวม	**21.978**	**92**			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่
ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน	7
ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	13
ผู้บริหารควรกำหนดทิศทาง และวางแนวทางการทำงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน	10
ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานตนเอง	20
ผู้บริหารควรมีคุณธรรม และจริยธรรม ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	13

ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั่วไป ควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของตนเองและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการเปรียบเทียบระดับทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.2 ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ รองลงมาคือ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักความโปร่งใส หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักนิติธรรม ความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักหลักภาระรับผิดชอบและส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หลักการกระจายอำนาจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านหลักประสิทธิภาพ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

2) ด้านหลักประสิทธิผล การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารตระหนักถึงสิทธิหน้าที่และการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวาที่กำหนดของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร บริหารราชการและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

3) ด้านหลักการตอบสนอง โดยภาพรวมพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการตอบสนองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้

4) ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) ด้านหลักความโปร่งใส พบว่า เมื่อพิจารณาภาพรวมระดับมาก การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

6) ด้านหลักการมีส่วนร่วม การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน

7) ด้านหลักการกระจายอำนาจ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการกระจายอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หัวหน้างานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความปร่งใสตรวจสอบได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ

8) ด้านหลักนิติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

9) ด้านหลักความเสมอภาค การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความเสมอภาคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารศึกษามีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เท่าเทียมและทั่วถึง

10) ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นฉันทามติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา

5.1.3 ข้อเสนอแนะทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

1) ผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานทั่วไป ควรอบรมให้บุคลากรได้ทราบในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยการนำหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของตนเองและจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เป็นเลิศและแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของจุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้อหลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเสมอภาค หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักภาระรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง และหลักประสิทธิภาพตามลำดับ สอดคล้องงานวิจัยของนิกร คำลุม (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการตอบสนอง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ยกพล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับ มากที่สุด 2 ด้านโดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิต มากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้าน หลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรมตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาธรณ์ สิรวรรธกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมรายด้านอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนธกานต์ สุดาเดช และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบมีระดับมาก รองลงมาคือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านหลักความโปร่งใส มีระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุภาส มังสระคู (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักนิติธรรมด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วมด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรม

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระพิชาญ สุมงฺคโล (ภูประทาน) พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ พระครูชัยรัตนากร (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจีรนาถ ภูริเศวตกำจร อนันต์ ไกรบำรุง ขนิษฐา แก้วเอียด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดของครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวามและรายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ ภูสง่า (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานพระอดิศักดิ์ สารโท (เตือนสันเทียะ) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารและรองผู้บริหาร/หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กาบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการกำหนดให้มีระบบ การนิเทศ กำกับติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักธรรมาภิบาล มีความเหมือนหรือความแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

3) ศึกษาความมีประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542* กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต์ ซินดิเคท จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.กรุงเทพฯ: สำนักข้าราชการพลเรือน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. (2565). รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. ร้อยเอ็ด: ทันใจการพิมพ์.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2562). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ตามทัศนะของครู.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชุติมา พวงทอง. (2563). *แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา.

ดารินทร์ สงมะเริง. (2559). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตอำเภอเอง จังหวัดจันทบุรี สักงัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทินกร อัครศรีชัยโรจน์. (2551). *การบริหารตามหลักะรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ธนันชัย กรัตน์ไตรแก้ว. (2552). *การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นฤมล สุยะราช. (2558). *ธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิกร คำลุน. (2564). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัยสาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณพวรี ซึ้งกมลพิสุทธิ์. (2559). *ทัศนคติของชาวจันทบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี.* สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสื่อสารการเมือง, มหาวิทยาลัยเกริก.

ประเสริฐ วงศ์เสนา. (2552). *สภาพการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการบริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สักงัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ประเสริฐศักดิ์ แก้วหนองแสง. (2557). *แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษในจังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.* สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปราโมทย์ แสนกล้า. (2562). *หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.วิทธยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ผไท กระจ่างยุทธ. (2558). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการให้บริการห้องสมุดประชาชน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.* สาขารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2562). *การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

พระครูโอภาสโพธิรัตน์. (2559). *ทัศนคติของพระภิกษุสามเณรที่มีต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* สาขารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระทัตเทพ ธมฺมานนฺโท (จันทึก). (2559). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฺโ (หาญกุล). (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอนุชา พุทฺธสโร (อาษากิจ). (2560). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐศษสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระยุทธพล สุวโจ (ส่องสพ). (2559*). ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระวรวุฒิ ชยวโร (สุขสมบูรณ์). (2557) *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามแผนพัฒนาเทศบาลตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิมพ์นิภา จินดาพันธ์. (2560). *ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อบทบาทการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิสิทธิ์ อุดชาชน. (2558). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านฝาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

มนธกานต์ สุดาเดช. (2560). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ระเบียบ จันทร์ชมภู. (2551). *การดำเนินการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัตนาภรณ์ มั่นศรีจันทร์. (2559). *ทัศนคติของประชาชนจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสารการเมือง, มหาวิทยาลัยเกริก.

รัตนาภรณ์ ส่งเสริม. (2557). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

วิชิต บุญสนอง. (2554). *แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.* ทวิทยาลัยราชพฤกษ์

วันทินี ภูธรรมะ. (2563) *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สามารถ อภิสนธ์. (2553). การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภาพร ศรีษะเนตร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุรศักดิ์ แสนคำ. (2558). *หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพใต้ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อนุภาส มังสระคู. (2560). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อรทัย ทวีระวงษ์. (2557). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

Clarke, V.B. (2001). *In Search of Good Fovermance: Decentralization and Democracy in Ghana*, Dissertation Abstracts International.

Kimmet, Philip. (2005). *The Politics of Good Governance in the Asian* 4. Griffith: MasterDegree Griffith University.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวานสาร

พระนัฐทร จนทปญโญ (พาลี) และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 1*(6), 26

พระพิชาญ สุมงฺคโล(ภูทาน), พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และ พระครูชัยรัตนากร. (2563). แนวทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *10* (2), 324.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* **30**(3), 607-610.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

https://medinfo.psu.ac.th/pr/WebBoard/readboard.php?id=20713 วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2553). ธรรมาภิบาล. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2565, จาก http://tg.wikipedia.org/wiki/.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. พระครูชัยรัตนากร,ดร. ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและภาษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

2. นายทรงศักดิ์ ทุงจันทร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาองค์การบริหารส่วน
จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. นางอภันตรี พรรณนาสุระ ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๓๒๗ **วันที่** ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ว ๐๕๓๓

๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายทรงศักดิ์ ทุงจันทร์

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ว ๐๕๓๓

๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางอภันตรี พรรณาสุระ

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๐๑๖๖-๒๖๓๐

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๒๒๗

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ว่าที่ร้อยตรี มานะ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนขี้เหล็กพิทยาคม

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรรมธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๐-๑๖๖๒๖๓๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๕๕๗

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสาวสุชญา อุตรมาตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๐-๑๖๖๒๖๓๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๕๕๗

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายธนภัทร วันทาพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา อบจ.ร้อยเอ็ด

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๐-๑๖๖๒๖๓๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๕๔๗

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายสฤษดิ์ สัตนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ทองพิทยาคม

ด้วย นางสาวดลฤดี วินธิสา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๒๐๔๖ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘๐-๑๖๖๒๖๓๐

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทุกคน ตรงตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากท่านไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวดลฤดี วินธิสา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงในช่องตรงกับระดับพฤติกรรมการบริหารงาน

5 หมายถึง ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
หลักประสิทธิภาพ						
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สภาพแวดล้อม และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น					
2	ผู้บริหารดำเนินงานตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชน					
3	ผู้บริหารมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของแผนการปฏิบัติงานตามงบประมาณที่ได้รับ					
6	ผู้บริหารมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน					
หลักประสิทธิผล						
7	ผู้บริหาร บริหารราชการและออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่และการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดของบุคลากร					
9	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาขบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
10	ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนงานหรือแผนปฏิบัติการอย่างเหมาะสม					
11	ผู้บริหารสามารถแนะแนวทาง/แก้ไขปัญหาการทำงานหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน					
12	ผู้บริหารบริหารจัดการให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาโดยใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
หลักการตอบสนอง						
13	ผู้บริหารปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้					
15	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมัน และความไว้วางใจต่อนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง ความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ					
17	ผู้บริหารสามารถบริหารการปฏิบัติราชการของบุคลากรแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างได้					
หลักภาระรับผิดชอบ						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
20	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับผลและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านดีและด้านเสีย					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน บุคลากรและชุมชน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และ ผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้					
หลักความโปร่งใส						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการสื่อสารหรือแจ้งข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง					
หลักการมีส่วนร่วม						
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย/แผนงาน และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
หลักการกระจายอำนาจ						
37	ผู้บริหารจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆอย่างเหมาะสม					
38	ผู้บริหารมอบอำนาจในการดำเนินงานให้หัวหน้าฝ่ายตามความรู้ความสามารถ					
39	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ผู้รับมอบอำนาจได้อย่างเหมาะสม สามารถนำไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
40	ผู้บริหารพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้หัวหน้างานพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและ มอบหมายงานแก่บุคลากรในหน่วยงานได้ เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำ					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
หลักนิติธรรม						
43	ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ					
44	ผู้บริหารเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับข้อตกลงหรือแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
46	ผู้บริหารกำกับดูแลและส่งเสริมให้ครู บุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนด					
47	ผู้บริหารกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานชัดเจน					
48	ผู้บริหารคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนเสมอ					
หลักความเสมอภาค						
49	ผู้บริหารให้บริการในการจัดการศึกษาโดยไม่แยกความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ และสถานะของบุคคล					
50	ผู้บริหารศึกษามีการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ					
51	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการหรือบริการอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
52	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการบริหารงานไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน					
53	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เท่าเทียมและทั่วถึง					
54	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด					
หลักมุ้งเน้นฉันทามติ						
55	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ					
56	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกัน					
57	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ร่วมเสนอปัญหาและแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา					
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์หรือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรง					
59	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ร่วมคิดวิเคราะห์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษา					
60	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	60

ภาคผนวก ฉ

ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครซี่และมอร์แกน

ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	*700	*248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

(ที่มา : Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวดลฤดี วินธิสา

วัน เดือน ปี เกิด : 29 พฤษภาคม 2519

ชาติภูมิ : จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : 2 ซอย 44 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
: E-mail : paotom91@gmail.com
: โทร 080-1662630

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภูมิศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

หน้าที่การงานปัจจุบัน : รับราชการ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร