



การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ชั้นทอง ไทยทวี

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2562



ADMINISTRATION ACCORDING TO GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES
AND ORGANIZATIONAL HEALTH OF SCHOOLS UNDER LOCAL
GOVERNMENT ORGANIZATION

KHANTHONG THAITAWEE

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2019

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ชื่อนักศึกษา	ชั้นทอง ไทยทวี
รหัสประจำตัว	57B54650105
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) 73 สถานศึกษา จำนวน 313 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่หลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลตามขนาดสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก
3. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน และการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีสุขภาพองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การ พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษามากที่สุด ($r = 0.92$) รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ($r = 0.89$) และที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($r = 0.63$)

คำสำคัญ : การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สุขภาพองค์การ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



Thesis Title	Administration According to Good Governance Principles and Organizational Health of Schools under Local Government Organization
Student	Khanthong Thaitawee
Student ID	57B54650105
Degree	Master of Education
Field of Study	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Suwanna Chotisukan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr.Orasa Jaroontam

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the administration according to good governance principles of school administrators under Local Government Organization, 2) compare the administration according to the good governance principles of school administrators under the Local Government Organization classified by school size, 3) study the organizational health of the schools under Local Government Organization, 4) compare the organizational health of the schools classified by school size, and 5) investigate the relationship between the administration according to the good governance principles of school administrators with organization health. The research sample consisted of 313 teachers from 73 schools from the provincial education group 3 (mid central region) under Local Government Organization. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and the participants were randomly selected using the stratified random sampling method. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a congruence index ranging between 0.80-1.00 and a confidence value equivalent to 0.80. The data were analyzed using percentage, arithmetic mean, ANOVA and Pearson's product moment.

The findings were as follows:

1. The school administrators under the Local Government Organization rated the administration according to good governance principles at a high level. The aspect rule of law was at the highest level, followed by responsibility. Participation was at the lowest level.

2. The comparison of the administration according to the good governance principles by school size, revealed that school size produced differences which were statistically different at the 0.05 level. The large and medium sized schools had higher administration according to the good governance principles than the small schools.

3. The organizational health of the schools under the Local Government Organization was at a high level. The aspect unity had the highest level, followed by colleague leadership, communication had the lowest mean.

4. The Comparison of the organizational health of the schools done by school size revealed that there were differences in the organizational health at the statistical significance level of 0.05. The large and medium sized schools had better organizational health than small schools.

5. The results of the study of the relationship between the administration according to good governance principles and the organizational health revealed that there was an overall positive relationship at a high level at the statistical significance level of 0.01 ($r = 0.77$). When considering each aspect, it was found that the responsibility aspect of the administration according to the good governance principles of the school administrators, had the strongest positive correlation with the organizational health of schools ($r = 0.92$), followed by moral principles ($r = 0.89$). The weakest relationship was for value principles ($r = 0.63$).

Keywords: Administration According to the Good Governance Principles, Organizational Health, School under Local Government Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอดจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณพัทธ์ บัวฉุน อาจารย์ ดร.เลอลักษณ์ โอทยานนท์ และนายศรีทอง สรรพโชติ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณนางสาวปัทมา ทองขาว ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่รักยิ่ง พี่น้อง และครอบครัวทุกคนที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือพร้อมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุน ห่วงใย ผู้วิจัยตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชั้นทอง ไททวิ

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 หลักกรรมมาภิบาล	10
2.2 สุขภาพองค์การ	31
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป	54
2.4 ตัวแปรที่ศึกษา	58
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2 อภิปรายผล.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	127



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 68
3.2	เกณฑ์การแปลความหมายขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์..... 71
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 74
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 75
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักนิติธรรม..... 76
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักคุณธรรม..... 77
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความโปร่งใส..... 78
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักการมีส่วนร่วม..... 79
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักความรับผิดชอบ..... 80
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักความคุ้มค่า..... 82
4.9	ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา..... 83
4.10	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน ศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 84
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น..... 85
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้านภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงาน..... 86
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการสนับสนุนทรัพยากร..... 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านขวัญในการปฏิบัติงาน.....	89
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการติดต่อสื่อสาร.....	90
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความสามัคคี.....	91
4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	92
4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	93
4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวม.....	94

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2.1	หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษา.....	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Border-less World) ที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซับซ้อน และเกี่ยวเนื่องกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา อาทิ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม ฯลฯ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแขนงต่าง ๆ หรือแม้แต่การก้าวข้ามจากการดำเนินชีวิตที่ต้องอาศัยการติดต่อกันทางกายภาพ หรือใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน มาเป็นการดำเนินชีวิตในโลกของสารสนเทศ (Cyberspace) ความจริงเสมือน (Virtual reality) และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) อีกทั้งความก้าวหน้าในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้านด้วยกัน ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มิเช่นนั้นอาจจะถูกละทิ้งให้ล้าหลังจนไม่สามารถจะตามได้ทัน (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) จึงกล่าวได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันมีความแตกต่างจากโลกในยุคที่ผ่านมาอย่างสิ้นเชิง นั่นคือ ระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการเมือง การปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบทางการทหาร ระบบสาธารณสุข ต่างก็ต้องการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริงในปัจจุบัน รวมทั้งระบบการศึกษาด้วยเช่นกัน เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และมีคุณลักษณะที่จะช่วยให้คน ๆ นั้น อยู่รอดได้ในสังคม เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคมส่วนรวม ตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของคนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาผ่านทางสถานศึกษา

สถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด เจตคติ ค่านิยม ฝึกทักษะอาชีพ สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และฝึกทักษะชีวิตอันจำเป็นในการดำรงชีพให้กับนักเรียน สรรค์สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่นักเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการทางสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหาร จัดการ ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และควบคุมดูแล การดำเนินการทุกอย่างของสถานศึกษา อีกทั้ง พยายามทุกวิถีทางที่จะดำเนินการนั้นมีผลผลิตคือนักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุด เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในโลกยุคปัจจุบันดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจาก การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินการจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังคำกล่าวของชาลวีย์ อาจินสมาจาร (2560) ที่กล่าวถึงความสำคัญ

ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว การมียุทธวิธี ประสบการณ์ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำนโยบายการศึกษา ออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล สำหรับการพัฒนาระบบราชการ ส่วนราชการ และข้าราชการ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2547 จนถึงปัจจุบัน เห็นได้จากกรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในแต่ละปี ซึ่งเน้นการนำไปใช้กับองค์กรที่เป็นระบบราชการที่มี หลักจริยธรรมและศักดิ์ศรี และมุ่งเน้นการประเมินผลด้านจริยธรรมธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญ ในเรื่องความโปร่งใสของการปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ตลอดจนการสร้าง มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ จึงกำหนดให้ส่วน ราชการทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนราชการที่เล็งเห็นถึงความสำคัญตามหลักการดังกล่าว จึงมีนโยบายเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักการของธรรมาภิบาลในหน่วยงานทุกระดับ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ก่อให้เกิดความตระหนักและปรับปรุง ระบบงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสอดคล้องกับการ ปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา การบริหารที่ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วในปัจจุบัน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2553) ที่กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการศึกษา 5 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ประการ ที่สอง พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ ประการ ที่สาม พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ประการ ที่สี่ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ส่งเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการสุดท้าย พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลจะเป็น รูปแบบการบริหารสถานศึกษาทางเลือกหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ สร้างความยั่งยืน และสร้างคุณภาพ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

องค์กรเกิดจากความต้องการของบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกัน บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถ ไปถึงจุดหมายได้โดยลำพัง จึงจำเป็นต้องรวมกลุ่มกันเป็นองค์กร โดยมีจุดประสงค์ คือ การเพิ่ม

ประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ การเพิ่มประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์กรได้นั้น สุขภาพองค์กร (Organizational Health) จะเป็นตัวบ่งชี้ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์กรว่า จะสามารถคงอยู่ในสังคมได้ดีหรือไม่ เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งจะประกอบไปด้วยหลาย ๆ ส่วนประกอบกันขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดทรัพยากร การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น ถ้าแต่ละส่วนทำงานได้สมบูรณ์ ประสานสัมพันธ์กันดี ก็จะทำให้ภารกิจขององค์กรเป็นไปด้วยดี แต่ถ้าแต่ละส่วนมีความบกพร่อง ก็จะทำให้การทำงานไม่สัมพันธ์กัน ทำให้งานองค์กรนั้นย่อมน่ามีปัญหาได้ (กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์, 2558) อีกทั้งองค์กรดังกล่าวต้องเป็นองค์กรสุขภาพดีด้วย เพราะ องค์กรสุขภาพดีคือ องค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ ตระหนักในเอกลักษณ์ของตนเอง มีความยืดหยุ่น ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ยึดหลักบริหารแบบมีส่วนร่วม

สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงสุขภาพองค์กร เพราะสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาคือ สภาพของการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา และการมีความมั่นคงของสถานศึกษา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้น สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จินตนา ศุภกรธนสาร, 2550) และด้วยเหตุผลเดียวกับองค์กรทุกองค์กร นั่นคือ สถานศึกษาควรจะเป็นองค์กรสุขภาพดีด้วยเช่นกัน ซึ่งการจะเป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรสุขภาพดีนั้น ก็ต้องมีตัวชี้วัด (indicator) หรือเกณฑ์มาตรฐาน (benchmark) มาเป็นเครื่องมือในการพิจารณา ที่เรียกว่า มิติวัดสุขภาพองค์กร ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) ได้เสนอมิติวัดสุขภาพองค์กรไว้ 5 มิติ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่มุ่งเน้นทั้งสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ได้ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร สามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรได้ 2) การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้พอเพียงแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงานอื่น ๆ รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในงานและการได้รับการยอมรับ 4) การติดต่อสื่อสาร คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติอารมณ์และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในขณะที่ในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและ 5) ความสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในกาปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาที่ละประเด็นดังนี้ ประเด็นที่หนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ประเด็นที่สอง สถานศึกษาจะเป็นองค์การสุขภาพดี ควรมีองค์ประกอบใน ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และความสามัคคี ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้เป็นเรื่องของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นเรื่องภายในองค์การหรือบริบทเดียวกัน เกิดเป็นประเด็นที่สามว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาลแล้ว สถานศึกษาก็น่าจะเป็นสถานศึกษาองค์การสุขภาพดี ในทางกลับกัน หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาโดยขาดหลักธรรมาภิบาลแล้ว สถานศึกษาก็น่าจะเป็นสถานศึกษาองค์การสุขภาพไม่ดี จากทั้งสามประเด็นดังกล่าว จึงเกิดคำถามว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 73 แห่ง ได้จัดการศึกษาตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (2554) ระบุไว้ ประกอบด้วย นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา นโยบายด้านครู คณาจารย์ นโยบายด้านหลักสูตร นโยบายด้านการเรียนรู้ นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ และนโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้ ในส่วนของนโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559) ที่ระบุไว้ประการหนึ่งว่า ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับ ให้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ด้วยธรรมาภิบาลที่ทุกภาคส่วนให้การยอมรับ ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดคำถามเพิ่มขึ้นจากคำถามที่ผ่านมาว่า เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดพันธกิจโดยเน้นหลักธรรมาภิบาลแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลหรือไม่ อย่างไร และสืบเนื่องจากคำถามที่ว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร จึงเกิดคำถามอีกหนึ่งคำถามว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) มีสุขภาพองค์การเป็นอย่างไร

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคาดว่า

ผลการวิจัยที่ได้จะนำมาซึ่งข้อมูลเพื่อประมวลผลเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) หรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงขนาดของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) แล้วจะพบว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จะมีขนาดต่างกัน 3 ขนาด ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งน่าจะมีความแตกต่างกันตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่ง ดังนั้น จึงควรศึกษาด้วยว่า สถานศึกษาที่ขนาดต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่างกันหรือไม่ และสถานศึกษามีสุขภาพองค์การต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) มากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับสุขภาพองค์การแตกต่างกัน
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 แนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ที่กำหนดว่า หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าซึ่งเสนอหลักธรรมาภิบาลเนื่องในโอกาสประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเมื่อ วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2542

1.4.2 แนวคิดเรื่องมิติการวัดสุขภาพองค์การของทาร์เทอร์ ฮอย และคอตท์แคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) ในผลงานเรื่อง (School health and organizational commitment) ซึ่งกำหนดมิติที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำ ฉันทน์เพื่อร่วมงาน มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติขวัญในการปฏิบัติงาน มิติการติดต่อสื่อสาร และมิติความสามัคคี

สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการในการวิจัยดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ข้อมูลจากผลการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนา และส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

1.5.2 ผลจากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสภาพของสถานศึกษาให้มีความสมบูรณ์ และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของวิจัยด้านเนื้อหา ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และสภาพองค์การ

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 ภาคกลางตอนกลาง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 73 แห่ง จำนวน 1,694 คน

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 313 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1.6.3.1 ตัวแปรต้น คือ ขนาดของสถานศึกษา

1.6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และสภาพองค์การ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า

1.7.2 หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้กฎ กติกา กฎหมาย เกณฑ์ กฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษายินยอมพร้อมใจปฏิบัติตาม กฎ กติกา กฎหมาย เกณฑ์ กฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

1.7.3 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยผู้บริหารสถานศึกษา

ยึดเป็นหลักในการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบวิชาชีพโดยสุจริต

1.7.4 หลักความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข่าวสาร ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและประชาชนรับทราบและรับรู้ บุคลากรภายในสถานศึกษาและประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.7.5 หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าร่วมรับรู้ สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้น

1.7.6 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักรู้ในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

1.7.7 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า และมีการบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับต่าง ๆ รวมทั้งรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.7.8 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาวะหรือสภาพของสถานศึกษา ที่เกิดจากดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา โดยสนองต่อความต้องการของสังคม ประกอบด้วย การมีศักยภาพในการปรับตัวของสถานศึกษา ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคม สถานศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษามีบูรณาการสร้างสรรค์ผลงาน และสถานศึกษามีการรักษาระเบียบแบบแผนที่สังคมกำหนดไว้

1.7.9 ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครูโดยปฏิบัติตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน รับรู้ทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชาของตน ให้ความช่วยเหลือเจือจุน สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ให้การทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความจงรักภักดี โดยวิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาที่จะมีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของสถานศึกษา

1.7.10 การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.7.11 ขวัญในการปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง เคารพ และศรัทธาต่อผู้บริหาร ตลอดจนการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี

ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยกัน รวมถึงการศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับ

1.7.12 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและข้าราชการครูที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึนึกคิด เจตคติอารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.7.13 ความสามัคคี หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งพิจารณาได้จากการยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การสนับสนุน การร่วมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาต่าง ในการปฏิบัติงาน

1.7.14 สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ

1.7.15 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ได้เสนอไว้ ดังนี้

ขนาดเล็กมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

ขนาดกลาง 121-600 คน

ขนาดใหญ่ 601-1,500 คน

ขนาดใหญ่พิเศษ 1,501 คนขึ้นไป

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนน้อยเพียง 1 โรงเรียน เพื่อสะดวกในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงรวมสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษเข้าด้วยกัน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 601 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 หลักธรรมาภิบาล
 - 2.1.1 ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.1.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.1.3 ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.1.4 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.1.5 การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
- 2.2 สุขภาพองค์การ
 - 2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
 - 2.2.2 ความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
 - 2.2.3 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ
 - 2.2.4 องค์การสุขภาพดี
 - 2.2.5 มิติวัดสุขภาพองค์การ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป
 - 2.3.1 ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3.4 องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3.5 นโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 หลักธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล ความหมายของหลักธรรมาภิบาล ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล และ การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ตามลำดับดังนี้

2.1.1 ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ยังไม่มีหลักฐานยืนยันที่มาอย่างแน่ชัดว่ามีต้นกำเนิดและแนวความคิดของผู้ใด ยุคใด สมัยใด แต่มีการกล่าวถึงรัฐ และสังคมที่รักความยุติธรรม

การปกครองที่ดี รัฐบาลที่ดี มานานแล้ว ในกลุ่มชาติตะวันตกในยุคกรีกโบราณ ประมาณ 2,500 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปรัชญาที่เกี่ยวกับรัฐและสังคมของเพลโต และอริสโตเติล ซึ่งเป็นนักปราชญ์ในยุคธรรมรัฐ กับประชาธิปไตย หรือ Democracy ในภาษาอังกฤษ มีจุดกำเนิดและพัฒนาามากกว่า 2,500 กว่าปีมาแล้วเช่นกัน คือ เริ่มจากยุคสมัยกรีกโบราณ ก่อนจะเกิดพลังผลักดันอย่างจริงจังในช่วงครั้งแรกของศตวรรษที่ 17 ในแถบยุโรปตะวันตกและสหรัฐอเมริกาและเริ่มปรากฏแพร่หลายมากขึ้นตั้งแต่ก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา และแพร่ไปทั่วโลกในปัจจุบัน (เสนีย์ คำสุข, 2544)

เมื่อย้อนยุคไปในอดีต แม้ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องพูดถึงกันอย่างมากในช่วงปี ค.ศ. 1980 – 1990 แต่ธรรมาภิบาลก็มีความเก่าแก่เทียบเท่ากับเรื่องประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติก็ว่าได้ ปัจจุบันธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งนโยบายขององค์การระหว่างประเทศหลาย ๆ องค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักปฏิบัติส่วนหนึ่งนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปขยายผล ใช้กับการปรับโครงสร้างและกระบวนการทั้งในองค์กรของรัฐและธุรกิจ ในขณะที่นักวิชาการบางส่วนได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในความหมายที่ใกล้เคียงกับความหมายของคำว่า government หรือการปกครองที่หมายถึงรัฐบาล โดยทั่วไปรัฐบาลเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อธรรมาภิบาล หลักการของธรรมาภิบาลสามารถจะดำรงอยู่ได้ ถึงแม้ว่ารัฐบาลที่ได้รับการยอมรับหรือไม่ก็ตาม (บุษบงชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544)

ธรรมาภิบาลหรือภาษาอังกฤษเรียกว่า Good Governance เป็นเรื่องที่ทุกสังคมทุกประเทศไม่ว่าประเทศกำลังพัฒนาแล้ว ก็ยังต้องการให้เกิดขึ้น โดยความหมายของ Governance คำเดียว หมายถึง กรอบในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เมื่อนำไปใช้ในการบริหารระดับบริษัทก็จะเรียกว่า Corporate Governance และหากนำไปใช้ในทางราชการก็จะเรียกว่า Public Governance ซึ่งกรอบการบริหารจัดการนี้ย่อมมีทั้งดีและไม่ดี ที่ดีเรียกว่า Good Governance สำหรับไม่ดีนี้เรียกว่า Bad Governance (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542)

หลักธรรมาภิบาลยุคปัจจุบันเริ่มต้นจากการเสนอของธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) ที่ต้องการให้ประเทศในเอเชียตระหนักถึงการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ความคิดดังกล่าวเกิดจากทัศนคติที่ว่า รัฐบาลในทวีปเอเชียต่างมีปัญหาเรื่องระบบพวกพ้องเส้นสายและการฉ้อราษฎร์บังหลวง วิธีการที่จะขจัดปัญหาเหล่านี้ได้ดีคือการสร้างหลักธรรมาภิบาลขึ้นมา ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ทั้งในแง่การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ แนวคิดธรรมาภิบาลเริ่มเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายและกว้างขวาง เมื่อธนาคารพัฒนาเอเชียได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินแก่ประเทศยากจนตั้งแต่ช่วงคริสต์ศักราช 1980-1990 เพื่อแก้ปัญหาความไร้ประสิทธิภาพและปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงของรัฐบาลในประเทศเหล่านั้น และคำว่า Good Governance มีการใช้ครั้งแรกในธนาคารโลก เมื่อปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa: from Crisis to Sustainable Growth ซึ่งเป็นรายงานการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และความสำคัญของการมี Good Governance (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2546)

หลักธรรมาภิบาล หรือ Good Governance ในความหมายถึง ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (อรพินท์ สฟโชคชัย, 2541) จะเห็นได้ว่าธรรมาภิบาล มีความหลากหลายตามที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้นำเสนอไว้นั้นมีความสอดคล้องการบริหาร

การพัฒนาและการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและมีความหมายเหมาะสมกับวัฒนธรรม สังคม และลักษณะการปกครองปัจจุบันของประเทศ จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ธรรมนูญ ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาครัฐ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานทางระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมทางกฎหมายมีเสถียรภาพ มีโครงสร้าง และกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน (บุษง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544)

สรุปได้ว่า ยังไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่า ต้นกำเนิดของธรรมนูญมาจากแนวความคิดของผู้ใด ในยุคใด หรือในสมัยใด แต่มีการกล่าวถึง รัฐที่ดี รัฐที่มีการปกครองที่ดี รัฐที่มีความยุติธรรม และรัฐที่มีการบริหารจัดการที่ดี มาตั้งแต่อดีตแล้ว

สำหรับธรรมนูญในประเทศไทยนั้น พบว่า ในการเปลี่ยนการปกครอง พ.ศ. 2475 มีการนำระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมาใช้ แต่ในทางปฏิบัติการตัดสินใจระดับชาติยังเป็นของข้าราชการระดับสูง ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองอย่างแท้จริง เพราะการศึกษาของคนไทยยังไม่สูงพอ สื่อมวลชนไม่มีพลังและไม่มีกลไก ประชาชนไม่มีโอกาสมีส่วนร่วม หรือการตรวจสอบ ผู้มีอำนาจมองข้ามคุณธรรมในการปกครอง ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศประสบกับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 ทั้งนี้ นับตั้งแต่สมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นต้นมารัฐบาลเกือบทุกสมัย ได้พยายามปฏิรูประบอบราชการของประเทศ แต่การปฏิรูปที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต่อมาในช่วงต้น พ.ศ. 2523 นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องกันว่า แนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ และสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและปรับปรุงรูปแบบการปกครองใหม่ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดี หรือเรียกกันทั่วไปว่า Good Governance หรือ ธรรมนูญ (บุษง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544) คนที่พูดถึงเรื่อง Good Governance ในเมืองไทยคนแรกคือ นายธีรยุทธ บุญมี โดยใช้คำว่า ธรรมนูญ หลายคนอาจจะไม่เห็นด้วยกับคำธรรมนูญ เพราะเวลาพูดถึงรัฐที่ใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมอย่างนั้น มันจำกัดเฉพาะรัฐ คือหน่วยราชการเท่านั้น หลายฝ่ายบอกว่าน่าจะขยายไปสู่ภาคเอกชนด้วย จึงมีการใช้คำว่า ธรรมนูญ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2542)

ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2540 ก่อนที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จะแล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ ประเทศไทยที่วนเวียนอยู่ท่ามกลางกระแสวิกฤติที่มีสภาพเศรษฐกิจเลวร้ายลงทุกวันจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2540 โดยได้มีการกำหนดเงื่อนไขให้รัฐบาลไทยปฏิบัติตามหลายประการ มีสัญญาข้อหนึ่งระบุว่า ประเทศไทยจะต้องให้มีธรรมนูญในระบบต่าง ๆ ของประเทศ ซึ่งก็ได้รับการขานรับและวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ นักธุรกิจ นักบริหาร สื่อมวลชน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวทางสังคม ก่อให้เกิดการปฏิรูปทางสังคมทั้งระบบ (พรอัมรินทร์ พรหมเกิด, 2543) ท่ามกลางปัญหาที่ทับถมอยู่มากมาย ประชาชนไทยประสบความสำเร็จในการร่วมกันจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปีพุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศที่วางระบบ

ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เป็นประชาธิปไตยยิ่งขึ้น รัฐธรรมนูญฉบับนี้เป็นประหนึ่งรากฐานของการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีของประเทศไทยในอนาคต ต่อมาเมื่อรัฐบาลของนายชวน หลีกภัยได้เข้ามาบริหารประเทศ พิจารณาเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ สามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันสถานการณ์ จึงมีหนังสือลงวันที่ 15 ธันวาคม 2540 ขอความร่วมมือจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDR) ในการดำเนินการค้นคว้า วิจัย เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้จัดทำข้อเสนอเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลไทย เสนอต่อ นายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2542 ซึ่งนายกรัฐมนตรีให้มอบหมายให้เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดทำบันทึกกำหนดเรื่องราวนี้เป็นวาระแห่งชาติเสนอ คณะรัฐมนตรีในการประชุมวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นวาระแห่งชาติและมีมติเห็นชอบในวันที่ 22 มิถุนายน 2542 ให้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจน หน่วยงานของรัฐสามารถนำไปปฏิบัติได้และจะไม่ถูกยกเลิก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล นายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบดังกล่าวเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไปเล่ม 116 ตอนที่ 63 วันที่ 10 สิงหาคม 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นมา ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยเหตุผลในการประกาศพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งการบริหารราชการและปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและประชาชนได้รับการบริการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542)

อย่างไรก็ตามมีการใช้คำที่แตกต่างกัน เช่น ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ สุประศาสนการ ประชาธิปไตย การปกครองที่ดี การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและอื่น ๆ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้อธิบายว่าธรรมาภิบาลเป็นศัพท์ที่สร้างขึ้นจากคำว่า ธรรม ซึ่งแปลว่าความดี หรือ กฎเกณฑ์ ส่วนคำว่า อภิบาล แปลว่า บำรุงรักษาปกครองเมื่อรวมกันก็เป็น ธรรมาภิบาล จึงมีความหมายเดียวกับคำว่า good governance

สรุปได้ว่า คำเรียกใช้ธรรมาภิบาล มีความหมายเหมือนกัน แต่การนำไปใช้แตกต่างกันตามลักษณะ และตามความนิยม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ธรรมาภิบาล ซึ่งมีความหมายเดียวกับคำว่า Good Governance

2.1.2 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธีรยุทธ บุญมี (2541) ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลไว้ว่า หมายถึง การบริหารจัดการประเทศที่ดีทุกด้านในทุก ๆ ด้าน และทุกระดับ และยังหมายถึงกฎเกณฑ์ กติกาที่ต้องมีความ

โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมของคนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การตรวจสอบและการประเมินผลร่วมกัน

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) กล่าวว่า ธรรมนูญหมายถึงระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2542) ให้ความเห็นว่า ธรรมนูญ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Good State ไม่ใช่ Good Governance อย่างที่ใช้กันอยู่ทั่วไป Good Governance คือ การปกครองที่ดี ซึ่งควรเรียกว่า ธรรมาธิปไตย ปรากฏอยู่ในหลักอธิปไตย 3 อย่าง ซึ่งมีในสังคีสสูตร ได้แก่ อัตตาธิปไตยยะ (การถือตนเป็นใหญ่) โลกาธิปไตยยะ (การถือโลกเป็นใหญ่) และธัมมาธิปไตยยะ (การถือธรรมเป็นใหญ่)

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544) กล่าวถึง ความหมายของธรรมนูญว่า ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือของภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

สัมมา ธนินทรีย์ (2560) กล่าวว่า ธรรมนูญหมายถึง การบริหารจัดการดูแลประโยชน์ของส่วนรวม และการรักษาผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ เพื่อให้มีการวางกรอบการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ วิธีการ และมีเครื่องมือที่ก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิอย่างเสมอกัน มีระบบและการใช้กฎหมายที่ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคงวา สามารถตรวจสอบได้ รับรู้ได้ เมื่อตัดสินใจแล้วเปิดเผยเหตุผลได้ การใช้อำนาจมีที่มาที่ไปอย่างเปิดเผย ชัดเจน และสามารถก้าวข้ามสิ่งการได้อย่างไม่มีข้อจำกัด

สรุปได้ว่า ธรรมนูญหมายถึง การจัดการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ ทำให้ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักความสามัคคี เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2.1.3 ความสำคัญของหลักธรรมนูญ

ธีรยุทธ บุญมี (2541) กล่าวว่า ความสำคัญของธรรมนูญเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งเป็นตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรให้เกิดความโปร่งใส คณะกรรมการขององค์กรและผู้บริหารเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบโดยตรงในการนำพาให้องค์กรไปสู่ภาวะธรรมนูญ

อานันท์ ปันยารชุน (2541) กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมนูญไว้ว่า หลักธรรมนูญเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อผลประโยชน์ให้กับทุกคนในภาครัฐและเอกชน ในเรื่องเปิดเผย ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ความสำคัญของธรรมนูญมีสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9

กำหนดให้จัดโครงสร้างระบบและกระบวนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเรื่อง ที่ทั่วโลกให้ความสำคัญและมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และประการที่สอง องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น องค์การสหประชาชาติ ธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ที่ให้ความช่วยเหลือประเทศที่มีปัญหาทางการเงิน มีความเห็นร่วมกันว่า กุญแจสำคัญที่นำไปสู่การฟื้นฟู และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ คือ การที่ประเทศมีการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) หรือการมีหลักธรรมาภิบาล

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่า ความสำคัญของธรรมาภิบาล คือ การมีรัฐบาลที่มาจากระบอบประชาธิปไตย แต่ไม่ได้หมายความว่า จะนำไปสู่การมีธรรมาภิบาลเสมอไป รัฐบาลประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานที่ดีที่ช่วยสนับสนุนให้ไปสู่การมีธรรมาภิบาลง่ายขึ้น

บวร เทศารินทร์ (2550) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมได้เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เป็นพื้นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นหลักปฏิบัติ ในทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน และรัฐ

สรุปความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้าง ความเป็นธรรมให้กับทุกคนและทุกภาคส่วนในสังคม ให้ความเสมอภาคและเอื้อประโยชน์ให้กับทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการ ที่ดีในองค์กรและสังคม

2.1.4 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ธีรยุทธ บุญมี (2541) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล ควรจะต้องประกอบด้วยควมมี ประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม การมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้

อานันท์ ปันยารชุน (2541) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลประกอบด้วยความรับผิดชอบและเหตุผล ที่สามารถอธิบายได้ การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความโปร่งใส ต้องสามารถคาดการณ์ได้ การมี กฎหมายที่ยุติธรรม ผู้ใช้กฎหมาย มีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และมีความเชื่อมโยงกันระหว่าง องค์ประกอบดังกล่าว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) เสนอหลักธรรมาภิบาลเนื่องในโอกาส ประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ไว้ว่า ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลัก ความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบหลักของ ธรรมาภิบาลที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทาง ให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อถือปฏิบัติ

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็น ที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจอธิปไตยหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

นอกจากนี้ บุชง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) ได้แบ่งองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลตามหน่วยงานที่สำคัญ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ดังนี้

1. สำนักนายกรัฐมนตรี ได้ระบุถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่าจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ที่เสนอโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเน้นการกำหนดเป็นกรอบแนวทางให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.1 หลักนิติธรรม เป็นตรากฎหมายและกฎข้อบังคับ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอหรืออำนาจของตัวบุคคล

1.2 หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

1.3 หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

1.4 หลักความร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอแนะความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

1.5 หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณสุขบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

1.6 หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2. กระทรวงมหาดไทย ระบุองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ 11 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และพลังการทำงานที่สอดคล้องเพื่อบรรลุ ในการบริการประชาชน

2.2 ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติ ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะสูญเสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

2.3 ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนพร้อมที่จะสูญเสียประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

2.4 มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการ และสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการเปิดเผยชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ชัดเจน

2.5 ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) การกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ชัดเจน

2.6 มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือแนวปฏิบัติร่วมกัน

2.7 ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมือง และชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุกๆด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

2.8 การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspective) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

2.9 การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by rule of law) พัฒนาปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

2.10 ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

2.11 การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่น ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้องค์กรดำเนินการแทน

3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระบุถึงองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

3.1 หลักนิติธรรม ประกอบด้วย กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและสังคมไม่ดี มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ และได้รับการยอมรับจากประชาชน และประชาชนตระหนักถึงเสรีภาพ หน้าที่ของตน เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ

3.2 หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกณฑ์ในการใช้ดุลยพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ส่วนราชการมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณชน การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และ ตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน และประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ของตนเอง เข้าใจกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีส่วนร่วมในกรณีต่าง ๆ

3.3 หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3.4 หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วม แสดงความคิดเห็นหรือจำนวนข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

3.5 หลักคุณธรรม ประกอบด้วย การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้นมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และสังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน และองค์การต่าง ๆ อาจจะมีความแตกต่างกันไปบ้าง แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า จะประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

จากองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน และองค์การต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำเสนอมา ซึ่งพบว่า ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่านี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎหมาย การกำหนดกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก กระบวนการเสนอร่างกฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นไปด้วยความชอบธรรม เนื้อหาของกฎหมายมีความทันสมัย เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้นต้องไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ บังคับใช้กับทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ใช้ในการบริหารงานร่วมกันภายในภาครัฐ เช่น กฎหมาย กฎ ระเบียบที่ใช้ในการบริหารงานร่วมกันภายในภาครัฐ เช่น กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ใช้ในการบริหารงานงบประมาณ พัสดุ และบริหารงานบุคคล เอื้อต่อการบริหารที่คล่องตัวและรับผิดชอบต่อผลงานและประชาชน แต่ละองค์การกติกากฎที่ใช้ในการบริหารงานภายใน เช่น การมาทำงานหรือเข้าประชุมให้ตรงเวลา การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

อนันท์ ปันยารชุน (2543) กล่าวว่า หลักนิติธรรมว่าการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ทั้งเจตนารมณ์ สาระเพื่อประโยชน์ต่อคนหมู่มาก ไม่ใช่เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543) เสนอว่า หลักนิติธรรม คือ การใช้กฎหมายหรืออำนาจอย่างชอบธรรม เป็นกฎหมายที่เป็นกติกามีเหตุผล

สุดจิต นิมิตรกุล (2543) อ้างถึงหลักนิติธรรมตามนัยในการดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยว่า การดำเนินงานตามหลักนิติธรรม (operating by rule of law) คือ การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัย และเป็นธรรม

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2543) กล่าวว่า หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม การใช้อำนาจรัฐอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน

สัมมา รัตนชัย (2560) กล่าวว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การมีกฎหมายต่าง ๆ ที่ยุติธรรม และชัดเจนของกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเหล่านั้น ด้วยกระบวนการยุติธรรมและถูกบังคับใช้กับคนกลุ่มต่าง ๆ อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน โปร่งใส และตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย การบังคับใช้กฎหมายที่ตราขึ้นนั้นอย่างเท่าเทียมกันแก่ทุกฝ่าย การใช้อำนาจรัฐอย่างเป็นธรรมและชอบธรรม รวมถึงการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัย และเป็นธรรมอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนเป็นที่ตั้ง

2. หลักคุณธรรม

วศิน อินทสระ (2541) กล่าวว่า คุณธรรม คือ อุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน คุณธรรมสัมพันธ์กับหน้าที่อย่างมาก เพราะการทำหน้าที่จนเป็นนิสัย จะกลายเป็นอุปนิสัยอันดีงามที่สั่งสมในดวงจิตเป็นบารมี มีลักษณะอย่างเดียวกันนี้ ถ้าเป็นฝ่ายชั่ว เรียกว่า อาสวะ คือ กิเลสที่หมักหมมในดวงจิต ย่อมจิตใจให้เศร้าหมองเกราะกรังด้วยความชั่วนานาประการ กลายเป็นสันดานชั่ว ทำให้แก้ไขยาก สอนยาก

พระธรรมปิฎก (2542) กล่าวถึงคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรมคือคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีต และประเสริฐ เช่น ความรัก ความเมตตา ความสงสารอยากให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความยินดี การวางตัวเป็นกลาง ความมีน้ำใจ ความเสียสละ ความกตัญญูกตเวที ความละเอียด และกลัวบาป ความเคารพนบถ และความสุภาพอ่อนโยน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวถึงการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมว่าเป็นการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไป พร้อม ๆ กัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ ประชาชนแต่ละคนทำหน้าที่อย่างถูกต้อง เลือกทำงานที่สุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมายและเป็นพลเมืองดี คือ ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่ สังฆะ (การรักษาความลับ) ทมะ (การรู้จักข่มใจตนเอง) ขันติ (การอดทน อดกลั้น และอดออม) และจาคะ (การรู้จักระวางความชั่ว ความทุจริต) ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานแก่คนไทยทุกคนในโอกาสครบ 200 ปี กรุงรัตนโกสินทร์ (ปี 2525) ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนด้วย ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปบริหารราชการต้องเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา 77 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 คือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อประชาชนและสังคม

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543) กล่าวถึงคุณธรรมว่า บุคคลต้องยึดคุณธรรมตัวเองเป็นหลัก เสริมแล้วกลไกต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวคานอำนาจ ย่อมมีอยู่แล้ว นั่นคือ เราต้องเริ่มจากรักษาสิทธิและหน้าที่ของเราต้องมีความฉลาดในการใช้อำนาจของเรา

สุดจิต นิมิตรกุล (2543) อ้างถึงหลักคุณธรรมตามนัย ในการดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยว่า หลักคุณธรรมหมายถึง ความอดทน อดกลั้น และการยอมรับต่อทัศนคติที่หลากหลายรวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หากดูรวมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

ทิศนา แคมมณี (2546) กล่าวว่า คุณธรรมหมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งเป็นภาวะนามธรรมอยู่ในจิตใจ

สัมมา ธรณีย์ (2560) กล่าวถึงหลักคุณธรรมว่า หมายถึงการใช้อำนาจความชอบธรรม

อย่างถูกต้อง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพ มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยในการประกอบอาชีพที่สุจริต มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ซึ่งเป็นหลักสำคัญในหลักธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

สรุปได้ว่า หลักคุณธรรม คือ ความถูกต้องดีงามที่ควรมียู่ในตัวบุคคล และให้คงอยู่ในสังคม ทั้งนี้รวมความถึงการใช้อำนาจความชอบธรรมอย่างถูกต้องของผู้มีอำนาจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติตามได้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามนั้น

3. หลักความโปร่งใส

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวถึงหลักความโปร่งใสว่าหมายถึง การสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กร ให้มีความ โปร่งใส ประชาชน มีอิสระในการสื่อสาร สื่อมวลชนสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และมีจริยธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความ ถูกต้องได้ การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของรัฐต้องมีความโปร่งใส เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญในการ ตัดสินใจลงทุนที่เหมาะสมของภาคธุรกิจ ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐจะช่วยให้ภาคธุรกิจเอกชนและ ประชาชนตัดสินใจได้ถูกทางและประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ช่วยให้ประชาชนมีโอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการของภาครัฐ เพื่อที่ประชาชนจะสามารถแสดงความคิดเห็น และใช้สิทธิ ทางการเมืองได้โดยถูกต้องกับความเป็นจริง อันเป็นการส่งเสริมให้มีความเป็นรัฐบาลโดยประชาชน มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของ หน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐ กำหนดขั้นตอน และระยะเวลาการ ปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนและภายในองค์กรต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจ ในการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารที่ดีภายในหน่วยงานด้วย เช่น มีการกระจายข่าวรายวัน หรือรายสัปดาห์เพื่อให้ สมาชิกในองค์กรได้รับทราบความเคลื่อนไหวในองค์กร

เกษม วัฒนชัย (2543) กล่าวถึงหลักความโปร่งใสไว้ว่า ในการออกแบบระบบ และกระบวนการบริหารทุกขั้นตอนนั้น จะต้องยึดหลักความโปร่งใส อธิบายด้วยเหตุผล และมีหลักฐานกำกับ

อานันท์ ปันยารชุน (2543) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดความโปร่งใสคือ สังคมต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องได้รวดเร็ว ทันการณ์และครบสมบูรณ์ ต้องมีกลไก ที่ตรวจสอบได้ มีกระบวนการยุติธรรมที่เป็นอิสระ มีสื่อที่เป็นอิสระและการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนรัฐต้องมีเหตุผลที่สามารถอธิบายการตัดสินใจและการกระทำต่าง ๆ ได้

สุดจิต นิมิตรกุล (2543) อ้างถึงหลักความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยว่า หมายถึง ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริง และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการดำเนินการที่ เปิดเผย ชัดเจน และเป็นไปตามที่กำหนดไว้

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่า ความโปร่งใส เป็นการพิจารณา เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์ กติกา และความตั้งใจจริง

ในการบริหารงานของรัฐ มีความเป็นอิสระในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง

โสมนัส ฌ บางซ่าง (2544) กล่าวถึงความโปร่งใสที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือผู้นำว่า ผู้บริหารต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน ไม่ซ่อนเร้นหรือปิดบัง และต้องเต็มใจให้มีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกส่วน

สมาน รังสิโยภุชณณ์ (2543) กล่าวว่า ความสุจริตและความโปร่งใส (honesty and transparency) หมายถึง การบริหารราชการที่มีความสุจริต ความโปร่งใส เปิดเผย ตรงไปตรงมา ประชาชนได้รับข่าวสารอย่างเสรี เป็นธรรม ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สามารถติดตามผลและตรวจสอบได้

สัมมา รณิธย์ (2560) กล่าวถึงหลักความโปร่งใสไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่มีการดำเนินการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาของคนในองค์กร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ไม่ว่าเป็นจากองค์กรภายในหรือองค์กรภายนอก

สรุปได้ว่าความโปร่งใส หมายถึง การกระทำใด ๆ ของภาครัฐ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่เป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถคาดเดาได้ สามารถมองเห็นได้ และเข้าใจได้ ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจของผู้บริหาร ต่อการดำเนินงานตามภารกิจ และงานสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ โดยมีระบบงานและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

4. หลักการมีส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติไว้หลายมาตรา ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น หมวด 3 ว่าด้วยสิทธิ และเสรีภาพของชนชาวไทย มาตราที่ 60 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการ มาตราที่ 76 หมวด 5 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ

สมาน รังสิโยภุชณณ์ (2543) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การบริหารราชการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเสรี รวมถึงการให้เสรีภาพแก่สื่อมวลชนและประชาชนในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ประชาชนมีส่วนร่วมคือ การปกครองและการบริหารงานที่กระจายอำนาจ

อานันท์ ปันยารชุน (2543) กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเครื่องมือต่อต้านการทุจริตที่ทรงพลัง มีความสุจริตโปร่งใส

สุรพล พุฒคา (2544) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามาเกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ ทั้งด้านกายและจิตใจ เพื่อให้คนงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และพร้อมที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

อย่างมีคุณภาพ

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม รวมถึง คนไทยทุกคน ต้องรู้จักสิทธิ และการใช้สิทธิ ประชาชนต้องตื่นตัว กระทือหรือร้อนที่จะรับรู้ ตรวจสอบ กระบวนการตัดสินใจของภาครัฐและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาสังคม ที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนร่วมที่ถูกต้อง และมีคุณธรรม

วนิดา แสงสารพันธ์ (2544) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ ประชาชนสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกันในการบริหารจัดการทางสังคม ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

สัมมา ธนินธ์ (2560) กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งกัน และกันของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติที่เห็นพ้องต้องกัน และร่วมรับผลที่จะเกิดขึ้น เพื่อเปิดกว้างในความคิดเห็น หาทางออกที่ ดีที่สุดสำหรับทุก ๆ คน เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการโดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมหมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในองค์กรได้ร่วม รับรู้ ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งร่วมรับผลที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ การ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความสามัคคี และมีความผูกพันกับองค์กร

5. หลักความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักความรับผิดชอบ ว่า หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหา สาธารณะของบ้านเมือง และกระทือหรือร้อนในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่ แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน ประชาชนรู้เข้าใจใช้สิทธิ เสรีภาพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ และกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับ ล่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกระดับมีความชัดเจน และรณรงค์ให้ประชาชนรับผิดชอบด้วย

พรอัมรินทร์ พรหมเกิด (2543) ให้ความหมายของหลักการรับผิดชอบว่า การตัดสินใจ ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ต้องสามารถอธิบาย โดยมีข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ ว่า เหตุใดจึงตัดสินใจ อย่างนั้น ซึ่งเมื่อตัดสินใจไปแล้วผลจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ได้ แต่ต้องรับผิดชอบการตัดสินใจของตนเอง

โสมนัส ณ บางช้าง (2544) กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารองค์กรว่า ผู้บริหารต้อง ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด การละเลยไม่ว่าจะเกิดจากการจง ใจหรือประเมินเลินเล่อ ที่นำมาซึ่งความเสียหายอย่างรุนแรง ผู้บริหารต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่

สมาน รังสิโยภุชฎ์ (2543) กล่าวไว้ว่า การมีพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการ บริหารราชการที่มีความรับผิดชอบต่อในภาระหน้าที่และบทบาทที่มีต่อสาธารณะชน การมีพันธะ รับผิดชอบต่อเช่นนี้ องค์กร หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถถูกตรวจสอบและวัดผล การดำเนินงาน

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวว่า การตัดสินใจใด ๆ ของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ต้องกระทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำกับสาธารณชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดแก่ส่วนรวมเป็นหลักและมีจิตใจเสียสละเห็นคุณค่า สังคมที่ตนเองสังกัดอยู่

ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2543) กล่าวว่า ว่าคุณต้องรับผิดชอบต่อตนเองในเรื่องการรักษา เวลาเป็นอันดับแรก ต่อมาจึงรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการทำงานอย่างตรงไปตรงมา และอันดับสุดท้าย ต้องรับผิดชอบต่อสังคม โดยต้องโยงความรับผิดชอบไปจนถึงสังคมให้ได้

สัมมา ธนินธ์ (2560) กล่าวถึงหลักความรับผิดชอบต่อว่า หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ การใส่ใจในปัญหา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ โดยจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก และมีจิตใจที่เสียสละให้แก่ส่วนรวม และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบจากการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับจากการกระทำของคน

สรุปได้ว่า หลักความรับผิดชอบมีความหมายว่า ความรับผิดชอบต่อตัดสินใจ และการประพฤติปฏิบัติของตน แล้วยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติที่ทั้งที่เป็นข้อดีและข้อเสีย อีกทั้ง การประพฤติปฏิบัติดังกล่าวต้องเป็นไปโดยคำนึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ แนวทางปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อ ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อกำหนดอื่นอย่างเคร่งครัด ต้องมีระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบจากภายนอก รวมทั้ง ต้องยอมรับผลที่เกิดจากการตัดสินใจ และการกระทำ และสามารถชี้แจงเหตุผลในการกระทำนั้นได้

6. หลักความคุ้มค่า

อรพินท์ สฟโซคชัย (2541) กล่าวถึงหลักความคุ้มค่าไว้ว่า เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร การจัดสรรบุคลากร การใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า และเหมาะสม มีการดำเนินการให้บริการสาธารณะที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ และกระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ระบุว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ให้ความหมายของหลักความคุ้มค่าว่า หมายถึง การบริหารจัดการและให้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทย มีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน การใช้ทรัพยากรต้องใช้อย่างประหยัด มีการหมุนเวียนใช้ สร้างทดแทนใหม่ ลดการเกิดมลภาวะทั้งในดินในน้ำและบนอากาศ เพื่อการส่งทอดทรัพยากรที่สมบูรณ์ให้คนรุ่นถัดไป ทุกหน่วยงานจะต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด มีรายงานผลการทำงาน และแสดงต่อสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของโครงการ

เกษม วัฒนชัย (2543) กล่าวถึง หลักความคุ้มค่าว่า การทำกิจการใดต้องสร้างระบบคุณภาพมาตรฐานควบคุมกันไป ให้มีกำหนดมาตรฐานที่จะไปถึงกำหนดวิธีปฏิบัติและสร้างคู่มือปฏิบัติ แล้วประเมินผลเป็นระยะ การบริหารจัดการทุกด้าน ต้องยึดหลักประหยัดและหลักประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีคุณค่าที่สุด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ คือ การใช้ทรัพยากรตั้งแต่เวลาวัสดุ สิ่งของต่าง ๆ เกินไข การใช้สมองอย่างคุ้มค่า เพื่อให้งานของเรามีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และไม่ทุจริต

สมาน รังสิโยภุชญา (2543) กล่าวถึงหลักความคุ้มค่าไว้ว่า เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านจัดการ กระบวนการทำงาน การจัดองค์การ การจัดสรรบุคคลและมีการใช้ทรัพยากรสาธารณะอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม มีการดำเนินการและการให้บริการแก่ประชาชนที่ให้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ กระตุ้นการพัฒนาของสังคมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจ

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544) กล่าวถึงหลักความคุ้มค่า คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าทรัพยากรของชาติและบริหารงานด้วยความประหยัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน

สัมมา ธนินิธย์ (2560) กล่าวถึงหลักความคุ้มค่าไว้ว่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วยความประหยัด หมุนเวียนใช้ และสร้างทดแทนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม รวมทั้งรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน มีการรายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ อีกทั้งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลคำนึงถึงผลระยะยาว และเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของโครงการ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

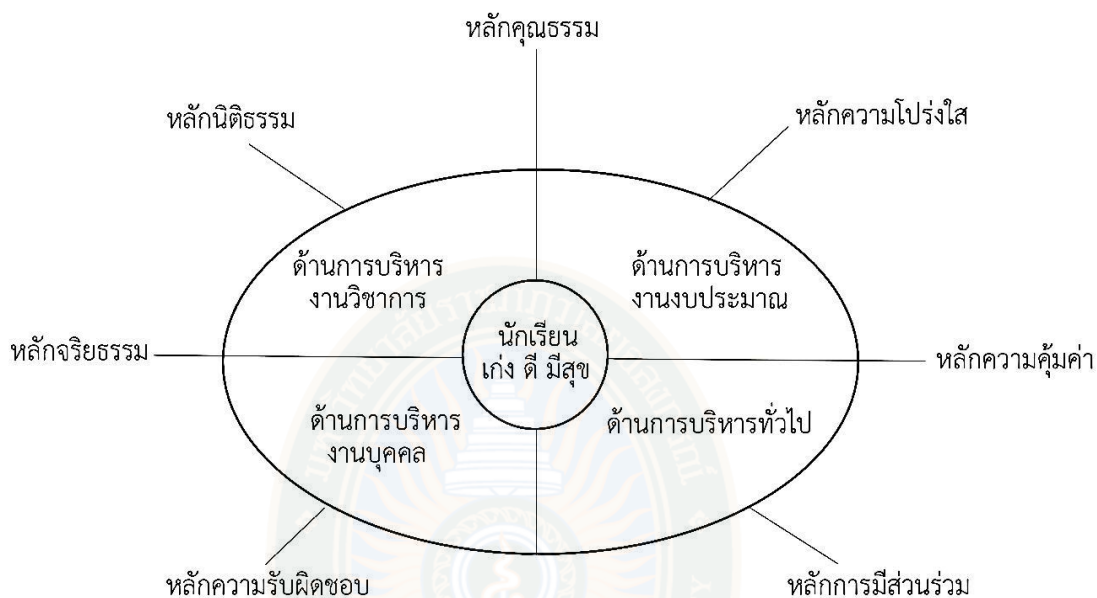
2.1.5 การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เนื่องจาก สถานศึกษาเป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ฝึกทักษะอาชีพ เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และฝึกทักษะชีวิตอันจำเป็นในการดำรงชีพให้กับนักเรียน สรรค์สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่นักเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการทางสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการของโรงเรียน อีกทั้ง พยายามทุกวิถีทางที่จะดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาให้มีผลผลิต คือ นักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุด เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในโลกยุคปัจจุบัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจาก การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพรวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดบุคลากรให้ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่กำหนดแนวทางให้กับการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อย ถ้าปราศจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว บุคลากรที่รวมกันขึ้น ก็จะไม่มีความหมายและไม่สามารถทำ

อะไรได้สำเร็จ ดังคำกล่าวของชาวยุซัย อาจินสมาจาร (2560) ที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว ความมียุทธวิธี ประสิทธิภาพ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้นำนโยบายการศึกษาออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในโรงเรียน ทั้งนี้ ธรรมนูญเป็นแนวคิดใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบประเมินผลได้อย่างชัดเจน เพราะธรรมนูญเป็นหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับนานาชาติ ระดับประเทศและระดับท้องถิ่นว่าเป็นหลักการที่ดีมีประโยชน์ สามารถช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ในประเทศไทยมีองค์กรทางราชการ และสถาบันการศึกษาได้มีการริเริ่มนำหลักธรรมนูญไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามลำดับ (บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี, 2544) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติม 2545, 2553) หมวด 5 การบริหารและจัดการศึกษาได้มีการปรับการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา (มาตรา 31-38) ให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจ (มาตรา 39-40) ลงมาในระดับต่าง ๆ จนถึงสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมนูญโดยนัย

กระทรวงศึกษาธิการพยายามที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยใช้หลักธรรมนูญตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 สถานศึกษาทั่วประเทศหลายแห่งก็ได้มีนโยบายที่จะนำหลักธรรมนูญมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจ ตระหนักและร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ โดยการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงระบบและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการปฏิรูปงานสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักธรรมนูญตลอดจนมุ่งหวังให้หน่วยงานทางการศึกษาได้นำแนวคิดในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมนูญไปเสริมสร้างการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสุวรรณ ทองคำ (2546) กล่าวถึง การนำหลักการบริหารและการจัดการที่ดีมาใช้บูรณาการการ ส่วนที่ดีของแนวคิดต่าง ๆ ของการบริหารเพื่อนำมาปรับใช้ในบริบทขององค์กรทางการศึกษา เช่น แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นต้น เช่นกันกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จะต้องนำหลักการวาดด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เรียกกันโดยทั่วไปว่า ธรรมนูญมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักธรรมนูญอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ

บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ดังแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารการศึกษา

รายละเอียดแนวคิดของธรรมาภิบาลในแต่ละด้านมีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. การบริหารงานด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ใหม่มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้าน การบริหารงานบุคคล

ให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เปนไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี บทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ในนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษามีหลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในทุกขายงาน อาทิ การบริหารงานวิชาการต้องให้หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ โดยเน้นการทำงานเป็นอิสระคล่องตัว การบริหารงบประมาณใช้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความคุ้มค่าในการบริหารเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคล เป็นหลักนิติธรรม การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสุดท้าย การบริหารงานทั่วไปเน้น ความโปร่งใส รับผิดชอบต่อรวมกันตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่าย

อย่างไรก็ตาม การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ยังไม่มี นักวิชาการหรือนักการศึกษา กล่าวถึงโดยตรงในบริบทของสถานศึกษามากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ข้างต้น ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อ และหลักความคุ้มค่า มีเพียงบางแนวคิด สำหรับหน่วยงานทางราชการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักนิติธรรมคือ เผยแพร่ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบหน่วยงานแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในการใช้ ทบหวน ปรับปรุง กฎระเบียบ และกระบวนการด้วยความเป็นธรรม

2. หลักคุณธรรม

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติของความชอบธรรมโดยเฉพาะความชอบธรรมในการบริหารงานบุคคล คือ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่มอบหมายงานแบบเลือกปฏิบัติ ประเมินผลแบบไม่มีเหตุไม่มีผล ทำงานตามอำเภอใจ การทำงานต้องยึดหลักคุณธรรม การรักษาสีทิว และหน้าที่ต้องมีความฉลาดในการอำนาจ ทั้งนี้ ในประเด็นคุณธรรมของครู จะหมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้องเหมาะสม ซึ่งมีอยู่ภายใต้จิตใจของครู และเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู กระทำหน้าที่ครูได้อย่างสมบูรณ์ และหลักคุณธรรมในการบริหารงาน หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรมในการบริหารงานบุคคล

3. หลักความโปร่งใส

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติของหลักความโปร่งใสไว้ คือ

3.1 ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบายให้มีการปรับปรุงกลไกการทำงาน ของข้าราชการ ให้เน้นการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2 ผู้บริหารทบทวนขั้นตอนและกฎระเบียบเกี่ยวกับการอนุมัติ อนุญาตให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และมีผู้รับผิดชอบทุกขั้นตอน

3.3 ผู้บริหารปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างราชการใสสะอาด เช่น จัดทำแผนการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน รวมทั้งแผนการป้องกัน การทุจริต ประพฤติมิชอบในหน่วยงานของตน

4. หลักการมีส่วนร่วม

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติของการมีส่วนร่วมของประชาชน จะต้องครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ ประเด็นที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ครอบคลุมถึงการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสังคมได้ร่วมกิจกรรมซึ่งนำไปสู่กระบวนการพัฒนา และเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ประเด็นที่สอง การมีส่วนร่วมของประชาชน สะท้อนให้เห็น การเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยความสมัครใจ และเป็นประชาธิปไตย ในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินโครงการและการแบ่งสรรประโยชน์จากพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ประเด็นที่สาม การมีส่วนร่วมเป็นความเชื่อมโยงระหว่างส่วนที่ประชาชนลงแรงและทรัพยากรเพื่อการพัฒนา กับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนลงแรงดังกล่าว และ ประเด็นที่สี่ ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจผิดแผกแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศ นโยบายและโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งลักษณะทางเศรษฐกิจของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชน

อานันท์ ปันยารชุน (2541) กำหนดแนวทางปฏิบัติของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมต้องอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ การตัดสินใจว่าจะเลือกในการมีส่วนร่วม หรือไม่ ที่สำคัญจะต้องไม่มีใครเป็นนาย หรือเป็นนายแห่งชีวิตใคร และกระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความสามารถพึ่งพาตนเองซึ่งจะทำให้เกิดความตระหนักรู้ในความสำคัญของการมีส่วนร่วม

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2544) กำหนดแนวทางปฏิบัติของการมีส่วนร่วมไว้ว่า ประกอบด้วย การตัดสินใจ (Decision-making) การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้น ๆ (Commitment) และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Behavioral component) การมีส่วนร่วม จึงเป็นการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์และอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและอารมณ์ของบุคคลนั้น ดังนั้น การมีส่วนร่วมควรทำด้วยความสมัครใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค ซึ่งการให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างแท้จริงจะทำให้บุคคล ชุมชน เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนมีความผูกพัน และอุทิศพลังทุกอย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สนธิ สุธนธ์ (2544) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติของการมีส่วนร่วมต่อการจัดการการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ บุคคล ได้แก่ ผู้ปกครอง ประชาชนในชุมชน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย องค์กร ได้แก่ หน่วยงาน สถานศึกษา ชุมชน หมู่บ้านและสถานที่สำคัญในท้องถิ่น และกิจกรรม ได้แก่ งานหรือโครงการ กลุ่มกิจกรรมที่ประชาชนจะทำร่วมกันในลักษณะ ริเริ่ม ร่วมค้นหา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมติดตาม ประเมินผล การก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมจะต้องมีเครือข่ายในการติดต่อประสานงานกัน โดยจะต้องมีกิจกรรมกลุ่มที่แตกต่างกันออกไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติของหลักความร่วมมือไว้ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกลไกการให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ประการที่สอง กระจายอำนาจการบริหารงานในหน่วยงานหรือสู่ท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ประการที่สาม รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องการมีส่วนร่วมแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และประการสุดท้าย สร้างหลักประกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้มีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติของหลักความรับผิดชอบ คือ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานหรือข้อกำกับความประพฤติ และสร้างความสำนึกเรื่องความรับผิดชอบของตนเอง (Self-accountability) เช่น ใช้การมีส่วนร่วม ระบบการตรวจสอบ ระบบประเมินผลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

6. หลักความคุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) กำหนดแนวทางปฏิบัติของหลักความคุ้มค่าไว้ ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการประหยัดการใช้ทรัพยากร การลดขั้นตอนการให้บริการ/การทำงาน การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อลดต้นทุน/เพิ่มผลผลิต การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน มีระบบติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบความคุ้มค่าในการดำเนินการ มีระบบการรายงานผลที่สอดคล้องกับระบบการประเมินผล และใช้เทคนิคการบริหารแบบใหม่สำหรับบางงานที่หน่วยงานไม่ต้องทำเอง

สรุปได้ว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา คือ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความร่วมมือ หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาลที่นำเสนอมาทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยนิยามองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลได้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การใช้กฎ กติกา กฎหมาย เกณฑ์ กฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษายินยอม

พร้อมใจปฏิบัติตาม กฎ กติกา กฎหมาย เกณฑ์ กฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่าง ๆ เหล่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม โดยผู้บริหารสถานศึกษายึดเป็นหลักในการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และประกอบวิชาชีพโดยสุจริต

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข่าวสาร ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและประชาชนรับทราบและรับรู้ บุคลากรภายในสถานศึกษาและประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าร่วมรับรู้ สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้น

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักรู้ในสิทธิหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษา และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า และมีการบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับต่าง ๆ รวมทั้งรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 สุขภาพองค์การ

ในส่วนของสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายของสุขภาพองค์การ ความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ความสำคัญของสุขภาพองค์การ องค์การสุขภาพดี และมีตัววัดสุขภาพองค์การ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

พรธณี สุวตถิ (2537) ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การไว้ว่า หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ด้วยดี หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การก็จะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง อาทิ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Input) ที่เข้าไปในร่างกายเพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) ที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์แล้ว องค์การมีระบบภายในหลายระบบ ทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบ

โครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดีก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การก็สามารถสนองต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไปเป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกันด้วยเหตุนี้เอง องค์การก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงานมีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้นทำให้ องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้ และในที่สุดองค์การนั้นก็เสื่อมและตายไป เช่นเดียวกับชีวิตของมนุษย์

เจริญ ครุฑ (2552) กล่าวว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ขององค์การ ที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ องค์การสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม มีการเจริญพัฒนาและมีความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสามารถในการ จัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถที่จะปรับตัว และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

กรรณิการ์ เฟื่องประยูร (2555) กล่าวถึงความหมายของสุขภาพองค์การว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชุตินันท์ แดงกำ (2556) กล่าวว่า สุขภาพองค์การหมายถึง สภาพหรือภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไมล์ส (Miles, 1973) ได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์การว่า เป็นการจัดชุดของระบบเพื่อให้ องค์การคงอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การในระยะเวลายาวได้

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การหมายถึง สภาวะขององค์การที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นองค์การที่สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและดำรงอยู่ต่อไป

2.2.2 ความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ชฎาพร ยืนยงกิตติชัย (2547) ให้ความหมายสุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาสามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

วราพร จันทรเดช (2548) ให้ความหมายสุขภาพขององค์การของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของระบบสถานศึกษา ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือมีการปรับตัว ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการบูรณาการความสามารถของบุคลากร และมีความซื่อสัตย์ ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม (2549) ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่มีความศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงใด ๆ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมั่นคงในหน่วยงาน มีความสามารถที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จินตนา ศุภกรธนสาร (2550) ให้ความหมายสุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง สภาวะของการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา และการมีความมั่นคงของสถานศึกษา มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์ ศรีภัทรประภา (2554) กล่าวถึงความหมายของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า สุขภาพองค์การ ถือเป็นสภาพองค์การที่เกิดจากสภาวะการ ปฏิบัติงาน ตามภารกิจ และระดับความรับผิดชอบต่อระบบสถานศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผน ของสังคม ทำให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะคงอยู่ในท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การของตนมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา หมายถึง สภาวะหรือสภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา โดยสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ประกอบด้วย การมีศักยภาพในการปรับตัวของสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคม สถานศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษามีบูรณาการสร้างสรรค์ผลงาน และสถานศึกษามีการรักษาระเบียบแบบแผนที่สังคมกำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน

2.2.3 ความสำคัญของสุขภาพองค์การ

ธรร สุนทรายุทธ (2551) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ว่า สุขภาพองค์การ เป็นเงื่อนไขของความเจริญงอกงามขององค์การ และเป็นสิ่งพัฒนาสิ่งกีดขวางพลวัตรสุขภาพองค์การ

นุรเอ็ชชาน บอตอ (2554) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารประสบความสำเร็จองค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระบบงานย่อยในองค์การมีกิจกรรมร่วมกัน และสานสัมพันธ์กันดี และองค์การมีผลผลิตในระดับสูง

พิมพ์ ศรีภัทรประภา (2554) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ว่า องค์การทุกองค์การในปัจจุบัน ต้องการการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์การของตนให้ก้าวไปข้างหน้า โดยการศึกษาศภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานขององค์การของตนว่าองค์การของตนเป็นอย่างไรโดยใช้สุขภาพองค์การ เป็นเกณฑ์ชี้ให้เห็นว่าองค์การของตนมีสุขภาพดีหรือไม่ อย่างไร ดังนั้น สุขภาพองค์การจึงเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์ (2558) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพองค์การไว้ว่า สุขภาพองค์การเป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ดี หากวิเคราะห์จะพบว่าองค์การแต่ละแห่งประกอบด้วยหลาย ๆ ส่วนประกอบกันขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดทรัพยากร การสื่อสารในองค์การ เป็นต้น ถ้าแต่ละส่วนทำงานได้สมบูรณ์ ประสานสัมพันธ์กันดี ก็จะทำให้ภารกิจของหน่วยงานเป็นไปด้วยดี แต่ถ้าแต่ละส่วนมีความบกพร่อง ก็จะทำให้การทำงานไม่สัมพันธ์กัน ทำให้งานองค์การนั้นย่อมประสบปัญหาได้

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า สุขภาพองค์การเป็นสิ่งบ่งบอกหรือกำหนดความสำเร็จขององค์การและการมีประสิทธิผลและการมีประสิทธิภาพขององค์การ นั่นคือ สุขภาพขององค์การจึงเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การ

2.2.4 องค์การสุขภาพดี

อรัญญา สารีโพธิ์ (2553) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดีนั้น คือองค์การที่สามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพด้วย สุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ฟอร์ดไคซ์ และวิล (Fordyce and Weil, 1971) กล่าวถึงองค์การสุขภาพดี และองค์การสุขภาพไม่ดี (Health and Unhealthy Organizations) ไว้ดังนี้

1. องค์การสุขภาพดีจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และร่วมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา

1.3 ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ซึ่งเน้นในการทำงานเป็นกลุ่ม

1.4 สมาชิกมีความผูกพันทางจิตใจและใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน

1.5 สมาชิกทุกคนมีการวางแผนร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน

1.6 มีการยอมรับนับถือความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักใช้คนที่มีความรู้ความสามารถทำงาน

1.7 สมาชิกในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.8 การบริหารงานยึดหลักความร่วมมือร่วมใจ

1.9 สมาชิกทุกคนจะฉันทกกำลังกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.10 สามารถนำข้อขัดแย้งมาเป็นประโยชน์ในการบริหาร โดยยึดถือว่า ความขัดแย้ง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในองค์การ

1.11 สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการใช้ข้อมูลข่าวสารสะท้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

1.12 สมาชิกร่วมกันวิพากษ์วิจารณ์และตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.13 สมาชิกมีความสัมพันธภาพต่อกันด้วยความซื่อสัตย์

1.14 สมาชิกมีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมายหรือเป็นหน้าที่โดยตรง

1.15 การแสดงพฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

1.16 สมาชิกมีความรู้สึกเป็นตัวเองและมีระดับความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์การสูง

1.17 สมาชิกยอมรับในการเสี่ยงโดยถือว่า เจื้อนไขในการสร้างความเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

1.18 มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต

1.19 รู้จักการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.20 สมาชิกทุกคนร่วมมือกันและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาขององค์การ

2. องค์การสุขภาพไม่ดีจะมีลักษณะตรงข้ามกันองค์การสุขภาพดี ดังต่อไปนี้

2.1 สมาชิกขาดการอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ อาจมีบางกลุ่มเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่มีส่วนร่วมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้

2.2 สมาชิกขาดความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา แต่กลับเอามาวิพากษ์วิจารณ์กับผู้อื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.3 ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกต่างคนต่างแก้ปัญหา ขาดการทำงานเป็นทีม

2.4 สมาชิกแตกความสามัคคี ขาดการใช้ข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ

2.5 สมาชิกขาดความสนใจในการวางแผน ผู้บริหารเป็นผู้ผูกขาดจึงขาดความร่วมมือ

2.6 ผู้บริหารไม่ยอมรับความรู้ความสามารถ หรือความคิดเห็นของสมาชิก

2.7 สมาชิกมีความคิดเห็นแตกแยกกัน ต่างคนต่างอยู่

2.8 สมาชิกรวมทั้งผู้บริหารแข่งขันชิงดีชิงเด่น ทำให้ขาดความร่วมมือกันอย่างจริงจัง

2.9 สมาชิกจะเกิดความรู้สึกเอาตัวรอดและถอนตัวจากการแก้ปัญหา

2.10 สมาชิกไม่ใช้ความขัดแย้งในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

- 2.11 สมาชิกขาดความร่วมมือและไม่นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงงาน
- 2.12 สมาชิกหลีกเลี่ยงการให้และรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์
- 2.13 สมาชิกขาดความอบอุ่น ไม่สนใจใยดีต่อกัน ขาดความซื่อสัตย์
- 2.14 ผู้บริหารใช้อำนาจจนทำให้สมาชิกขาดอิสระและเสรีภาพในการทำงาน
- 2.15 การปฏิบัติงานขาดความยืดหยุ่น ผู้นำเป็นผู้ใช้อำนาจและไม่สนใจการเปลี่ยนแปลง
- 2.16 สมาชิกขาดความไว้วางใจต่อกัน
- 2.17 สมาชิกไม่กล้าเสี่ยงเกรงจะเกิดความผิดพลาด
- 2.18 ความผิดพลาดในการทำงานหรือความผิดครั้งเดียวถูกลงโทษให้ออกจากงาน
- 2.19 ปล່อยงานให้ผิดพลาดโดยไม่สนใจในการนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา
- 2.20 โครงสร้างระเบียบข้อบังคับที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ความสนใจอยู่ในระดับน้อย
- 2.21 ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.22 สมาชิกเห็นว่าตนเองไม่มีส่วนที่จะต้องรับผิดชอบ

มอทท์ (Mott, 1972) ได้จำแนกลักษณะขององค์การสุขภาพดีหรือไม่ดีว่า องค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่นและมีความสามารถในการผลิตและถ้าองค์การสุขภาพไม่ดีจะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์การ

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979) กล่าวว่าองค์การที่มีสุขภาพดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) ในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์การ เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์การมีสุขภาพไม่ดี และองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำองค์การที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในองค์การ และองค์การที่มีผู้บริหารไม่เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์การที่อยู่ในภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์การ

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้น องค์การจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2 ประการนี้ได้เป็นอย่างดีคือ

1. ความต้องการเชิงเครื่องมือ (Instrumental Needs of Adaptation and Goal Achievement) คือ ความต้องการบุคคลขยาย ยุทธวิธี หรือวิธีการในการปรับตัวและปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
2. ความต้องการเชิงการแสดงออก (Expressive Needs of Social and Normative Integration) คือ ความต้องการมีชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

สรุปได้ว่า องค์การสุขภาพดีคือ องค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน มีความยืดหยุ่น ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกทุกคนในองค์การจะต้องมีวุฒิภาวะสูง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ยึดหลักบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนองค์การสุขภาพไม่ดีคือองค์การที่เป็นองค์การแบบปิดขาดความสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ สมาชิกและผู้บริหารขาดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่สนใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การคงอยู่ได้ แต่ไม่มีการพัฒนาหรืออาจจะมีประสิทธิผลต่ำกว่าเดิม

2.2.5 มิติวัดสุขภาพองค์การ

ไมล์ส์ (Miles, 1973) แบ่งลักษณะของมิติวัดสุขภาพองค์การ (Miles's Dimensions of Organizational Health) ตามความต้องการของระบบ 3 ด้าน รวม 10 มิติ ดังนี้

1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) พิจารณาจาก

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

1.2 ความเพียงพอของการสื่อสาร (Communication Adequacy) หมายถึง องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

2. ความต้องการด้านบำรุงรักษา (Maintenance Needs) พิจารณาจาก

2.1 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (Resource Utilization) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร ประเภทสื่อ วัสดุการเรียน งบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เหมาะสมกับความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนอย่างสูงสุด

2.2 ความสามัคคี (Cohesiveness) หมายถึง การมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

2.3ขวัญและกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความรู้สึกในจิตใจที่ดีของคณะครูในโรงเรียนโดยแสดงความเป็นมิตรรักใคร่สนิทสนม มีน้ำใจกว้าง ไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความกระตือรือร้นที่จะสอน ช่วยเหลือกันทำงาน มีความเต็มใจและภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3. ความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness Needs or Growth and Development Needs) พิจารณาจาก

3.1 การมีนวัตกรรมใหม่ (Innovativeness) หมายถึง การคิดค้นวิธีการแนวคิดใหม่ทางการศึกษาขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สูงขึ้น

3.2 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อม

3.3 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากกระบวนการปรับตัวได้ดี

3.4 ความเหมาะสมของการแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด ฮอย และฟอร์ซิท (Hoy and Forsyth, 1986) เสนอมิติวัดสุขภาพองค์การไว้ดังนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยที่เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ (Communication Adequacy) หมายถึง องค์กรจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่พร้อมเสนอประกอบการวินิจฉัยแก้ไขปัญหา หรือการตัดสินใจทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) หมายถึง การที่องค์กรมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความเครียดในการทำงานน้อย บุคลากรทำงานโดยไม่มีความรู้สึกว่าเป็นงานที่เกินตัว มีความพอดีเหมาะสมในการวางตัวและแสดงบทบาทหน้าที่ตามที่องค์กรต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานเท่านั้น หากแต่ยังต้องรู้สึกว่าการช่วยส่งเสริมให้เขามีการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) เป็นการมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร มีความเคารพซึ่งกัน เป็นต้น

6. ขวัญกำลังใจ (Morale) เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรในลักษณะความพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุข และมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) หมายถึง การที่องค์กรมีความเจริญ พัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

8. ความเป็นอิสระ (Autonomy) เป็นการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

9. การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคง ทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากความยุ่งยากของงาน และมีการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem-solving Adequacy) หมายถึง การที่องค์กรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางที่สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความเครียดจากการจัดการปัญหาน้อยที่สุด

เวบบ์ และคนอื่นๆ (Webb, et al., 1987) แบ่งมิติวัดสุขภาพองค์การตามองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบที่เน้นภารกิจ (The Task – Centered Component) ได้แก่ มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Goal Focus) มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม (Communication Adequacy) และการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม (Optimal Power Equalization)

2. องค์ประกอบภายในองค์กร (The Internal State Component) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Resource Utilization) ความสามัคคี (Cohesiveness) และขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale)

3. ความเจริญและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Growth and Changefulness) ได้แก่ มีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) ความมีอิสระ (Autonomy) การปรับตัว (Adaptation) และความสามารถในการแก้ปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ (Problem-Solving Adequacy)

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) นำเสนอมิติวัดสภาพองค์การไว้ 5 มิติ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นทั้งสร้างมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ที่ได้ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การได้

2. การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้พอเพียงแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาและมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงานอื่น ๆ รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในงานและการได้รับการยอมรับ

4. การติดต่อสื่อสาร คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด เจตคติ อารมณ์และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในขณะในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

5. ความสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

โอเวนส์ (Owens, 1991) กล่าวว่า การที่องค์การจะมีสภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์มาตรฐาน 10 ประการต่อไปนี้

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง (Communication Adequacy) คือ องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์การ มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป มีความตึงเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัว มีความพอดีในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกที่องค์การสนับสนุนให้เขาการเรียนรู้และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียดและไม่พอใจ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์การมีความเจริญพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตัวเองแทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการ

ของสิ่งแวดล้อม

9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว มีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving Adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

ฮอย และซาโบ (Hoy and Sabo, 1997) แบ่งมิติสุขภาพองค์การของสถานศึกษาออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

1. เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) หรือความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติภารกิจ 2 ประการ คือ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และทำให้องค์การดำรงอยู่ได้

4. การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการบุคลากร เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารองค์การได้ประโยชน์เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพ

5. การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) หรือขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์การ มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis) หมายถึง การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาของนักเรียนไว้สูง

สรุปได้ว่า มิติวัดสุขภาพองค์การประกอบด้วยตัวบ่งชี้ หรือ เกณฑ์มาตรฐานหลายประการ ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Focus) ความเพียงพอของการสื่อสาร (Communication Adequacy) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (Resource Utilization) ความสามัคคี (Cohesiveness) ขวัญและกำลังใจ (Morale) การมีนวัตกรรมใหม่ (Innovativeness) ความเป็นอิสระ (Autonomy) การปรับตัว (Adaptation) ความเหมาะสมของการแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) เกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน (Institutional Integrity) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (Collegial Leadership) อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal Influence) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource Support) การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher Affiliation) และการมุ่งเน้นวิชาการ (Academic Emphasis)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนามิติวัดสุขภาพองค์การเป็นไปอย่างแพร่หลายในสังคมวิชาการตะวันตก โดยมีการพัฒนามิติวัดสุขภาพองค์การที่เน้นทางด้านประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ นักวิชาการที่นำเสนอแนวคิดใหม่นี้ ได้แก่ ทาร์เทอร์ ฮอย และคอตทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) ในผลงานเรื่อง (School health and organizational commitment) ทั้งนี้ ได้กำหนดมิติที่ใช้สำหรับชี้วัดสุขภาพองค์การไว้ 5 มิติ ประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำฉันท์เพื่อน

ร่วมงาน มิติการสนับสนุนทรัพยากร มิติขวัญในการปฏิบัติงาน มิติการติดต่อสื่อสาร และมิติความสามัคคี แล้วพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ชื่อว่า (Organizational Health Inventory หรือ OHI) ซึ่งได้รับความนิยม มีการนำมาใช้เป็นทั้งแนวคิดพื้นฐานและเครื่องมือตรวจวัดสุขภาพองค์การสถานศึกษาอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ผ่านขั้นตอนเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือได้ในทางหลักวิชาการ นอกจากนี้ พ็อดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ได้นำเสนอมิติชี้วัดสุขภาพองค์การที่พัฒนาจากแบบวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory (OHI) โดยได้นำแบบวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory (OHI) ไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน 78 แห่ง พบผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ว่ามิติวัดสุขภาพองค์การที่ใช้วัดลดลงเหลือ 5 มิติ สอดคล้องกับแนวคิดที่ ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy, and Kottkamp, 1990) ได้เสนอไว้ จึงพัฒนาเป็นแบบวัดสุขภาพองค์การที่ชื่อว่า Organizational Health Inventory for Elementary Schools หรือ OHI-E ขึ้น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจวินิจฉัยองค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน อีกทั้ง สามารถวัดพฤติกรรมในการทำงานได้ทั้ง 3 ระดับคือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค หรือพิจารณาในเรื่องของการใช้เป็นเครื่องมือ (Instrument) และกิจกรรมที่แสดงออก (Expressive) ทั้งนี้ เมื่อทราบคะแนนจากการวัดแล้ว จะสามารถบ่งชี้ได้ว่า องค์การหรือสถานศึกษาแห่งนั้น มีสุขภาพดี (Healthy) หรือมีสุขภาพไม่ดี (Unhealthy) ด้วยเหตุนี้ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำเอาแนวคิดเรื่องมิติวัดสุขภาพองค์การของทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) มาใช้เป็นกรอบในมิติที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษารายละเอียดมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน

สมคิด บางโม (2555) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงสมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีอิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่า บุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้ แต่สมาชิกในกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ

นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่มีอำนาจในองค์การ สามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

ฐาปนา ฉินไพศาล (2559) กล่าวถึงความหมายของผู้นำว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพล การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ยังหมายถึง ผู้ที่มีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ต่อองค์การและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

ทองใบ สุดซารี (2544) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่ามีองค์ประกอบดังนี้

1. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ มีความฉับไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม
2. เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานและมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จ ทำงานในเชิงรุก
3. เป็นผู้ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้
4. มีความสามารถในการตัดสินใจ

5. เป็นผู้ที่เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความสามารถในการครอบงำผู้อื่น
6. เป็นผู้ที่มีพลังสูงเป็นผู้ที่ยืนหยัดในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองอดทนต่อแรงกดดัน และเต็มใจที่จะรับผิดชอบ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) กล่าวว่าผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะหลายอย่างประกอบกัน ดังนี้

1. มีความสามารถในการสร้างสรรค์ มีวิจรรย์ญาณ
2. มีความสามารถในการปรับตัวและมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ
3. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ และต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เป็นผู้ที่มีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม เหนือกว่าทางความคิด ผลงาน สถานะองค์การ บุคลิกภาพ ความกล้าหาญ
5. ต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
6. เป็นผู้มีอารมณ์คงที่ หนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้

7. เป็นนักกลยุทธ์ ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้ที่มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

8. เป็นผู้ที่มีอำนาจ เนื่องจากอำนาจเป็นของคู่กับผู้นำ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการที่จะชนะคู่แข่งหรือในกรณีที่จะก่อให้เกิดการยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำโดยดุขฎิอำนาจอาจเกิดขึ้นโดยความสามารถในการสร้างความเชื่อถือและอาจเกิดจากการบังคับบัญชาโดยตรง

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์ (2545) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มีความฉลาด รอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม มีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการติดต่อสื่อสาร

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2545) กล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดี ควรมีลักษณะหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1. ความสามารถ (Capacity)
2. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Vision)
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
4. การประสบผลสำเร็จ (Achievement)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
6. การเข้าไปมีส่วนร่วม (Participation)
7. การมีตำแหน่งทางสังคม (Status)
8. การรู้และเข้าใจสถานการณ์ (Situation)
9. การมีความกล้าหาญ (Courage)
10. การมีคุณธรรม (High Moral integrity)
11. การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
12. การมีพลังก่อให้เกิดศรัทธา (Ability to Motivate Others)
13. การปรับปรุงงานเป็นระบบ (Project Orientation)

พรณี แดงเครือ (2549) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาดสามารถเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีประสบการณ์เหนือผู้อื่น
2. มีวุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
3. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่นและมีความเพียรพยายามกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองและเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี

ฮูส (Huse,1978) ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ว่า หมายถึงผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอตท์แคมป์ (Tarter, Hoy, and Kottkamp, 1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นทั้งสร้างมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ได้ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นมีระบบ กระตุ้นให้สมาชิกขององค์การร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การได้

ยุกส์ (Yukl,1998) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นทั้งการสร้างมิตรสัมพันธ์ และการสร้างกิจสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ โดยปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงานที่สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การ บทบาทของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงระบุให้ ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยให้คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ภาวะผู้นำชั้นที่เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครูโดยปฏิบัติตัวเสมือนเป็นเพื่อนร่วมงาน รับรู้ทุกข์สุขของคนในบังคับบัญชาของตน ให้ความช่วยเหลือเจือจุน สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ให้การทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความจงรักภักดี โดยวิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาที่จะมีผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของสถานศึกษา

2. การสนับสนุนทรัพยากร

ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น (2546) ให้ความหมายการสนับสนุนทรัพยากรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารด้านบุคลากร การเงินและอาคารสถานที่ เพื่อช่วยเหลือให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร ในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดย การลด การเพิ่ม หรือ การทำให้เท่าเดิม เพื่อให้การจัดการกับทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว กล่าวคือ

1. มีการลดทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เพื่อให้ผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับเดิมหรือดีขึ้น

2. มีการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เท่าเดิม และปรับปรุงระบบการจัดการให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพหรือผลที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนให้มากขึ้นนั่นคือ การลงทุนเท่าเดิม แต่ให้ผลดีขึ้น

3. มีการเพิ่มทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ เท่าที่จำเป็น และจัดระบบการจัดการให้ดีขึ้น ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาสูงสุด

อุทัยวรรณ อุปลัมภ์ (2546) กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากรภายในสถานศึกษา หมายถึง ทางสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีการจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และครุจัดหาอุปกรณ์และใช้สื่อที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน ทั้งนี้อุทัยวรรณ อุปลัมภ์ (2546) ได้อธิบายถึงกระบวนการในการบริหารทรัพยากรทางการบริหารว่า มีหลักการหรือกระบวนการในการบริหารกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเราต้องทำอะไร ทั้งในด้านของปริมาณ และคุณภาพ ต้องวิเคราะห์งาน หรือกิจกรรมว่าหากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องกระทำหรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้วจะต้องพิจารณาว่า ในการดำเนินกิจกรรมนั้น จะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ กวีวิเคราะห์ออกมาว่าจะต้องใช้คนเท่าใด ต่อวัน หรือต่อเดือน แล้วแต่ลักษณะของงาน และยังต้องการทรัพยากรอื่น ๆ อีกหรือไม่ เช่น ทรัพยากรเงินเป็นที่ใช้สอยเท่าใด ต้องการวัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรออกมาเป็นหมวดหมู่ และกำหนดว่าจะใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อใดเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. การแสวงหาทรัพยากรนั้น อาจทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การจัดตั้งงบประมาณจากทางราชการ การขอความช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือระดมจากฝ่ายต่าง ๆ

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้ทรัพยากรแล้ว ผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น จัดสรรตามความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรม

5. ควบคุมเมื่อจัดสรรให้แล้ว ผู้ที่ได้รับจัดสรรจะนำไปใช้เมื่อกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องควบคุม เพื่อให้การใช้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินเป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้าย เพื่อดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกันหรือไม่ และมีปัญหาประการใดเพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น หรือปรับปรุงต่อไป

พินิจ ธิมมา (2548) ให้ความหมายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์ประกอบด้านการจัดการ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ประโยชน์เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจทำได้โดยการลด การเพิ่ม หรือการทำให้เท่าเดิม เพื่อให้การจัดการทรัพยากรให้ได้ประโยชน์ที่สุดในเวลาอันรวดเร็ว ทั้งนี้พินิจ ธิมมา (2548) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งจะทำให้

ทรัพยากรเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนจะอยู่ที่การใช้บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายประการ ดังนี้

1. การจัดการ เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ที่จะจัดระบบการจัดการให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับทั่วไป โดยกำหนดกรรมวิธีที่จะใช้ในการบริหารให้สอดคล้องกับสถานภาพ หรือลักษณะของโรงเรียน ทั้งนี้ประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับระบบการจัดการแม้ว่าจะวางแผนไว้อย่างดี แต่ขาดระบบการจัดการที่ดีก็ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

2. บุคลากรอาจดำเนินการได้ ดังนี้

2.1 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความสนใจ ตลอดจนภารกิจหลักของโรงเรียน ทั้งนี้จำเป็นต้องให้บุคลากรมีหน้าที่หลักหน้าที่สนับสนุนและหน้าที่บริการประกอบกันเสมอ

2.2 ติดตามและดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน

2.3 นิเทศหรือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน หรือร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะบุคลากรปฏิบัติงาน

2.4 ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมทั้งใช้ผลการประเมินประกอบการวางแผนพิจารณาความดีความชอบ หรือส่งเสริมความก้าวหน้าต่อไป ทั้งนี้จำเป็นต้องบำรุงขวัญ ให้กำลังใจหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมและยุติธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ

3. เงินหรืองบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการได้หลายอย่าง เช่น

3.1 วางแผนการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับ โดยยึดหลักในกิจกรรมที่มีผลใกล้ตัวนักเรียนมากที่สุดก่อน ทั้งนี้ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย

3.2 วางแผนการได้มาซึ่งเงินนอกงบประมาณ จากชุมชนหรือแหล่งอื่นหรือจากกิจกรรมของโรงเรียน

3.3 จัดระบบการเงินให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ให้บุคลากรรับทราบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการ

3.4 จัดประเมินผลการใช้เงินหรืองบประมาณ

4. วัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจำต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ คือ

4.1 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน

4.2 วางแผนการใช้อุปกรณ์เหล่านั้นให้เกิดประโยชน์อย่างเอนกประสงค์คุ้มค่า

4.3 จัดระบบการเก็บ บำรุง และรักษาไว้ให้ดี

4.4 ดำเนินการประเมินผลว่า การใช้วัสดุอุปกรณ์เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่ควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร จึงจะได้รับประโยชน์สูงสุด

สะอาด โพธิ์กำชัย (2548) ให้ความเห็นว่า เกณฑ์การบ่งชี้วัดสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ตามการรับรู้ของข้าราชการครู ในด้านการสนับสนุน เป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นสนับสนุนทรัพยากร ทางการบริหาร ด้านบุคคลการเงิน อาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยให้การบริหารโรงเรียน

จินตนา ศุภกรธนสาร (2550) กล่าวว่า ทรัพยากรแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ทรัพยากรด้านวัตถุ หรือด้านรูปธรรม ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ และ ทรัพยากรนามธรรม ซึ่งหมายถึง วัฒนธรรม ค่านิยม ความชำนาญ จารีต ประเพณีต่าง ๆ

ไมล์ส (Miles, 1973) กล่าวไว้ว่า ในองค์การที่มีสุขภาพดี หัวใจหลักด้านการใช้ทรัพยากร คือ การได้สนับสนุนทรัพยากรด้านบุคคล ทำให้แต่ละคนมีความรู้สึกที่ตนเองไม่รับภาระงานหนักเกินไป การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดที่มีอยู่จะต้องคุ้มค่าและมีให้ใช้อย่างเพียงพอ การใช้ทรัพยากรในองค์การที่มีสุขภาพดี การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน อีกทั้งปริมาณงานจะต้องมีความหนักเบาพอ ๆ กัน จึงจะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอตท์แคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) กล่าวว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้พอเพียงแก่ความต้องการ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การสนับสนุนทรัพยากรหมายถึง การที่องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอแก่ความต้องการ มีการจัดสวัสดิการและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากที่นำเสนอมา ผู้วิจัยจึงระบุให้ การสนับสนุนทางทรัพยากร เป็นมิติหนึ่งในการวัดสุขภาพองค์การ โดยให้คำนิยามศัพท์ว่า การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีมุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ด้านบุคลากร การเงิน และอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ขวัญในการปฏิบัติงาน

ทวิศักดิ์ เดชสองชั้น (2546) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของคนทุก ๆ คนในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องคำนึงและให้ความสนใจจะต้องเสริมสร้างหรือทำให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์การของตน เพราะขวัญนอกจากจะทำให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังทำให้งานที่ได้มีคุณภาพสูง ทำให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้ อาจพิจารณาลักษณะของขวัญ ได้ดังนี้

1. ขวัญหรือกำลังใจเป็นองค์ประกอบทางจิตใจและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีและความพยายามทำงานอย่างเต็มกำลังให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน
2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญหรือกำลังใจนั้น ขึ้นอยู่กับความมีศรัทธาในลักษณะของงานที่กระทำ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญที่จะมีต่องาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

น่าจะมีความสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยที่เกิดจากผู้บริหารเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะผู้บริหารนั้น อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกำหนดเงื่อนไขเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แต่จุดประสงค์ขององค์การและงานที่จะต้องปฏิบัตินั้นเกือบจะเป็นสิ่งตายตัว

อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ หากบุคลากรในองค์การมีขวัญที่ดีก็จะมี ความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน ในสถานศึกษาก็เช่นกัน หากครูมีขวัญที่ดีความตั้งใจในการทำงานจะมีมาก ครูจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ อุทิศทั้งเวลาแรงกายและแรงใจ ซึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นกัน อาทิ การบริหารงานนโยบายทั่วไปวัสดุอุปกรณ์การสอน การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะในการสอน นโยบายเกี่ยวกับการลาป่วย การจัดครูเข้าสอนแทน การวางแผน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู ความพึงพอใจ ในหน้าที่การงานที่ครูปฏิบัติอยู่ สภาพห้องทำงาน เป็นต้น

กลอยใจ ขวนศรีไพบุลย์ (2548) กล่าวถึงขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญมีส่วนเกี่ยวพันกันอย่างมากกับความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะบรรยากาศของการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับดีอยู่เสมอ เพราะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายใน คือการรักษาระเบียบแบบแผน หรือสิ่งที่ซ่อนเร้นที่เป็นความรู้สึกรักของสมาชิกองค์การ

พนม สุวรรณหงษ์ (2548) กล่าวว่า ขวัญหรือกำลังใจ กับการปฏิบัติงานนั้นเป็นของคู่กัน และมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะขวัญทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรักทางจิตใจและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การและพยายามทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของงาน องค์ประกอบที่ก่อขวัญหรือกำลังใจนั้น ขึ้นอยู่กับศรัทธาในลักษณะของงานที่ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารจะทำให้เกิดแรงจูงใจและขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อองค์การให้ด้านต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มอันจะเป็นพลังขององค์การที่จะต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ รวมทั้งความเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย
5. ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ พนม สุวรรณหงษ์ (2548) ยังกล่าวด้วยว่า สำหรับการปฏิบัติงานใน สถานศึกษากการสร้างขวัญให้กับครูผู้สอนเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสมควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจของครูผู้สอนแตกต่างจากภารกิจของบุคลากรในองค์การอื่น ๆ กล่าวคือ บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพของ

นักเรียนโดยตรง เพราะครูเป็นผู้ต้องติดต่อกับนักเรียนอยู่ตลอดเวลาในขณะที่อยู่ในสถานศึกษา การก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตัวผู้เรียนเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง ครูต้องหาวิธีการต่าง ๆ มาเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเป็นพลังที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษา การเสริมสร้างขวัญเป็นวิธีที่ทำให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและตั้งใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานในที่สุด หากขวัญในโรงเรียนอยู่ในระดับสูงย่อมหมายถึงการที่คณะครูมีความร่วมมือร่วมใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รวมทั้งเพื่อนครูด้วยกัน มีแรงจูงใจในอันที่จะคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ทำให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

พินิจ ธิมมา (2548) กล่าวว่า ขวัญกับการปฏิบัติงานเป็นของคู่กัน และมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก การที่บุคลากรในองค์การมีขวัญดี จะทำให้ความจงรักภักดีซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ เต็มใจปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนขององค์การ ซึ่งสามารถเกื้อหนุนให้เกิดผลดีในด้านการควบคุมความประพฤติของบุคลากร ให้อยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความสามัคคี ในหมู่คณะให้บังเกิดขึ้นเป็นผลให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ ทั้งนี้ ขวัญในการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยนานับประการทั้งทางด้านส่วนตัว เช่น โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลประโยชน์ที่จะได้รับการได้รับการยอมรับนับถือ สุขภาพร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในอาชีพ สถานะทางสังคม เป็นต้น และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ความเพียงพอของการสื่อสาร ความปลอดภัย การบริการสวัสดิการ สังคมกลุ่มทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนครู เป็นต้น

สะอาด โพธิ์กำชัย (2548) ให้ความเห็นว่า เกณฑ์บ่งชี้สุขภาพองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครูด้านขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง และศรัทธาต่อผู้บริหารตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อข้าราชการครูด้วยกัน รวมถึงความศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

จินตนา ศุภกรธนสาร (2550) สรุปความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้มากขึ้น มีความผูกพันกับองค์การ นอกจากนี้ยังหมายถึงการผู้ที่ได้ร่วมงานต้องการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

พลสุข สันข์รุ่ง (2550) อธิบายถึงวิธีการสร้างขวัญหรือกำลังใจที่ดีไว้ดังนี้

1. รู้จักยกย่องชมเชยในการกระทำของผู้อื่น
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง
3. เป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ
4. เอาใจใส่ผู้อื่น
5. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
6. ยอมรับในความผิดและการกระทำของผู้อื่น
7. ให้รางวัลเพื่อประกาศคุณงามความดีของผู้อื่น อาจเป็นคำพูดชมเชยหรือรางวัล

ที่เป็นวัตถุประสงค์ของ หรือให้โอกาสที่ดีแก่เขา

8. อำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ

ฟลิปโป (Flippo, 1971) ให้ความหมายของคำว่าขวัญหรือกำลังใจว่า หมายถึงสภาพจิตใจ หรือทำที่ความรู้สึกของแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งแสดงออกในลักษณะมีความตั้งใจที่จะร่วมมือ ประสานงานซึ่งกันละกัน ขวัญ คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการกระทำของคน หรือเป็น ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคน ต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่ขึ้นภายในตัวบุคคล แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงเป้าหมายในการทำงานของตน และ กระบวนการทำงานขององค์การ

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอร์ทแคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ ศรัทธาและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงานอื่น ๆ รวมถึงการยอมรับ ศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในงานและการได้รับการยอมรับ

สรุปว่า ขวัญในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึก ความรู้สึก นึกคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่แสดงออกถึงการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจศรัทธาต่ออาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ได้ และร่วมส่งเสริมให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ระบุให้ ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัด สภาพองค์การของสถานศึกษา โดยให้คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยว่า ขวัญในการปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความรู้สึกที่แสดงออกถึงการยอมรับ เชื่อฟัง เคารพ และศรัทธา ต่อผู้บริหาร ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยกัน รวมถึงการศรัทธาต่ออาชีพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับ

4. การติดต่อสื่อสาร

ชฎาพร ยืนยงกิตติชัย (2547) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกระทำได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การติดต่อสื่อสารแบบใช้ภาษาและแบบไม่ใช้ภาษามองค์ประกอบพื้นฐานแบบไม่สำคัญ คือ ผู้ส่ง ข่าวสารและผู้รับข่าวสารในระหว่างกระบวนการรับและผู้ส่งจะมีการแปลงความของข่าวสารที่ส่งเป็น สัญลักษณ์ทางภาษาหรือไม่ใช้ภาษา เพื่อข่าวที่ถูกนำไปโดยตัวนำสารรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เมื่อถึงตัวรับก็จะมีการถอดความ เพื่อให้เข้าใจข่าวสารที่ได้รับมานั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับ ข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารนั้นตรงกับข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไปแม้จะมีตัวรบกวน (Noise) ที่อาจเกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) มากกว่าเป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกิจกรรมการบริหาร งานประจำวันของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้การติดต่อสื่อสารในหลาย ๆ รูปแบบ กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่ง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร การตีความ หรือการชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นมิติในระดับการจัดการที่จะใช้วัดสภาพ องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา

กลอยใจ ชวนศรีไพบุลย์ (2548) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทั่วไป และมีความจำเป็นเพิ่มมากขึ้นเมื่อขนาดขององค์กรโตขึ้น การสื่อสารเป็นสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจกันระหว่างมนุษย์และมีส่วนกระตุ้นความเข้าใจด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหลาย ย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้น ในสิ่งที่ไม่เข้าใจอยู่ด้วยการบริหารบุคคลจึงมีความจำเป็นและต้องมั่นใจว่ากำลังติดต่อสื่อสารกับทุกฝ่ายในองค์กรของตนเป็นสิ่งสำคัญ

พนม สุวรรณหงส์ (2548) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีคุณภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรการให้ข่าวสารแก่บุคคลการอย่างถูกต้อง พอเพียง จะช่วยให้พวกเขาเหล่านั้นเป็นคนดี หายสงสัย หายหวาดระแวง และมีขวัญดี แต่ถ้าภายในองค์กรขาดการติดต่อสื่อสารจากผู้บริหาร หรือมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ล้มเหลว ขาดประสิทธิภาพ จะมีผลให้ผู้บังคับบัญชาสร้างเครือข่าย การสื่อสารขึ้นมาเองบางครั้งจะเป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร นั้นย่อมหมายถึง การดำเนินการขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้จากความสำเร็จของการติดต่อสื่อสารซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรระดับต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว จึงกำหนดให้ความพอเพียงในการสื่อสารเป็นด้านหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์กร

วิเชียร วิทย์อุดม (2549) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานถ้าขาดการติดต่อสื่อสาร สังคมในหน่วยงานจะหยุดนิ่งทันที การติดต่อสื่อสารจะเข้าไปมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการบริหารงานในองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมและการรายงานผลงาน เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นทางเชื่อมให้บุคคลในองค์กร ได้มีความเข้าใจตรงกันในจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติงานในองค์กร

สะอาด โพธิ์กำชัย (2548) ให้ความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารเป็นพฤติกรรมเริ่มแรกของผู้บริหารก่อนลงมือปฏิบัติงานในองค์กรทุก ๆ งาน จึงเป็นศูนย์รวมโยงใยไปทุกจุดทั่วองค์กร ในโรงเรียนระบบการติดต่อสื่อสารมีศูนย์รวมอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าภายในสถานศึกษาขาดการติดต่อสื่อสารจากผู้บริหารสถานศึกษา หรือมีการศึกษาล้มเหลว จะมีผลให้ผู้บังคับบัญชาสร้างข่ายสื่อสารขึ้นมาเองบางครั้งอาจเป็นการสื่อสารที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรด้วย และย่อมหมายถึง ไม่บรรลุเป้าหมาย

ไพโรจน์ บาลัน (2549) กล่าวว่า หากองค์กรได้มีการสร้างแผนการสื่อสาร ภายใต้แผนสำรอง องค์กรก็จะมีความพร้อมที่จะรับมือกับทุกอย่างได้ ทั้งนี้ แผนสำรองทุกแผน และทีมจัดการกับภาวะฉุกเฉินทุกทีมควรมีแผนการสื่อสาร (Communication Plan) ซึ่งพร้อมที่จะนำมาใช้เพื่อให้ข้อมูลเมื่อสามารถหามาได้ ซึ่งแน่นอนว่า แผนการสื่อสารนั้นไม่สามารถมีค่าตอบรอเอาไว้สำหรับทุก ๆ คำถาม แต่ก็ควรจะมึกลไกที่จำเป็นทั้งหมดสำหรับการสื่อสารซึ่งรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

1. แผนการรวบรวมข้อมูลเท็จจริง
2. การกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นโฆษก
3. รายชื่อและเบอร์โทรศัพท์ของบุคคล และสถาบันที่ควรติดต่อหลังจากเกิดภาวะวิกฤติ (ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน หน่วยงานเพลิงและตำรวจ สื่อต่าง ๆ เป็นต้น)

4. เบอร์โทรศัพท์ด่วน (Hot Line) ที่ผู้คนสามารถโทรมาถามข้อมูล และรับทราบแนวทางดำเนินการ

5. ที่อยู่ทางอีเมลที่อยู่เดียวสำหรับกลุ่มพนักงานและคณะกรรมการบริษัททุกคน

6. ศูนย์การสื่อสารนอกสำนักงานที่มีโทรศัพท์ โทรศัพท์มือถือ และการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต
 วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550) กล่าวว่า แม้การสื่อสารจะเป็นสิ่งองค์การต่างคุ้นเคย เพราะได้ปฏิบัติกันมาแทบตลอด แต่ผู้บริหารที่ชาญฉลาดควรตระหนักว่า ต้องไม่ปล่อยให้การสื่อสารเป็นไปตามยถากรรม การสื่อสารสามารถสร้างผลกระทบทั้งต่อจิตใจ วิธีการคิด วิธีการทำงานของพนักงานในองค์กร และส่งผลอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ในการทำงานโดยทั่วไป จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูล ข้อความ ความรู้ อารมณ์ ความรู้สึกในบางครั้งอาจต้องหาวิธีหยุ่งถึง ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ประเมินแนวทางในการสื่อสาร วิธีการถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน เป็นต้น การสื่อสารในองค์การมี 2 ลักษณะ คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีลายลักษณ์อักษรที่บ่งบอกระเบียบวิธีการ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง หรือจดหมายของทางราชการ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เมื่อเป็นงานที่เป็นพิธีการ และต้องหาหลักฐานบันทึกไว้ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นการส่วนตัวส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารแบบเป็นกันเอง เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน ทั้งนี้ รูปแบบการติดต่อสื่อสารในองค์การ มี 3 รูปแบบ คือ

1. การติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อ ตามสายบังคับบัญชาจากบนมายังฐานล่าง เป็นการสื่อสารแบบดั้งเดิม (Classic Theory) มักเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยมากเป็นเรื่องการสั่งการ และการบังคับบัญชาให้ปฏิบัติ หรือให้ทำตามระเบียบข้อบังคับ นโยบาย แผ่นป้ายประกาศ จดหมายเวียนแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการติดต่อสนองตามการติดต่อของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีรีตอง คือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รายงานผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น ข้อร้องทุกข์ ข้อหารือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน (Horizontal Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน เช่น พนักงานกับพนักงาน หรือหัวหน้าฝ่ายกับหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ส่วนใหญ่การติดต่อสื่อสารประเภทนี้ มักจะไม่มีพิธีการ ทำให้ง่ายแก่การเข้าใจ สะดวก รวดเร็ว และมักเป็นการสื่อสารสองทาง คือ มีการพูดคุยโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดความสนิทสนม

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550) ให้ความหมายว่า การสื่อสารหมายถึง กระบวนการ

แลกเปลี่ยนข้อความระหว่างผู้ส่งและผู้รับ เพื่อสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะการสื่อสารจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมหาศาล เพราะการทำงานส่วนใหญ่จะต้องใช้การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบ ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะมีผลทำให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 1987) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษา เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียนผู้ปกครอง และผู้สนใจเกี่ยวข้องอื่น ๆ

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอปท์แคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) นำเสนอมิติวัดสุขภาพองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไว้ว่า คือการมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติอารมณ์และการกระทำอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในขณะที่ในหมู่สมาชิก สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

โอเวนส์ (Owens, 1991) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารโดยนัยขององค์การสุขภาพดี คือ การที่องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ ต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง เป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูที่แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติ ตลอดจนอารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมกันปฏิบัติการกิจในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ การติดต่อสื่อสาร เป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์การและสถานศึกษา โดยให้คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารและข้าราชการครูที่แสดงออกถึงการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึกนึกคิด เจตคติอารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

5. ความสามัคคี

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่า ความสามัคคีหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ร่วมกันต่อไป และมีความเอื้ออารีต่อกันกลุ่มคนที่มีค่านิยม เจตคติ และมาตรฐานของพฤติกรรมเหมือนกันมากเท่าใด ความสามัคคี ก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น ความสามัคคี ภายในกลุ่มก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การมาก ถ้ากิจกรรมของกลุ่มนั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสามัคคีของคนในองค์การมีดังนี้

1. ควรมีลักษณะที่เหมือน ๆ กันของกลุ่ม ได้แก่ ค่านิยม เจตคติ และฐานะ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวหล่อหลอมให้คนรวมกลุ่มกันและเกิดความสามัคคี

2. สถานการณ์ บางอย่างที่เกิดกับกลุ่ม หรือถูกยกตัวออกมาทำให้สมาชิกมีความสามัคคี

ที่เหนียวแน่นขึ้น เกิดความพร้อมเพรียงเพื่อกัน

3. ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดเล็กอาจมีความสามารถในการสร้างผลงานไม่เพียงพอ กลุ่มจึงไม่ดึงดูดใจสมาชิก ในทางกลับกันกลุ่มที่มีขนาดใหญ่เกินไปการติดต่อสื่อสารอาจยุ่งยาก สลับซับซ้อน ขาดตอนไม่ทั่วถึง การรวมตัวกันเกิดขึ้นได้ยาก สมาชิกไม่มีการสร้างความพึงพอใจ ตามความต้องการของตนเองได้ ความสามัคคีจึงไม่อาจเกิดขึ้น

4. บรรยากาศทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม หากบรรยากาศภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ ถึงกันหมดในหมู่สมาชิก ความสามัคคีก็จะเพิ่มมากขึ้น ทำนองเดียวกันหากบรรยากาศภายนอกกลุ่ม เป็นปรปักษ์กันกลุ่มจะทำให้ความสามัคคีเพิ่มขึ้นด้วย

5. ผู้นำของกลุ่ม ในส่วนนี้มีความสำคัญต่อกลุ่มมาก ความสามัคคีจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำกลุ่ม มีอิทธิพลมาก โดยปกติผู้นำกลุ่มจะทำหน้าที่สองประการ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มสั่งการหรือกำกับกลุ่ม และอีกประการหนึ่งคือ ทำหน้าที่ประสมกลมเกลียวระหว่างสมาชิก ซึ่งประการหลังเป็นสิ่งสำคัญมาก หากผู้นำทำหน้าที่ได้อย่างดีแล้ว ความสามัคคี กลมเกลียวของกลุ่มย่อมมีมาก

กลอยใจ ชวนศรีไพบุลย์ (2548) กล่าวว่า ความสมัครสมานสามัคคี เป็นกระบวนการ บำรุงรักษาภายในให้บุคลากรสามารถอยู่ในองค์การได้ ขนาดของความสามัคคีมีผลต่อความรู้สึก ของบุคลากรเหล่านั้นด้วยความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอันเกิด จากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะอยู่ด้วยกันต่อไป และมีความเอื้ออารีต่อกัน จะเห็นได้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะต้องอยู่ด้วยกันต่อไป และมีความเอื้ออารีต่อกัน

พนม สุวรรณหงส์ (2548) ให้ความหมายของความสามัคคีว่า ความสามัคคี หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดขวัญ กำลังใจ ซึ่งพิจารณาได้จากการ ยอมรับนับถือการไว้วางใจ การสนับสนุน การร่วมมือปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานนั้น ความ สามัคคีจะมีผลดีต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อบุคลากรมีความสามัคคีกัน ก็จะทำให้ ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เป็นอยู่ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ และเต็มใจพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ความสามัคคี สามารถ สังเกตได้จากพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อสุขภาพขององค์การโดยตรง

สะอาด โพธิ์กำชัย (2548) ให้ความเห็นว่า ความสามัคคีสามารถดึงศักยภาพในการทำงาน ของคนออกมาใช้ได้มาก และเต็มที่ตามที่บุคคลมีอยู่ บุคคลในกลุ่มรู้สึกพอใจและเป็นสุขที่ได้ใช้ด้วย จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะความสามัคคีเป็น การแสดงออกถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้ เกณฑ์บ่งชี้วัดสุขภาพ องค์การ ด้านความสามัคคีเป็นระดับสภาวะการปฏิบัติงานของบุคคล ที่แสดงออกถึงความกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้เกิดความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงาน มีความเคารพซึ่งกันและกันต่อ ให้เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งพิจารณาได้จากการยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การสนับสนุน การร่วมมือ ปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ทาร์เทอร์ ฮอย และคอตท์แคมป์ (Tarter, Hoy and Kottkamp, 1990) กล่าวว่า ความสามัคคี คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร การยอมรับนับถือ ไว้วางใจ การสนับสนุน และการร่วมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงาน

สรุปว่า ความสามัคคีหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยอมรับสนับสนุนช่วยเหลือร่วมมือกันทำหน้าที่ปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในยามวิกฤติร่วมกันและให้เกียรติซึ่งกันและกันเมื่อบางฝ่ายทำงานบกพร่อง

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ ความสามัคคีเป็นมิติหนึ่งที่ใช้วัดสุขภาพองค์กร โดยให้คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยว่า ความสามัคคี หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งพิจารณาได้จากการยอมรับนับถือ การไว้วางใจ การสนับสนุน การร่วมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป

การปกครองส่วนท้องถิ่นคือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะทำหน้าที่เพียงแคเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น แล้วสมาชิกสภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง ในที่นี้ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป ประกอบด้วยความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลำดับดังนี้ (ฉัตรยุพิน ป้ายเที่ยง, 2552)

2.3.1 ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1.1 เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย จัดเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร ตามสาเหตุดังกล่าว

2.3.1.2 หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนั้น หากองค์กรการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่เกินความเหมาะสม ก็อาจจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสีย

ต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

2.3.1.3 การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมาย ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1.3.1 หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับ ประชาชนในปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติข้อบังคับตำบล เป็นต้น

2.3.1.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นคือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

2.3.1.4 เมืองครที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่ายคือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศมนตรีเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือในแบบมหานครคือ กรุงเทพมหานคร มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

2.3.1.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่าประชาชนใน ท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังเป็นการผูกใจประชาชนในท้องถิ่นเขาใจระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

2.3.2. วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.2.1 ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

2.3.2.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.3.2.3 เพื่อให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.3.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.3.1 การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิด ความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย

2.3.3.2 การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

2.3.3.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกใน ความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตนเอง

2.3.3.4 การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการ ของท้องถิ่น ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2.3.3.5 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหาร ของประเทศในอนาคต

2.3.3.6 การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

2.3.4. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.4.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนด เรื่องของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะ มีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ใน รัฐธรรมนูญนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2.3.4.2 พื้นที่และระดับ (Area and level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎหมายที่จะกำหนดพื้นที่และ ระดับของการปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและ ขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและ เกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of social affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการ ปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และ บุคลากร เป็นต้น

2.3.4.3 การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อย เพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

2.3.4.4 องค์กรณีบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือ รัฐบาล แห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎหมายข้อบังคับ ควบคุม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

2.3.4.5 การเลือกตั้งสมาชิกองค์การ หรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนรวมทางการเมือง การปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.3.4.6 อิสระในการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับ บัญชาของหน่วยงานราชการ

2.3.4.7 งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษี ตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้พอเพียงที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.3.4.8 การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับ

ดูและจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของ หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามีความมีอิสระเต็มที่ หากแต่หมายถึง เฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

2.3.5 นโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้ (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2554)

2.3.5.1 นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2.3.5.2 นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่น มีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.3.5.3 นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

2.3.5.4 นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา โดยการจัดระบบบริหาร และจัดการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบ ต่อการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

2.3.5.5 นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยการวางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณา สรรหาบุคคล พร้อมมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

2.3.5.6 นโยบายด้านหลักสูตร โดยให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สารหลักสูตร แกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดี

2.3.5.7 นโยบายด้านการเรียนรู้ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึก ในความเป็นไทย และสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ในแต่ละระดับการศึกษา

2.3.5.8 นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศ มาใช้ในการจัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษา ในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3.5.9 นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการสิ่งพิมพ์ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพิจารณาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อ ตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

2.3.5.10 นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน โดยการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรม เด็กเยาวชนรวมทั้งแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็ก ประชาชน อย่างหลากหลาย และมี ประสิทธิภาพ

2.3.5.11 นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ โดยการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุนและการจัดการ นำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการทางด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

2.3.5.12 นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการบำรุง รักษา ส่งเสริม และอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตัวเอง จะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญ คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง อย่างกว้างขวาง สำหรับนโยบายการจัดการศึกษา จะประกอบด้วยนโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นโยบายด้านหลักสูตร นโยบายด้านการเรียนรู้ นโยบายด้านทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ และนโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.4 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งคือ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำเสนอที่มาของตัวแปรขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) ศึกษาเรื่องคุณภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่โดยภาพรวมและรายมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรหมเมศวร์ คำผาบ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ทักษิณา เหลืองทวิผล (2551) ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจริญ ครอบหา (2552) ศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลาวัลย์ เฟื่องประยูร (2553) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด มาวงศ์ (2554) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น ของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรทัย บุญเส็ง (2557) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ

สุภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐธินัน โปธิ์พวง (2558) ศึกษาเรื่อง สุภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุภาพองค์การแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่ยกตัวอย่างมาข้างต้น มีข้อควรพิจารณาว่า เภณทในการแบ่งช่วงขนาดของ สถานศึกษาจะแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขนาดต่างกัน จะมีความคิดเห็นหรือ มีการบริหารงานหรือมีกระบวนการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ ขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ลาวัลย์ เฟื่องประยูร (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า 2) ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการ บริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาด เล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด มาวงศ์ (2554) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบผลการวิจัยว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความ โปร่งใส 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตาม

ประสบการณ์ โดยรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามที่ตั้งจังหวัด พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดจันทบุรี แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับที่ตั้งจังหวัดระยองกับที่ตั้งจังหวัดตราด และที่ตั้งจังหวัด จันทบุรีกับที่ตั้งจังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญใจ ป้อมพระเดช (2555) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับพบว่า หลักคุณธรรม มีการบริหารในระดับมากที่สุด รองลงมา คือหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือ หลักการมีส่วนร่วม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและสังกัดในสถานศึกษาที่มีขนาด ต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่างกัน มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดในสถานศึกษาแตกต่างกันมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐิตารีย์ ตรีเหรา (2556) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สุขภาพองค์กรสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) สุขภาพองค์กรด้านความสมบูรณ์ของสถาบัน ด้านการบริหารแบบเน้นงาน ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านการเนนด้านวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สันทนา ศรีไพรวัว (2556) ศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 1 พบว่า 1) การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและวุฒิการศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานในภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) แนวทางการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณมศึกษานนครปฐม เขต 1 ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย และการมอบหมายงานต้องมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2557) ทำวิจัยเรื่อง ธรรมชาติขององค์การภาครัฐ : ศึกษากรณี โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบธรรมชาติที่เหมาะสมกับการบริหารงานโรงเรียน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า หลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม และ หลักความมั่นคงจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม 2) สภาพการบริหารงานโรงเรียนตามหลัก ธรรมชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความสอดคล้องกันว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับธรรมชาติในโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยค่านิยมร่วมของโรงเรียน ระบบการดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากร ทักษะ และ สไตล์ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนที่ส่งผล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทาง การเมือง ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้โรงเรียนได้นำหลักธรรมชาติมาใช้ในการบริหารโรงเรียน อย่างประสบผลสำเร็จ ภาครัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการวัดธรรมชาติภายในโรงเรียน และมีการกระตุ้นใจให้โรงเรียนนำหลักธรรมชาติมาใช้ในโรงเรียนตาม 8 องค์ประกอบของ ข้อค้นพบจากผลการวิจัยนี้

อรทัย บุญเส็ง (2557) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาใน จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า 1) สุขภาพองค์การ ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ มิติการสื่อสาร มิติภาวะผู้นำฉันทน์ เพื่อนร่วมงาน มิติการกำหนดเป้าหมาย มิติขวัญในการปฏิบัติงาน มิติการเป็นผู้นำทางวิชาการ มิติการ มุ่งเน้นวิชาการ และมิติบูรณาภาพของสถาบัน 2) ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้น พื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับ สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรรณิกา ปัญญาติ (2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายมิติ มีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

นนุช สุริวงค์ (2558) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านขวัญ ในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านบริหารแบบกิจสัมพันธ์ด้าน ความสามัคคี และด้านความเพียงพอในการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย สูงสุดลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหา สถานศึกษา ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมสุขภาพองค์การของ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด พิจิตรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของสถานศึกษา เอกชนในจังหวัดพิจิตรรายด้าน กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตรในภาพรวม พบว่า สุขภาพองค์การของ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด พิจิตรในทางบวก ระหว่าง 0.046-0.383 โดยสุขภาพองค์การด้านบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มากกว่าสุขภาพองค์การด้านอื่น ๆ

ภูรินทร์ รัชพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

สายอรุณ กิตติยะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) สุขภาพองค์การใน สถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของ เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการใช้อิทธิพลอำนาจที่ เป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสุขภาพองค์การในสถานศึกษา ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สวนันท์ ชัยวร (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า 1) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมุ่งเน้นวิชาการ รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย และน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนทรัพยากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและ รายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ทีมงานและการบริหาร รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และน้อยที่สุด คือ การจูงใจ 3) สมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X1) และปัจจัยด้านบรรยากาศในสถานศึกษา (X5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .736 สามารถสร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ร้อยละ 54.1 สร้างสมการพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 9.407 + 1.865X_4 + 1.468X_1 + 1.412X_5$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .370X_4 + .244X_1 + .223X_5$$

วรพร ลูกไทย (2560) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอย ทาร์เทอร์ และบลิส (Hoy, Tarter and Bliss, 1991) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจการทำนายประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ

องค์การ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรร ทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียว คือ ความคับข้องใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่า ตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ นอกจากนี้ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจ และสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์การ

ฮอย และแอนิต้า (Hoy, and Anita, 1993) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับประสิทธิผลของครูผู้สอน พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีสุขภาพองค์การดีจะทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง และเมื่อครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองแล้ว จะส่งผลดีต่อประสิทธิผลของครู แล้วส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง

ว็อก และเซ็ง (Kwok and Cheng, 1999) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับความผูกพันของครูผู้สอนในประเทศฮ่องกง พบว่า ตัวแปรสุขภาพองค์การ 3 มิติคือ ขวัญและกำลังใจ ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน และการบูรณาการของสถาบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับครูผู้สอนแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะตัวของครูผู้สอน เช่น ตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับความผูกพันของครูผู้สอนขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของครูผู้สอน

วินเกิล (Winkle, 1999) ศึกษาวิเคราะห์การปรับโครงสร้างโรงเรียนและสุขภาพองค์การในโรงเรียนที่ปฏิรูปการเรียนรู้และโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน มัธยมศึกษาในรัฐมิสซูรีของโคลัมเบีย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนที่ปฏิรูปการเรียนรู้และโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่ไม่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้มีสุขภาพองค์การ ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่ได้ปฏิรูปการเรียนรู้

คลาร์ค (Clarke, 2001) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่าพบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนา การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น โดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นทำให้เกิดกลยุทธการพัฒนาที่เป็นจริงเป็นจัง มีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่นจนถือเป็นกุญแจสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังเกิดปัญหาบางประการจากการถือพรรคถือพวกฟ้อง

พิลเล (Pillay, 2004) ทำการศึกษาเรื่อง คอรัปชั่น สิ่งที่ทำหายไปสู่ธรรมาภิบาลในมุมมองของชาวแอฟริกาใต้ พบว่า การคอรัปชั่นในแอฟริกาใต้ มีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเป็นตัวการสำคัญที่ขัดขวางการไปสู่การมีธรรมาภิบาลในการปกครองที่ซับซ้อนของแอฟริกาใต้ มีผลทำให้เกิดการคอรัปชั่นซึ่งมีผลต่อความมั่นคง และความเชื่อมั่นเป็นการทำลายค่านิยม และหลักการทางประชาธิปไตย แม้รัฐบาลแอฟริกาใต้จะสร้างระบบการต่อสู้กับการคอรัปชั่น แต่ยังคงมีปัญหาคอรัปชั่นอยู่แน่นอน

คิมเมท (Kimmet, 2005) ศึกษาถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในด้านการเมืองการปกครองของกลุ่มประเทศอาเซียน จำนวน 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซียพบว่า

1) ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในด้านการเมืองการปกครองมากกว่าประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนา โดยนำหลักธรรมาภิบาล ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องนโยบายและการบริหารงานมากที่สุด 2) ทุกประเทศมีความพยายามที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร พร้อมทั้งขยายแนวคิดไปยังหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการบริหารงานด้านการเมืองการปกครองในรูปแบบใหม่ที่อาศัยหลักการของการปกครองในระบบประชาธิปไตย

แม็คมิลแลน (MacMillan, 2007) ศึกษาผลการกระจายอำนาจนโยบายทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศกานา พบว่า การศึกษาระดับประถมศึกษาของประเทศกานาได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีการนำนโยบายการกระจายอำนาจภายใต้การใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ แต่ผลการศึกษายังพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่เกิดกับการจัดการศึกษาโดยการใช้นโยบายการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลนั้นยังคงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจาก อำนาจในการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ส่วนกลางและขาดการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ผลการวิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะว่า รูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน ในส่วนของการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมากขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศกานาประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

อาเหม็ด (Ahmad, 2012) ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ประเทศจอร์แดน โดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory-Secondary (OHI-S) ตามแนวคิดของทาร์เทอร์ และฮอย (Tarter and Hoy) พบว่า ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนจำนวน 406 คนที่ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศจอร์แดนนั้น มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติเน้นทางวิชาการ (Academic Emphasis) สูงกว่ามิติอื่น ๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ของสถาบัน (Institutional Integrity) โครงสร้างของสถาบัน (Initiating Structure) การพิจารณา (Consideration) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal Influence) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource Support) และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Morale) อยู่ในระดับปานกลาง และยิ่งพบอีกว่า ในโรงเรียนที่มีองค์การสุขภาพดี ครูผู้สอนเพศหญิงจะมีการรับรู้ได้ดีกว่าครูผู้สอนเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาองค์การสุขภาพดี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดสระแก้ว จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,694 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) แบ่งเป็น ครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 313 คน มีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.2.1 สํารวจประชากรของการวิจัยโดยสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับรายชื่อสถานศึกษาและจำนวนครูของสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ได้จำนวนประชากรในการวิจัย 1,694 คน เป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 673 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 464 คน และ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 557 คน

3.1.2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน

3.1.2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียนด้วยการเทียบสัดส่วน จากนั้นสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การจับฉลากตามจำนวนกลุ่มได้จำนวนครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 125 คน จำนวนครูโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 86 คน และจำนวนครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 102 คน รวม 313 คน

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.สถานศึกษาขนาดเล็ก	29	673	125
2.สถานศึกษาขนาดกลาง	20	464	86
3.สถานศึกษาขนาดใหญ่	24	557	102
รวม	73	1,694	313

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสถานศึกษามีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และสุขภาพองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนิยามศัพท์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์

3.3.3 กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม ตามกรอบของหลักสูตรมาภิบาล และสุขภาพองค์การที่กำหนดไว้

3.3.4 ยกร่างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา และความชัดเจนของข้อความ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558)

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นวัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นไม่วัดคุณลักษณะตรงตามนิยาม ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

3.3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3.3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802

3.3.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ไปยังสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งได้รับกลับคืนมา จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.76 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้ในการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยการวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพองค์การของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สถานศึกษามีสภาพองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สถานศึกษามีสภาพองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สถานศึกษามีสภาพองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สถานศึกษามีสภาพองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สถานศึกษามีสภาพองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสภาพองค์การสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และจะเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) หากพบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2557)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

3.5.5.1 ค่า r เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงกันข้าม

3.5.5.2 ค่า r เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน

3.5.5.3 ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

3.5.5.4 ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

3.5.5.5 ถ้า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5.5.6 ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์กันน้อย สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังตารางที่ 3.2 (พรรรณี ลีกิจวัฒน์, 2557)

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
± 1.00	สมบูรณ์
$\pm .80 - \pm .99$	สูงมาก
$\pm .60 - \pm .79$	สูง
$\pm .40 - \pm .59$	ปานกลาง
$\pm .20 - \pm .39$	ต่ำ
$\pm .01 - \pm .19$	ต่ำมาก
.00	ไม่มี

จากตารางที่ 3.2 แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ถ้า r มีค่า ± 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสมบูรณ์ ถ้า r มีค่า $\pm .80 - \pm .99$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ถ้าค่า r มีค่า $\pm .60 - \pm .79$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ถ้า r มีค่าเท่ากับ $\pm .40 - \pm .59$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ถ้า r มีค่าเท่ากับ $\pm .20 - \pm .39$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ถ้า r มีค่า $\pm .01 - \pm .19$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ถ้า r มีค่า .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

3.6.2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F -distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
X ₁	แทน	หลักนิติธรรม
X ₂	แทน	หลักคุณธรรม
X ₃	แทน	หลักความโปร่งใส
X ₄	แทน	หลักการมีส่วนร่วม
X ₅	แทน	หลักความรับผิดชอบ
X ₆	แทน	หลักความคุ้มค่า
Y	แทน	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน
Y ₂	แทน	การสนับสนุนทางทรัพยากร
Y ₃	แทน	ขวัญในการปฏิบัติงาน
Y ₄	แทน	การติดต่อสื่อสาร
Y ₅	แทน	ความสามัคคี

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	72	23.50
หญิง	234	76.50
รวม	306	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	68	22.20
ปริญญาโท	234	76.50
ปริญญาเอก	4	1.30
รวม	306	100.00
ประสบการณ์ในการรับราชการครู		
ต่ำกว่า 5 ปี	62	20.26
5 – 10 ปี	96	31.37
11 – 15 ปี	93	30.40
16 ปีขึ้นไป	55	17.97
รวม	306	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	123	40.20
สถานศึกษาขนาดกลาง	84	27.45
สถานศึกษาขนาดใหญ่	99	32.35
รวม	306	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครูเพศหญิง ร้อยละ 76.50 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 76.50 มีประสบการณ์ในการรับราชการครู 5- 10 ปี ร้อยละ 31.40 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 40.20

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
หลักนิติธรรม	4.47	0.39	มาก
หลักคุณธรรม	4.32	0.33	มาก
หลักความโปร่งใส	4.28	0.32	มาก
หลักการมีส่วนร่วม	4.09	0.37	มาก
หลักความรับผิดชอบ	4.46	0.34	มาก
หลักความคุ้มค่า	4.33	0.28	มาก
โดยรวม	4.31	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.37)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักนิติธรรม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.74	0.50	มากที่สุด
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.67	0.51	มากที่สุด
3. บุคลากรทุกคนให้การยอมรับในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ	4.21	0.56	มาก
4. บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.18	0.56	มาก
5. มีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้	4.43	0.59	มาก
6. ใช้ศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	4.42	0.63	มาก
7. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.58	0.53	มากที่สุด
8. ชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน	4.53	0.55	มากที่สุด
รวม	4.47	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า การกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.51) และรายการบุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักคุณธรรม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน	4.40	0.63	มาก
2. มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถและความเหมาะสม	4.38	0.61	มาก
3. ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ	4.34	0.71	มาก
4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.28	0.75	มาก
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.55	0.54	มากที่สุด
6. มีความประพฤติดีงามตามหลักศีลธรรม จรรยา	4.51	0.56	มาก
7. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรม และมีใจเป็นกลาง	3.98	0.69	มาก
8. เป็นผู้มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	3.91	0.63	มาก
9. ใช้วาจาสุภาพ เหมาะสม และให้เกียรติบุคลากร	4.60	0.60	มากที่สุด
10. พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม	4.46	0.62	มาก
11. ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.09	0.52	มาก
12. ให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง	4.11	0.54	มาก
13. ใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.56	0.50	มากที่สุด
14. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครู และนักเรียนอยู่เสมอ	4.42	0.61	มาก
15. เป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.16	0.56	มาก
รวม	4.32	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการใช้วาจาสุภาพ เหมาะสม และให้เกียรติบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) และรายการเป็นผู้มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักความโปร่งใส

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
1. ให้ความไว้วางใจ มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญต่าง ๆ	4.51	0.61	มากที่สุด
2. มีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเงินงบประมาณต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรทุกคนทราบ	4.22	0.57	มาก
3. มีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.53	0.59	มากที่สุด
4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเบิกจ่ายเงินถูกต้องตามระเบียบ	4.21	0.54	มาก
5. ควบคุม ดูแลและการปฏิบัติงานด้านการเงิน และพัสดุให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ	4.13	0.54	มาก
6. มีการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำบัญชีทะเบียนการเงิน และพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.99	0.54	มาก
7. มีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
8. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชนได้ทราบเป็นระยะ	4.02	0.48	มาก
รวม	4.28	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการมีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ มีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) และรายการมีการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำบัญชีทะเบียนการเงิน และพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักการมีส่วนร่วม

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
1. มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน	3.88	0.71	มาก
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.81	0.74	มาก
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสายงานการบังคับบัญชาของสถานศึกษา	4.08	0.68	มาก
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงานทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.14	0.58	มาก
6. จัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเป็นระยะ	4.19	0.50	มาก
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	3.77	0.68	มาก
8. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	3.86	0.69	มาก
9. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม	4.01	0.62	มาก
10. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดตั้งทีมงาน	4.00	0.73	มาก
11. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	3.90	0.77	มาก
12. ส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	4.56	0.50	มากที่สุด
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.15	0.69	มาก
14. เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา	4.22	0.59	มาก
15. สนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.27	0.52	มาก
รวม	4.09	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) และรายการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านหลักความรับผิดชอบต่อ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบต่อ	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.81	0.39	มากที่สุด
2. มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	4.74	0.45	มากที่สุด
3. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาชัดเจน	4.33	0.53	มาก
4. มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.28	0.54	มาก
5. มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.54	0.54	มากที่สุด
6. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ	4.56	0.59	มากที่สุด
7. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาครบถ้วนตรงตามภารกิจทั้ง 4 งาน	4.66	0.49	มากที่สุด
8. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้สะดวก รวดเร็ว	4.61	0.51	มากที่สุด
9. มีการจัดประชุม วางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.60	มาก
10. ดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.43	.59	มาก
11. วินิจฉัยสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง	4.41	0.71	มาก
12. มีความรับผิดชอบต่อการวินิจฉัยสั่งการ	4.27	0.71	มาก
13. มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	4.52	0.52	มากที่สุด
14. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ	4.58	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
15. นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	4.15	0.71	มาก
16. จัดประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ และทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของสถานศึกษา	4.09	0.65	มาก
17. จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีบรรยากาศที่ดี และปลอดภัย	4.59	0.64	มากที่สุด
18. จัดแหล่งเรียนรู้และสื่อที่มีคุณภาพให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.62	มาก
19. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	0.55	มาก
20. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดทำแผนงาน โครงการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.27	0.55	มาก
21. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการจัดการศึกษา อย่างพอเพียง	4.54	0.60	มากที่สุด
รวม	4.46	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า การมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.49) และรายการจัดประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ และทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านหลักความคุ้มค่า

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการบริหารงาน
	\bar{X}	S.D.	
1. จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.59	0.49	มากที่สุด
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น	4.30	0.57	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นจัดทำสื่อการเรียนการสอน	4.49	0.59	มาก
4. จัดสรรห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.22	0.50	มาก
5. ควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตกแต่ง และซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ	4.50	0.56	มาก
6. มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างประหยัด	4.22	0.50	มาก
7. มีการกำหนดมาตรการการใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสม	4.13	0.50	มาก
8. มีการรณรงค์ให้บุคลากร ครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ	4.05	0.51	มาก
9. เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.61	0.49	มากที่สุด
10. มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.15	0.52	มาก
รวม	4.33	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความคุ้มค่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ มีจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) และรายการมีการรณรงค์ให้บุคลากร ครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.51)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.9-4.10

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานศึกษา (n = 306)									F	Sig
	ขนาดเล็ก (n = 123)			ขนาดกลาง (n = 84)			ขนาดใหญ่ (n = 99)				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
หลักนิติธรรม	4.07	0.26	มาก	4.61	0.22	มากที่สุด	4.75	0.18	มากที่สุด	305.15*	0.000
หลักคุณธรรม	4.01	0.23	มาก	4.35	0.17	มาก	4.62	0.16	มากที่สุด	287.77*	0.000
หลักความโปร่งใส	4.07	0.23	มาก	4.21	0.22	มาก	4.57	0.26	มากที่สุด	122.94*	0.000
หลักการมีส่วนร่วม	3.78	0.18	มาก	4.00	0.21	มาก	4.51	0.24	มากที่สุด	343.59*	0.000
หลักความรับผิดชอบ	4.12	0.21	มาก	4.57	0.15	มากที่สุด	4.78	0.15	มากที่สุด	420.61*	0.000
หลักความคุ้มค่า	4.14	0.19	มาก	4.28	0.22	มาก	4.58	0.22	มากที่สุด	126.95*	0.000
รวม	4.03	0.13	มาก	4.34	0.08	มาก	4.62	0.37	มากที่สุด	185.52*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายการการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล	ขนาด สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดสถานศึกษา		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		\bar{X}	4.07	4.61	4.75
1. หลักนิติธรรม	ขนาดเล็ก	4.07	-	0.54*	0.68*
	ขนาดกลาง	4.61	-	-	0.14*
	ขนาดใหญ่	4.75	-	-	-
		\bar{X}	4.01	4.35	4.35
2. หลักคุณธรรม	ขนาดเล็ก	4.01	-	0.34*	0.61*
	ขนาดกลาง	4.35	-	-	0.27*
	ขนาดใหญ่	4.35	-	-	-
		\bar{X}	4.07	4.21	4.57
3. หลักความโปร่งใส	ขนาดเล็ก	4.07	-	0.14*	0.50*
	ขนาดกลาง	4.21	-	-	0.36*
	ขนาดใหญ่	4.57	-	-	-
		\bar{X}	3.78	4.00	4.51
4. หลักการมีส่วนร่วม	ขนาดเล็ก	3.78	-	0.22*	0.73*
	ขนาดกลาง	4.00	-	-	0.51*
	ขนาดใหญ่	4.51	-	-	-
		\bar{X}	4.12	4.57	4.78
5. หลักความรับผิดชอบ	ขนาดเล็ก	4.12	-	0.45*	0.66*
	ขนาดกลาง	4.57	-	-	0.21*
	ขนาดใหญ่	4.78	-	-	-
		\bar{X}	4.14	4.28	4.58
6. หลักความคุ้มค่า	ขนาดเล็ก	4.14	-	0.14*	0.44*
	ขนาดกลาง	4.28	-	-	0.30*
	ขนาดใหญ่	4.58	-	-	-
		\bar{X}	4.03	4.34	4.62
รวม	ขนาดเล็ก	4.03	-	0.31*	0.59*
	ขนาดกลาง	4.34	-	-	0.27*
	ขนาดใหญ่	4.62	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.10 สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏดังตารางที่ 4.11-4.14

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน	4.36	0.35	มาก
การสนับสนุนทางทรัพยากร	4.35	0.35	มาก
ขวัญในการปฏิบัติงาน	4.21	0.41	มาก
การติดต่อสื่อสาร	4.04	0.41	มาก
ความสามัคคี	4.45	0.31	มาก
โดยรวม	4.30	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.11 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามัคคี ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.35) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน

คุณภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำฉันทเพื่อนร่วมงาน	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นมิตร สนับสนุน กับครูทุกคนและสามารถติดต่อได้โดยง่าย	4.74	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรม กับครูทุกคน	4.63	0.52	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของครูไปใช้พิจารณาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	4.30	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.26	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแยกเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ออกจากกันได้	4.40	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเอง ตามตำแหน่งหน้าที่	4.32	0.62	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ช่วยเหลือกิจกรรม ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.54	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	4.40	0.54	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษาก่อข่ายย่องชมเชยเมื่อครูทำงาน ได้สำเร็จ บังเกิดผลดีต่อนักเรียนหรือโรงเรียน	4.33	0.63	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้แก่ครูทุกคน ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	4.30	0.61	มาก
11. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาการทำงาน แต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	4.28	0.69	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบงานทุกด้าน ของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.72	มาก
13. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้วยความยุติธรรม	4.45	0.54	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.42	0.56	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
15. ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการที่หลากหลายให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ	3.97	0.71	มาก
16. ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเปิดเผยความรู้สึกและเจตคติของตนเองที่มีต่องานให้ครูทุกคนทราบ	3.93	0.65	มาก
17. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทุกคนได้ทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของตน	4.56	0.62	มากที่สุด
18. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน	4.49	0.64	มาก
รวม	4.36	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.12 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นมิตร สนับสนุนกับครูทุกคนและสามารถติดต่อได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมกับครูทุกคน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเปิดเผยความรู้สึกและเจตคติของตนเองที่มีต่องานให้ครูทุกคนทราบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร

สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.19	0.59	มาก
2. ครูมีวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณ อย่างเหมาะสม	4.42	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณให้แก่ครูใช้ในการ ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	4.17	0.57	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรภาระงานให้ครูแต่ละคน รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	4.53	0.61	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือ ครอบครัวของครูที่ประสบปัญหาเดือดร้อน	4.26	0.59	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการรักษาความ ปลอดภัยให้กับโรงเรียน	4.48	0.59	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้ห้องเรียน อาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	4.16	0.52	มาก
รวม	4.35	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.13 สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากรมีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ครูมีวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรภาระงานให้ครูแต่ละคนรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.61) และรายการผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้ห้องเรียน อาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

สภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.17	0.56	มาก
2. ครูในสถานศึกษามีความสนิทสนมคุ้นเคย เป็นมิตร และชอบพอซึ่งกันและกัน	4.10	0.62	มาก
3. ครูทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	4.67	0.47	มากที่สุด
4. ครูทุกคนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.58	มาก
5. ครูทุกคนให้ความไว้วางใจและเชื่อถือซึ่งกันและกัน	3.95	0.75	มาก
6. ครูในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.85	0.76	มาก
7. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและประสบความสำเร็จ	4.57	0.50	มากที่สุด
8. ครูในสถานศึกษามีความรักและพอใจในอาชีพครู	4.12	0.70	มาก
9. ครูทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	4.22	0.62	มาก
10. ครูทุกคนมีความรู้สึกรับผิดชอบ เชื่อถือในความสามารถของผู้บริหาร	4.26	0.54	มาก
รวม	4.21	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.14 สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านขวัญในการปฏิบัติงานมีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ครูทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) และรายการครูในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการติดต่อสื่อสาร

คุณภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. มีการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติให้ครูทราบตามสายงานบังคับบัญชา หรือช่องทางอื่นที่สะดวก	3.82	0.68	มาก
2. มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.90	0.72	มาก
3. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างทั่วถึง	3.94	0.55	มาก
4. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ชัดเจน	3.96	0.68	มาก
5. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์	3.89	0.74	มาก
6. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติ ด้วยการพูดคุยสนทนาระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน	4.52	0.50	มากที่สุด
7. มีการแจ้งหนังสือเวียนให้ครูได้ทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.67	มาก
รวม	4.04	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.15 คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด้านการติดต่อสื่อสารมีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.41)
เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
ด้วยการพูดคุยสนทนาระหว่างเพื่อนครูด้วยกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50)
รองลงมา คือ มีการแจ้งหนังสือเวียนให้ครูได้ทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่
ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) และรายการมีการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงาน
ที่ปฏิบัติให้ครูทราบตามสายงานบังคับบัญชา หรือช่องทางอื่นที่สะดวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสามัคคี

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา ด้านความสามัคคี	ค่าสถิติ (n = 306)		ระดับ การปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูในสถานศึกษามีความสามัคคี รักใคร่ ประองดองกันเป็นอย่างดี	4.25	0.60	มาก
2. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานที่ทำไปโดยไม่ได้เจตนา	4.29	0.52	มาก
3. ครูในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.77	0.42	มากที่สุด
4. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ	4.71	0.47	มากที่สุด
5. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความยินดีและรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	4.33	0.53	มาก
6. ครูในสถานศึกษาได้พบปะสังสรรค์นอกเวลาราชการตามโอกาสอันควร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.20	0.50	มาก
7. ครูในสถานศึกษาให้ความสนใจต่อเพื่อนครูที่มีปัญหาเป็นรายบุคคล	4.48	0.54	มาก
8. ครูในสถานศึกษามักจะพูดถึงความสำเร็จของเพื่อนครูตามโอกาสอันควร	4.45	0.59	มาก
9. ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะทำงานเมื่อผู้บริหารขอร้อง	4.50	0.51	มาก
10. ครูในสถานศึกษายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	4.55	0.52	มากที่สุด
11. ครูในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างขยันขันแข็ง	4.41	0.60	มาก
รวม	4.45	0.31	มาก

จากตารางที่ 4.16 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสามัคคีมีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ครูในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) และรายการครูในสถานศึกษาได้พบปะสังสรรค์นอกเวลาราชการตามโอกาสอันควร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพองค์การ	สถานศึกษา (n = 306)									F	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 123)			ขนาดกลาง (n = 84)			ขนาดใหญ่ (n = 99)				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน	4.02	0.22	มาก	4.54	0.22	มากที่สุด	4.64	0.17	มากที่สุด	291.53*	0.000
การสนับสนุนทางทรัพยากร	4.13	0.26	มาก	4.29	0.26	มาก	4.67	0.26	มากที่สุด	124.27*	0.000
ขวัญในการปฏิบัติงาน	3.91	0.15	มาก	4.07	0.21	มาก	4.69	0.34	มากที่สุด	298.94*	0.000
การติดต่อสื่อสาร	3.75	0.23	มาก	3.92	0.23	มาก	4.51	0.29	มากที่สุด	259.94*	0.000
ความสามัคคี	4.15	0.20	มาก	4.66	0.18	มากที่สุด	4.64	0.17	มากที่สุด	255.50*	0.000
รวม	4.01	0.14	มาก	4.36	0.10	มาก	4.63	0.11	มากที่สุด	719.73*	0.000

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 สภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษาขนาดต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดสถานศึกษา		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		\bar{X}	4.02	4.53	4.63
1. ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อน ร่วมงาน	ขนาดเล็ก	4.02	-	0.51*	0.61*
	ขนาดกลาง	4.53	-	-	0.10*
	ขนาดใหญ่	4.63	-	-	-
		\bar{X}	4.12	4.29	4.67
2. การสนับสนุน ทรัพยากร	ขนาดเล็ก	4.12	-	0.17*	0.55*
	ขนาดกลาง	4.29	-	-	0.38*
	ขนาดใหญ่	4.67	-	-	-
		\bar{X}	3.91	4.00	4.68
3. ขวัญในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก	3.91	-	0.17*	0.55*
	ขนาดกลาง	4.00	-	-	0.38*
	ขนาดใหญ่	4.68	-	-	-
		\bar{X}	3.75	3.92	4.51
4. การติดต่อสื่อสาร	ขนาดเล็ก	3.75	-	0.17*	0.76*
	ขนาดกลาง	3.92	-	-	0.59*
	ขนาดใหญ่	4.51	-	-	-
		\bar{X}	4.15	4.65	4.63
5. ความสามัคคี	ขนาดเล็ก	4.15	-	0.50*	0.48*
	ขนาดกลาง	4.65	-	-	0.02
	ขนาดใหญ่	4.63	-	-	-
		\bar{X}	4.00	4.35	4.63
รวม	ขนาดเล็ก	4.00	-	0.35*	0.63*
	ขนาดกลาง	4.35	-	-	0.28*
	ขนาดใหญ่	4.63	-	-	-

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.18 สุขภาพองค์การในภาพรวมสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางมีสุขภาพองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สถานศึกษา

ขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีคุณภาพองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กใน 3 ด้านได้แก่ ด้านสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพองค์การของสถานศึกษา ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X	Y
หลักนิติธรรม (X ₁)	1.000							
หลักคุณธรรม (X ₂)	0.756**	1.000						
หลักความโปร่งใส (X ₃)	0.469**	0.578**	1.000					
หลักการมีส่วนร่วม (X ₄)	0.576**	0.670**	0.585**	1.000				
หลักความรับผิดชอบ (X ₅)	0.818**	0.845**	0.654**	0.711**	1.000			
หลักความคุ้มค่า (X ₆)	0.535**	0.662**	0.504**	0.557**	0.517**	1.000		
การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (X)	0.666**	0.746**	0.545**	0.655**	0.752**	0.544**	1.000	
คุณภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวม (Y)	0.837**	0.893**	0.726**	0.847**	0.920**	0.633**	0.776**	1.000

* * มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.19 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.776$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

สถานศึกษา หลักความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษามากที่สุด ($r = 0.920$) รองลงมา ได้แก่ หลักคุณธรรม ($r = 0.893$) และที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า ($r = 0.633$)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางจะมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางจะมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

5.1.3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ คือ ความสามัคคี ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร

5.1.4 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสถานศึกษาขนาดต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางมีสุขภาพองค์การสูงกว่าสถานศึกษา

ขนาดเล็ก ในภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลาง มีสุขภาพองค์การสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กใน 3 ด้านได้แก่ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร

5.1.5 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางเป็นบวก พิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาได้แก่หลักนิติธรรมและด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือหลักความคุ้มค่า

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงาน ส่งผลให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธาตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา และได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการบริหารสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานศึกษา และทุกภาคส่วน สอดคล้องกับคำกล่าวของสัมมา รณิธย์ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการดูแลประโยชน์ของส่วนรวม และการรักษาผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในทุก ๆ ด้าน และทุก ๆ ระดับ เพื่อให้มีการวางกรอบการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ วิธีการ และมีเครื่องมือที่ก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ดีด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิอย่างเสมอภาค มีระบบและการใช้กฎหมายที่ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส มีความคงเส้นคงวา สามารถตรวจสอบได้ รับรู้ได้ เมื่อตัดสินใจแล้วเปิดเผยเหตุผลได้ การใช้อำนาจมีที่มาที่ไปอย่างเปิดเผย ชัดเจน และสามารถก้าวข้ามสิ่งการได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญใจ ป้อมพระเดช (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของภูวินทร์ รักษ์พงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และการมีคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งสถานศึกษาที่ขนาดต่างกันจะมีโครงสร้างของบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดต่างกันนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้แตกต่างกันออกไป ซึ่งหากพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว จะเห็นว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับบุคลากรที่มีโครงสร้างแตกต่างกันย่อมนำมาซึ่งผลที่แตกต่างกัน เช่น สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีสายงานการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อนมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก กล่าวคือ ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จะมีรองผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป และต่อจากรองผู้อำนวยการโรงเรียนลงมา ก็อาจจะเป็นหัวหน้างานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้างานบริหารวิชาการ หัวหน้างานบริหารงบประมาณ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานบริหารทั่วไป ต่อจากหัวหน้างานทั้ง 4 ฝ่าย ก็คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้าสายชั้น จากนั้น จึงเป็นครูผู้สอนตามลำดับในขณะที่สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจจะมีรองผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ครบทั้ง 4 ฝ่าย หรือไม่มีเลย และอาจจะมีหัวหน้างาน มีเพียงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือ หัวหน้าสายชั้น เท่านั้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายสูงกว่าหลักธรรมาภิบาลที่ผู้บริหารสถานศึกษาในขนาดกลางและขนาดเล็กนำมาใช้ หรือกรณีที่ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่จะต้องพบกับบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางหรือในสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจจะต้องประสบปัญหาความไม่รับผิดชอบต่อครูผู้สอนแต่ละคน อาจจะต้องประสบปัญหาเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของคณะครู หรืออาจจะต้องพบกับปัญหาเรื่องความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้นำมาซึ่งการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของลาวัลย์ เฟื่องประยูร (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อ สุขภาพองค์การที่มีความสำคัญต่อองค์การและเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่น่าเชื่อถือถึงประสิทธิผลขององค์การ จึงนำเอาแนวทางขององค์การสุขภาพดีมายึดถือปฏิบัติ กล่าวคือ สุขภาพองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การมีสุขภาพสมบูรณ์ ทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจจากสังคมหรือผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดการเชื่อถือและการยอมรับเกิดขึ้น ช่วยทำให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืน สมาชิกในองค์การก็จะมีความสุข ส่งผลให้องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยในบริบทขององค์การที่มีความสำคัญทางการศึกษา ก็คือสถานศึกษา ถือเป็นองค์การทางการศึกษาที่จะต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้กับนักเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักการของสถานศึกษาร่วมกับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ทุกฝ่ายจะต้องพยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษาหลาย ๆ ประการ เช่น หลักสูตร ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ หากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดี ย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางของสุขภาพองค์การที่ดีก็ย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ตรงกับแนวคิดของฮอย และเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987) ที่กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดี ก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดี จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรทัย บุญเส็ง (2557) ที่ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าสุขภาพองค์การในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของสวนันท์ ชัยวร (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากหรืออาจจะต้องพบกับปัญหาเรื่องความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น ความแตกต่างเหล่านี้ นำมาซึ่งการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจจะอาศัย

ภาวะผู้นำของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการปรับตัว การประสานงาน การตัดสินใจ ความอดทน ความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ฯลฯ (ฐาปนา ฉิ่งไพศาล, 2559)

5.2.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษาขนาดต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดต่างกันจะมีความพร้อมในด้านบุคลากร/คน (Man) งบประมาณ/เงิน (Money) และวัสดุ/อุปกรณ์ (Material) ที่แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาให้แตกต่างกันไปด้วย ยกตัวอย่างเช่น ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จะได้รับงบประมาณมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลาง จะได้รับงบประมาณมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อบริหารจัดการของสถานศึกษาย่อมแตกต่างกัน เนื่องจากความพอเพียงของงบประมาณที่แตกต่างกัน หรือในกรณีความแตกต่างของจำนวนบุคลากร อันเป็นที่ทราบดีว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ย่อมมีจำนวนบุคลากรมากไปน้อยตามลำดับ การที่บุคลากรมีจำนวนที่ต่างกัน ความสามารถ ศักยภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษาย่อมแตกต่างกัน หรือในกรณีความแตกต่างของวัสดุ/อุปกรณ์ ที่มีอยู่ในสถานศึกษาแต่ละขนาดที่ต่างกันทำให้การสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ประการ ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เพราะความแตกต่างของบุคลากร/คน งบประมาณ/เงิน (Money) และวัสดุ/อุปกรณ์ ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ส่งผลให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีสุขภาพองค์การที่แตกต่างกันนั่นเอง ความแตกต่างของบุคลากร/คน งบประมาณ/เงิน (Money) และวัสดุ/อุปกรณ์ดังที่ได้กล่าวมาสอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารของสมคิด บางโม (2555) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นศิลปะการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถัย บุญเส็ง (2557) ที่ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางเป็นบวก ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม

หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และความสามัคคี อย่างมีนัยสำคัญ และแสดงให้เห็นว่า การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรสุขภาพดี หรือสถานศึกษาที่เป็นองค์กรสุขภาพดีทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชวีญ ภาคภูมิ (2547) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต1 พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต1ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก คือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสูงในองค์กรของสถานศึกษาก็จะดีตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศในการพิจารณากำหนดนโยบายหรือแผนงานที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่กำหนด ตรงตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงควรนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานให้มากขึ้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

5.3.1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสถานศึกษา ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจึงควรให้ความสำคัญกับสุขภาพองค์การไปใช้ในการบริหารงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านความสามัคคี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรักและสามัคคีกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสภาพองค์การของสถานศึกษาของโรงเรียนต่างประเภทกัน เช่น โรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยม และโรงเรียนขยายโอกาส

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสภาพองค์การของสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรณีศึกษา ปัญญาติ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรณีการ เพื่อประยูร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **เอกสารเพิ่มเติมประกอบชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงาน: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่โครงการใหม่**ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____ . (2547). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กลอยใจ ชวนศรีไพบุลย์. (2548). **สุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบกุล วิศิษฐ์สรศักดิ์. (2558). **สุขภาพองค์การกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*. 17(2): 33-45.
- กิจกิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษม วัฒนชัย. (2543). **สถาบันที่เข้มแข็งมั่นคง**. *วารสาร มจร วิชาการ*. 4: 3-4.
- ขวัญใจ ป้อมพระเดช. (2555). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จินตนา ศุภกรธนสาร. (2550). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญ ครวหา. (2552). **การศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฉัตรยุพิน บ่ายเที่ยง. (2552). **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล ตามการรับรู้ของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชญาพร ยืนยงกิตติชัย. (2547). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2546). **ความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารจัดการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ชาติ (SPBB).** กรุงเทพฯ: ธนัช การพิมพ์.
- ชาญชัย ชัยหาร. (2533). **การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือสำหรับการประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2560). **การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชุตินันท์ แต่งกำ. (2556). **สุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรโรงเรียนมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรแกรสซิฟ.
- _____. (2558). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฐาปนา ฉินไพศาล. (2559). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์
- ฐิตารีย์ ตรีเหรา. (2556). **สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐธินัน โปธิ์พ่วง. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทักษิณา เหลืองทวีผล. (2551). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). **สามประสานในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นานาทศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. นนทบุรี: สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทิตนา แคมมณี. (2546). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรี่เพรส ซีเอสเอ็ม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). **สังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ก้าวหน้าประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- นงนุช สุริวงศ์. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.
- นิตยา อิมเอิบธรรม. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: วี. พรินต์ (1991).
- นุรเอ็ฮซาน บอดอ. (2554). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- บวร เทศารินทร์. (บก.). (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2542). **การสร้างธรรมาภิบาล(Good Governance ในสังคมไทย**.
กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี. (2544). **รายงานการวิจัย ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2560). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. (เอกสารประกอบคำบรรยาย). ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2542). **ธรรมรัฐ-ธรรมราชา**. กรุงเทพฯ: คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนม สุวรรณหงษ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- พรนพ พุกพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณี แดงเครือ. (2549). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเพชรบุรี.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2557). **การวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พรรณี สุวัฒน์. (2537). **การวิเคราะห์คุณภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรหมเมศวร คำผาบ. (2550). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรอัมรินทร์ พรหมเกิด. (2543). **ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมและการเมือง**. รัฐสภาสาร. 32 (มีนาคม 2543): 27-48).
- พระธรรมปิฎก. (2542). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2545). **ทักษะการเป็นผู้นำ**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พินิจ ธิมา. (2548). **การศึกษาคุณภาพองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ ศรีภัทรประภา. (2554). **คุณภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติวินด์ทอม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2549). **การจัดการภาวะวิกฤติ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ภูวินทร์ รัชพงษ์. (2559). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- รับขวัญ ภาคภูมิ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.**
- ลาวัลย์ เพ็ญประยูร. (2553). **การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรต. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- วนิดา แสงสารพันธ์. (2544). **การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล. วารสารนักบริหาร. 21: 39-43.**
- วราพร จันท์เดช. (2548). **สภาพองค์การโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วราพร ลูกไทย. (2560). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วศิน อินทสระ. (2541). **พระไตรปิฎก ฉบับที่ทำได้ง่ายแล้ว (ที่ขมnikายทั้งหมด มีขมnikาย บางส่วน)**. กรุงเทพฯ: นสพ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2557). **ธรรมาภิบาลในองค์การภาครัฐ: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สนิท สุหนต์. (2544). **การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน สำหรับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขตพื้นที่ฝั่งธนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2542). **การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกำกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน วันที่ 23 ธันวาคม 2542. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.**

- สมคิด มawangศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมคิด บางโม. (2555). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมาน รังสิโยภฤณณ์. (2543). การบริหารราชการไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สวนันท์ ชัยวร. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สะอาด โพธิ์กำชัย. (2548). การศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันทนา ศรีไพรว. (2556). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สัมมา รณิธย์. (2560). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สายอรุณ กิตติยะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงาน: การบริหารจัดการรัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: อาทิตย์โปรดักส์กรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ: พรีเมียร์โพร.
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. (2554). คู่มือศูนย์เยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: อาสาวิชาดินแดน.
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). การปกครองที่ดี. กรุงเทพฯ: บพิตรการพิมพ์.
- สุรพล พุฒคา. (2544). การจัดการในสถานศึกษา. (เอกสารประกอบการสอน 1065113 หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา). ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวรรณ ทองคำ. (2546). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เสนีย์ คำสุข. (2544). ธรรมรัฐ. วารสารนักบริหาร. 21 (กรกฎาคม-กันยายน): 58.

- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โสมนัส ณ บางช้าง. (2544). Good Governance: การกำกับดูแลที่ดี. **วารสารนักบริหาร**. 21 (กรกฎาคม-กันยายน): 48-50.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2543). **นานาสาระจากรวมพลังเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อรรถัย คุณะสารพันธ์. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การและระดับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถัย บุญเส็ง. (2557). **สุขภาพองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- อรพินท์ สฟโชคชัย. (2541). **รายงานที่ ดี อาร์ ไอ เรื่องสังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อรัญญา สารโพธิ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุดรธานี.
- อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์. (2547). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). **ธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจ. นานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. นนทบุรี: สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2543). **สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต. รายงาน ที่ ดี อาร์ ไอ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- อุทัยวรรณ อุปถัมภ์. (2546). **สุขภาพองค์การโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Ahmad, Aieman AL-OMARI. (2012). Organizational Health at Jordanian Secondary Schools. **Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Foundations and Administration**. Zarga: Hashemite University, 85-101.
- Clarke, Vicki Clinell Burge. (2001). **Unit Search of Good Governance Decentralization and Democracy in Ghana**. Illinois: Northern Illinois University.
- Flippo, E. B. (1971). **Principles of Personnel Management**. 2nd ed. Tokyo: Kogakasha.

- Fordyce, J. K. and, Weil, R. (1971). **Managing with People: A Handbook of Organization Development Methods**. Boston: Addison Wesley Longman Publishing.
- Hoy, W. K. and Anita, H. (1993). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. **Review of Educational Research**. 68(2): 202-248
- Hoy, W. K. and . Miske, C.G.. (1987). **Educational Administration: Theory Research and Practice**. 5th ed. New York: Random House.
- Hoy, W. K. and Sabo, J. D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall. New York: Row Peterson.
- Hoy, W. K. and Feldman, J. A. (1987). **Organizational Health: The Concept and Its Measure and Development in Education**. New York: Random House.
- Hoy, W. K. Tarter, J.C. and Bliss, J. R. (1991). **Organizational Climate School Health And Effectiveness: A Comparative Analysis**. New York: Quarterly.
- Hoy, W. K. and Forsyth, P. B. (1986). **Effective Supervision: Theory into Practice**. New York: Random House.
- Huse, E. F. (March, 1978). “Organization Development.” **The Personnel And Guidance Journal**. 56(7): 64-67.
- Kimmet, P. (2005). **The Politics of Good Governance in the Asean 4**. Master Degree. Queensland: Griffith University.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). “Determining sample size for research activities,” **Educational and Psychological Measurement**. 30: 607-610.
- Kwok, T. T. and Cheng, C. Y. (1999). **School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-level Analysis**. Hong Kong: The Hong Kong Institute of Education.
- MacMillan, L. K. (2007). **A misguided curriculum: Decentralized education policy in Ghana’s primary school system**. M.A. Saint Mary’s University (Canada).
- Matthew, M. B. (1973). “Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground” In Mike M. Milstein & James A. Belasco. **Educational Administration and The Behavioral Science: A Systems Perspective**. Boston: Allyn and Bacon.
- McFarland, D. E. (1979). **Management Foundations and Practices**. 5th ed. New York: McMillan.
- Miles, M. B. (1973). **Planned Change and Organization Health: Figure and Ground**. Boston: Allyn and Bacon.

- Mott, P. E. (1972). **The Characteristics of Efficient Organization**. New York: Haper and Row.
- Owens, R. G. (1991). **Organization Behavior in Education**. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice–Hall.
- Pillay, S. (2004). Corruption–the challenge to good governance: a South African perspective. **International Journal of Public Sector Management**. 17(7): 586-605.
- Podgerski, T. P. (1991, September). School Effectiveness as It Relates to Group Consensus and Organizational Health of Elementary Schools. **Dissertation Abstracts International**. 52(3): 769A.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K., & Kottkamp, R. B. (1990). School health and organizational commitment. **Journal of Research and Development in Education**. 23 (4), 236-242.
- Webb, D. L., et al. others. (1987). **Personnel Administration in Education**. London: Merrill Company.
- Winkle, A. L. (March 1999). School Restructuring and Organizational Health in Re-Learning and Non–Re-Learning high schools. **Dissertation Abstracts International**.: 338-A.
- Yukl, G. A. (1998). **Leadership in organization**. 4th ed. Englewood Cliffs: NJ Prentice-Hill.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การ
ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะประมวลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม และเก็บรักษาไว้เป็นความลับโดยจะไม่พาดพิงถึงผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชั้นทอง ไทยทวี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1.1 ชาย
 1.2 หญิง

2. ระดับศึกษา

- 2.1 ปริญญาตรี
 2.2 ปริญญาโท
 2.3 ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 3.2 5 – 10 ปี
 3.3 11 – 15 ปี
 3.4 16 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา

- 4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
 4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 600 คน)
 4.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของท่านมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับใด โดยตัวเลขแต่ละตัวแทนความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นกรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ระดับการปฏิบัติ” ตามความคิดเห็นของท่าน

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
หลักนิติธรรม					
1. มีการกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3. บุคลากรทุกคนให้การยอมรับในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
4. บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด					
5. มีการกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้					
6. ใช้ศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษา					
7. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
8. ชี้แจง แนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้บุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน					
หลักคุณธรรม					
9. ให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคน					
10. มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถ และความเหมาะสม					
11. ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ					
12. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
13. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
14. มีความประพฤติดีงามตามหลักศีลธรรม จรรยา					
15. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้ร่วมงาน ด้วยความเป็นธรรม และมีใจเป็นกลาง					
16. เป็นผู้มีความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					
17. ใช้วาจาสุภาพ เหมาะสม และให้เกียรติบุคลากร					

ยังมีต่อ...

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
หลักคุณธรรม (ต่อ)					
18. พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรม					
19. ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
20. ให้การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง					
21. ใช้อำนาจในการบังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม					
22. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครู และนักเรียนอยู่เสมอ					
23. เป็นผู้มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่แก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
หลักความโปร่งใส					
24. ให้ความไว้วางใจ มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญต่าง ๆ					
25. มีการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเงินงบประมาณต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับให้บุคลากรทุกคนทราบ					
26. มีการประชุมวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเป็นระบบชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้					
27. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเบิกจ่ายเงินถูกต้องตามระเบียบ					
28. ควบคุม ดูแลและ การปฏิบัติงานด้านการเงิน และพัสดุให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ					
29. มีการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำบัญชี ทะเบียนการเงิน และพัสดุให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
30. มีการใช้จ่ายเงินของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงาน/โครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา					
31. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ชุมชนได้ทราบเป็นระยะ					

ยังมีต่อ...

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
หลักการมีส่วนร่วม					
32. มีความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน					
33. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา					
34. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน					
35. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดสายงานการบังคับบัญชาของสถานศึกษา					
36. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงานทั้งในและนอกสถานศึกษา					
37. จัดให้มีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเป็นระยะ					
38. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ					
39. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา					
40. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม					
41. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดตั้งทีมงาน					
42. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน					
43. ส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา					
44. เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
45. เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา					
46. สนับสนุนให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					

ยังมีต่อ...

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
หลักความรับผิดชอบ					
47. มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
48. มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน					
49. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษาชัดเจน					
50. มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
51. มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน					
52. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ					
53. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ครบถ้วนตรงตามภารกิจทั้ง 4 งาน					
54. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว					
55. มีการจัดประชุม วางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
56. ดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
57. วิจัยสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ					
58. มีความรับผิดชอบต่อการวิจัยสั่งการ					
59. มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
60. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ					
61. นำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
62. จัดประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ และทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจของสถานศึกษา					

ยังมีต่อ...

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
หลักความรับผิดชอบต่อ					
63. จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ มีบรรยากาศที่ดี และปลอดภัย					
64. จัดแหล่งเรียนรู้และสื่อที่มีคุณภาพให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
65. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
66. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูจัดทำแผนงาน โครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
67. จัดหางบประมาณมาสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างพอเพียง					
หลักความคุ้มค่า					
68. จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
69. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น					
70. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นจัดทำสื่อการเรียนการสอน					
71. จัดสรรห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่					
72. ควบคุม ดูแล บำรุงรักษา ตกแต่ง และซ่อมแซม อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ					
73. มีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างประหยัด					
74. มีการกำหนดมาตรการการใช้ไฟฟ้าอย่างเหมาะสม					
75. มีการรณรงค์ให้บุคลากร ครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ					
76. เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
77. มีการวางแผนและสำรวจความต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					

ยังมีต่อ...

ตอนที่ 3 สุขภาพองค์การของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับใด โดยตัวเลขแต่ละตัวแทนความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการปฏิบัติ” ตามความคิดเห็นของท่าน

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นมิตร สนับสนุนกับครูทุกคนและสามารถติดต่อได้โดยง่าย					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเสมอภาค มีความยุติธรรมกับครูทุกคน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูไปใช้พิจารณาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองตามตำแหน่งหน้าที่					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
9. ผู้บริหารสถานศึกษาก่อวางย่องชมเชยเมื่อครูทำงานได้สำเร็จ บังเกิดผลดีต่อนักเรียนหรือโรงเรียน					
10. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูทุกคนตามความรู้ความสามารถ และความถนัด					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดระยะเวลาของการทำงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบงานทุกด้านของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					

ยังมีต่อ...

สภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน (ต่อ)					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความยุติธรรม					
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการที่หลากหลายให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเปิดเผยความรู้สึกและเจตคติของตนเองที่มีต่องานให้ครูทุกคนทราบ					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทุกคนได้ทราบถึงความคาดหวังในการทำงานของตน					
18. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน					
การสนับสนุนทางทรัพยากร					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหาวัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
20. ครูมีวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม					
22. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณให้แก่ครูใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรภาระงานให้ครูแต่ละคนรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครอบครัวของครูที่ประสบปัญหาเดือดร้อน					
25. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยให้กับโรงเรียน					

ยังมีต่อ...

สุภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนทางทรัพยากร (ต่อ)					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการใช้ห้องเรียน อาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่					
ขวัญในการปฏิบัติงาน					
27. ครูในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี					
28. ครูในสถานศึกษามีความสนิทสนมคุ้นเคย เป็นมิตร และชอบพอซึ่งกันและกัน					
29. ครูทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
30. ครูทุกคนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
31. ครูทุกคนให้ความไว้วางใจและเชื่อถือซึ่งกันและกัน					
32. ครูในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
33. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และประสบความสำเร็จ					
34. ครูในสถานศึกษามีความรักและพอใจในอาชีพครู					
35. ครูทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น					
36. ครูทุกคนมีความรู้สึกมั่นใจ เชื่อถือในความสามารถของผู้บริหาร					
การติดต่อสื่อสาร					
37. มีการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้ครูทราบตามสายงานบังคับบัญชา หรือช่องทางอื่นที่สะดวก					
38. มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
39. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างทั่วถึง					

ยังมีต่อ...

สุภาพองค์การของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
การติดต่อสื่อสาร (ต่อ)					
40. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ชัดเจน					
41. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์					
42. ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ด้วยการพูดคุยสนทนาระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน					
43. มีการแจ้งหนังสือเวียนให้ครูได้ทราบข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
ความสามัคคี					
44. ครูในสถานศึกษามีความสามัคคี รักใคร่ ประองดองกัน เป็นอย่างดี					
45. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานที่ทำไปโดยไม่ได้เจตนา					
46. ครูในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
47. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ					
48. ครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความยินดีและรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกัน					
49. ครูในสถานศึกษาได้พบปะสังสรรค์นอกเวลาราชการตามโอกาสอันควร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี					
50. ครูในสถานศึกษาให้ความสนใจต่อเพื่อนครูที่มีปัญหา เป็นรายบุคคล					
51. ครูในสถานศึกษามักจะพูดถึงความสำเร็จของเพื่อนครูตามโอกาสอันควร					
52. ครูในสถานศึกษามีความเต็มใจที่จะทำงานเมื่อผู้บริหารขอร้อง					
53. ครูในสถานศึกษายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
54. ครูในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างขยันขันแข็ง					



GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล	นางชนันทอง ไทยทวี
วัน เดือน ปี ที่เกิด	9 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	46/39 ตำบลท่าเรือ อำเภотаเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยสงฆ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2553 ครูผู้ช่วยโรงเรียนวัดป่าจิว ตำบลบ้านจิว อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
	พ.ศ. 2558 ครู คศ.1 โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดหลวงปริชากุล) ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.2
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลท่าเรือประชานุกูล ตำบลท่าเรือ อำเภотаเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดเทศบาลตำบลท่าเรือ

GRAD VRU