



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วิทยานิพนธ์

ของ

สุระศักดิ์ พันธุระ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



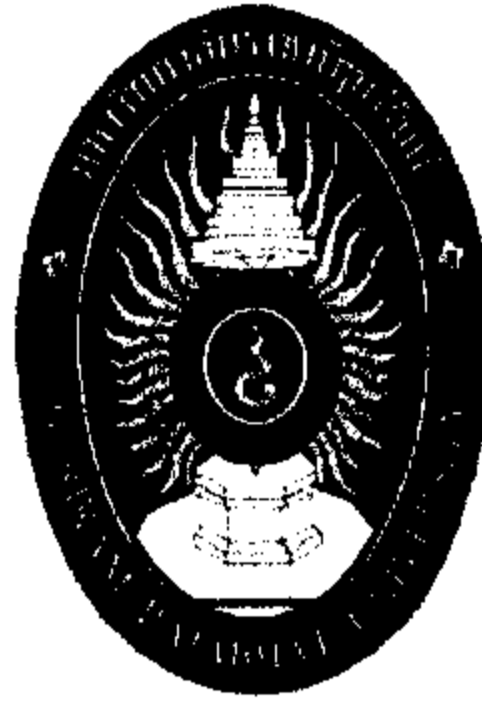
**THE RELATIONSHIP BETWEEN GOOD GOVERNANCE -
BASED EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND JOB
SATISFACTION OF TEACHERS UNDER
BURIRAM PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 4**

Surasak Phanthura

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Education Program in Educational Administration**


May 2016

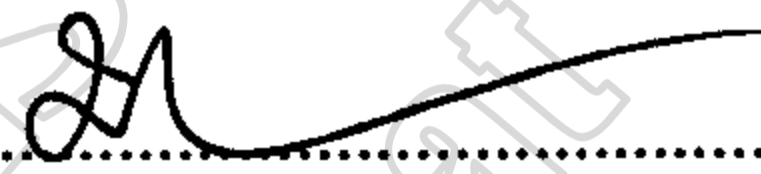
Copyright of Buriram Rajaphat University

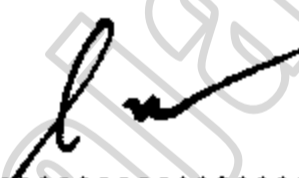


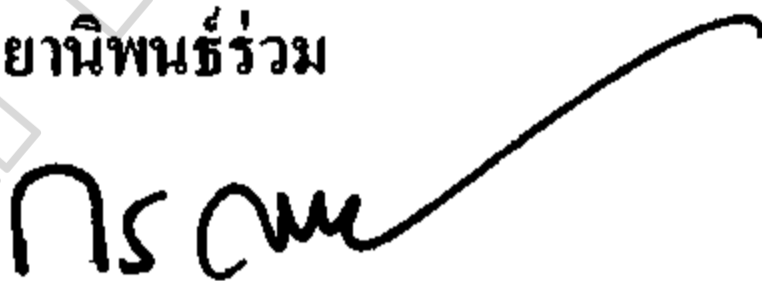
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายสุระศักดิ์ พันธุระ
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


..... กรรมการ
(ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ดร.กระพัน ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน 7 6 พ.ศ. 2555 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4		
ผู้วิจัย	สุระศักดิ์ พันธุระ		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร. กิติวัชร ถ้วยงาม	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู 322 คน ได้จากการสุ่มประชากรโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) อย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.77 ถึง 4.78 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.89 ถึง 5.14 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

TITLE The Relationship between Good Governance - based
Educational Administration and Job Satisfaction of Teachers
under Buriram Primary Education Service Area Office 4

AUTHOR Surasak Phanthura

THESIS ADVISORS Dr. Phaophonphat Bunkanan Major Advisor
Dr. Kitiwat Thauyngam Co - advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2016

ABSTRACT

The purposes of this research was to study the relationship between good - based governance educational administration and job satisfaction of teachers under Buriram Primary Educational Service Area Office 4. The samples of this research were 322 teachers, selected from a total population through the table of Krejcie and Morgan. A stratified random sampling technique was also employed according to school sizes. The research instrument was a questionnaire with two parts of a checklist and a 5 - rating scale part covering the questions about good governance - base educational administration with the discrimination of 1.77 - 4.78 and the reliability of 0.94. Moreover, the job satisfaction questionnaire possessed the discrimination of 1.89 - 5.14 and the reliability of 0.95. The collected data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested by using Pearson Product - moment Correlation Coefficient at a statistical significant level of .05.

The results of the study were as follows :

1. The good governance - based educational administration of the administrators under Buriram Primary Education Service Area Office 4 was at a high level in overall and each aspect. Having considered each aspect, it showed that all aspects were also found at a high level.
2. The teachers' job satisfaction was at a high level in overall and each aspect. Having considered each aspect, it showed that all aspects were also found at a high level.
3. The relationship between good governance - based educational administration of the administrators and the teachers' job satisfaction was positive at a statistical significant level of .01, and the relationship was relatively at a high level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.กิติวัชร ถ้วยงาม ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพิน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง รวมทั้ง เสียสละเวลา ทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจาก คณาจารย์ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวก และประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นายชัยรินทร์ สอนรัมย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโนนจาน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ นางสาวปราณี พิศุทธิสุวรรณ ครูชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนจักราชวิทยา และนางสาวฉวีจุกานต์ กองรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ห้วยราชพิทยาคม ที่ให้ความกรุณาตรวจความเที่ยงตรงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ให้ความกรุณา อนุเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดและแจ้งบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียน ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อบ้าน คุณแม่ไสว พันธุระ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาศาขา การบริหารการศึกษา รุ่น 21 ที่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อย

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุระศักดิ์ พันธุระ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณภาพการ	ง
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ท
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	11
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
ความสำคัญของการวิจัย	11
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
การบริหารการศึกษา	18
ความหมายของการบริหาร	18
ความสำคัญของการบริหาร.....	19
ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา.....	23
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
หลักธรรมาภิบาล.....	31
ความหมายของหลักธรรมาภิบาล	31
หลักการของหลักธรรมาภิบาล.....	34
ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล	40
องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล	44
ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษา	58
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	63
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	63
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	67
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	71
การวัดความพึงพอใจ	79
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	84
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามูลนิธิ เขต 4	91
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	93
งานวิจัยในประเทศ	93
งานวิจัยต่างประเทศ.....	98
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	102
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	103
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	136
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	136
สมมติฐานของการวิจัย.....	136
วิธีดำเนินการวิจัย.....	137
สรุปผลการวิจัย.....	138
อภิปรายผลการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	145
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	145
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	148
บรรณานุกรม.....	149

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	164
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย.....	165
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องในการวิจัย	169
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	171
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	173
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	185
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	188
ภาคผนวก ช รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน.....	191
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	197

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงตัวอย่างการวัดความพึงพอใจในงานแบบให้คะแนนเดียว.....	80
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและอำเภอ	103
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน.....	113
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้าน	115
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมและรายข้อ	116
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	117
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ.....	119
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมี ส่วนร่วมโดยรวมและรายข้อ	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบโดยรวมและรายชื่อ.....	123
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่าโดยรวมและรายชื่อ	124
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน	126
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่อ	127
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่อ	128
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายชื่อ	129
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายชื่อ	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายชื่อ	131
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4	133

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 แสดงบทบาทของผู้บริหาร	25
2.2 แนวคิดหลักนิติธรรม.....	35
2.3 แนวคิดหลักคุณธรรม	35
2.4 แนวคิดหลักความโปร่งใส.....	36
2.5 แนวคิดหลักการมีส่วนร่วม.....	36
2.6 แนวคิดหลักความรับผิดชอบ.....	37
2.7 แนวคิดหลักความคุ้มค่า.....	37
2.8 แสดงถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อยมีแนวโน้มจะขาดงานบ่อยขึ้น.....	68
2.9 แสดงตัวอย่างการวัดความพึงพอใจในงานแบบให้คะแนนรอบยอด.....	81
2.10 แสดงเทคนิคการวัดความพอใจในงาน	82

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือ “หลักธรรมาภิบาล” เป็นหลักที่จะช่วยให้การบริหารการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น จะได้นำไปเป็นแนวในทางปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาอย่างจริงจัง เน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติและความโปร่งใส ดังนั้น สังคมไทยควรจะได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาช่วยในการบริหารองค์กรของตนเอง เพื่อให้องค์กรหรือสังคมเกิดความสงบสุข อยู่ด้วยกันอย่างสมานฉันท์ มีความรัก ความสามัคคีต่อกัน ไม่แบ่งแยกเป็นฝักเป็นฝ่าย โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นหลัก ไม่หวังแต่ผลประโยชน์ต่อพวกพ้องหรือต่อตนเอง ซึ่งเป็นที่เชื่อกันว่า หากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้กับการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทางที่ดี และเกิดความเป็นธรรมในสังคม

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบทางสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนสร้างเสริมความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ถวิลวดี บุรีกุล, 2552 : 3)

สภาพของสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศหลายด้านทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม ไม่เว้นแม้แต่ด้านการศึกษา ดังนั้นการบริหารงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการบริหารในองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐบาลจึงต้องมีการปรับปรุงระบบการบริหารราชการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนำรูปแบบการบริหารมาใช้ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดการพัฒนาคือการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของ

ประเทศเพื่อให้ประเทศไทยได้เกิดการพัฒนาทุกด้านอย่างยั่งยืน การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีการกล่าวถึงในหลายระดับ เริ่มจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีเจตนารมณ์ให้ทุกคนนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไปใช้บริหาร โดยบัญญัติไว้ในหมวด 5 มาตรา 78 ในวรรค 4 และวรรค 5 ว่า “พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นผล การพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางในการพัฒนา ปฏิบัติราชการ โดยได้มีการจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการ ให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน” (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2559 : 22) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ราชการไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2556 - 2561) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาคราชการ ผ่านการ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลในระบบราชการแบบยั่งยืน และการพัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาธรรมาภิบาล ระบบราชการไทยมุ่งเน้นพัฒนาการทำงาน เพื่อประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ยกระดับจิตสมรรถนะไปสู่ความเป็นเลิศ สร้างความโปร่งใส ต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นที่น่าเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชน (แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2556 - 2561). 2559 : 1 - 2) และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบ ราชการและข้าราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่าง เท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรควบคู่ไปกับปลูกจิตสำนึก ค่านิยม ประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. 2554 : 8) ในแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 - 2558 ในส่วนของ นโยบายด้านที่ 8 เรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารงาน

ภาครัฐ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีความพร้อมและกำลังคนที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ ส่งเสริมนโยบายการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสามารถให้บริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะปฏิรูปกฎหมายและพัฒนาระบบการยุติธรรมทั้งระบบให้มีความทันสมัย ภายใต้หลักนิติธรรมและความเสมอภาค ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายสาธารณะและร่วมในกระบวนการยุติธรรมภายใต้หลักการยุติธรรมชุมชน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการ และสื่อสารสาธารณะทุกประเภทได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว ถูกต้อง ทัวถึง และเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2554 : 11 - 15)

สำนักงานรัฐมนตรีได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการวิเคราะห์การกำหนดนโยบายใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเพื่อปรับปรุงการทำงานของภาครัฐและเอกชนให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส ยุติธรรมในการบริหารและตัดสินใจ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาของรัฐ รวมทั้งป้องกันคอร์รัปชันและการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะต้องมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีหลักที่สำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐกำหนดแผน โครงการเพื่อปรับปรุงงานในความรับผิดชอบต่อสังคมคล้อยตามหลักการดังกล่าว และเพื่อให้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยพระราชกฤษฎีกานี้ได้ให้ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า หมายถึงการบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย 7 ประการ คือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับ

การตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2551 : 79 - 101) จากการที่รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชน ให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้น โดยออกกฎระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ ดังนั้น สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่จึงควรนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ที่เรียกกันว่า “ธรรมภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหลักการดังกล่าวประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (ธีระ รุญเจริญ. 2550 ค : 200 - 202)

การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาคน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาในประเทศไทยมีหน่วยงานที่จัดการศึกษาอยู่หลายหน่วยงานและหลายระดับ โรงเรียนเป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน พัฒนาคนไทยทุกคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ตามมาตรา 9 (2) มาตรา 41 มาตรา 42 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยมุ่งให้การจัดระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 22 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2551 : 6) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดแยกเขตพื้นที่การศึกษาระดับ

ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน เอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ควบคู่กับการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 41)

ปัจจุบันสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ตามกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลถือเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหาและความต้องการในยุคปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงาน และเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ ทำให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจ องค์กรทางการศึกษา องค์กรทางสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารจัดการที่ดี เป็นการบริหารจัดการที่สร้างประโยชน์และความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล (ธีระ รุญเจริญ. 2550 ก : 22 - 24) ในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - based society and Economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวอย่างมากจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงาน จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ จะต้องเป็นมืออาชีพจึงจะทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้คนในประเทศมีคุณภาพที่ดีขึ้น คือ การศึกษา ดังนั้นการให้การศึกษาก็ทำให้ประชาชนอ่านออก เขียนได้ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้อง

ได้รับทั้งในองค์การหรือหน่วยงาน จะต้องประกอบด้วยคณะบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกผู้ร่วมองค์การ ร่วมกันดำเนินการที่จะทำหน้าที่พาองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีอยู่ด้วยกันสองกลุ่มคือ กลุ่มผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำที่กำหนดบทบาท อำนาจการ ประสานงานให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด (ธีระ รุณเจริญ. 2550 ข : 7)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการด้าน การศึกษาแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการใน การบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียน ในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสามารถที่จะนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้เพื่อสร้างระบบงานให้ทันสมัย ปลุกฝังให้ เด็กและเยาวชนมีคุณธรรม รู้จักสิทธิและหน้าที่ รู้คุณค่าของทรัพยากรสิ่งแวดล้อม คุณธรรมของ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมจะก่อให้เกิด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เกิดความสามัคคีรักใคร่ ประองคองกันฉันท์มิตร ผู้บริหารจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน (อริสรา ขาวพล. 2552 : 4) ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ทำหน้าที่หัวหน้าครูและต้องดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จ (ธีระ รุณเจริญ. 2550 ก : 146) การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวจึง ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าผู้บริหารของ องค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของ ผู้บริหารในการนำพาองค์การ ไปรอดและเจริญก้าวหน้าก็คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ องค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถ ย่อมสามารถนำองค์การสู่ผลสำเร็จตาม เป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดก็ตามมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพย่อมทำลายขวัญและ กำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อนันต์ภาวี. 2551 : 12)

อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็น หลักชัยของหน่วยงานและเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดี

จะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของ
 ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของการบริหารงาน
 ของผู้บริหารในการดำเนินงานนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์กรให้ม
 ความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดง
 ความคิดเห็นร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา
 จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า
 “หลักธรรมาภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับ
 โรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคล (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. 2552 : 38) ซึ่งในระบบการศึกษาต่าง
 ยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา
 ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการ โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตน ที่ต้องการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
 ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ
 มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร (จรัส
 อติวิทยากรณ์. 2554 : 3)

หลักการและเหตุผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไป
 ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้
 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นไทยและห่างไกลยาเสพติด มี
 ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากลด้วยการบริหาร
 จัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล ในทางกลับกันนั้น การบริหาร
 ของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ไม่ปรากฏผลในทางปฏิบัติได้อย่างจริงจัง มีปัญหาการร้องเรียน
 ร้องทุกข์ กล่าวโทษผู้บริหารโรงเรียน เช่น การเลือกปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบ
 ประจำปี ประพฤติทุจริตมิชอบในวงราชการ ขาดคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนเรื่องต่างๆ ที่
 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการจำนวนมาก เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 4. 2558 : 19) และจากรายงานของกลุ่มวินัยและนิติกร สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมี

พฤติกรรมในการบริหารที่ไม่เหมาะสม ไม่ถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จนกระทั่งถึงผิดวินัยของข้าราชการครูจำนวนไม่น้อย เช่น ในปี 2551 มีผู้บริหารโรงเรียนที่ถูกดำเนินการทางวินัยด้วยสาเหตุต่างๆ จำนวน 69 คน จากผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 37,575 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2551 : 100)

การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์การภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์การการบริหารภายในองค์กรอย่างหลากหลาย รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่จะทำให้องค์การได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งคือการพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะทำให้งานต่างๆ ในองค์กรประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจนั่นเอง (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 325)

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบวกและด้านลบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ของงาน ซึ่งความพึงพอใจมาจากความสำเร็จของการทำงานในชีวิตประจำวัน ปัจจัยในการชักจูงให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับและสภาพการทำงาน ความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรทำให้ผลการทำงานออกมาดี ในทางกลับกันผลการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความสำเร็จตามความต้องการ ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์กรหรือสถานศึกษา เมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหาร จะส่งผลต่อต่อคุณภาพของงานด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 ข : 148)

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารทุกยุคสมัยประสบความสำเร็จในการทำงานได้ เพราะมีการนำเอารูปแบบการจูงใจต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2547 : 105) จะเห็นได้ว่าถ้าหน่วยงานใดบุคลากรมีความพึงพอใจในหน่วยงานมากขึ้น แสดงว่าหน่วยงานนั้นนำเอารูปแบบการจูงใจต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่จะนำมาซึ่งความสามัคคี ความมีประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานของตน (ฮาคุม วัดไชสง. 2547 : 95) เพราะการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต่อเมื่อเขามีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลกันต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ 1. มีความสนใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความศรัทธาเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน 2. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 3. มีความร่วมมือร่วมใจ 4. มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550 : 4)

มนุษย์มีแรงผลักดันบางอย่างทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น ดังนั้นถ้าบุคคลใดสามารถสร้างแรงผลักดันให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นด้วย และถ้าต้องการให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมแบบใดก็ตามก็ต้องสร้างแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุแห่งพฤติกรรมนั้น จากหลักการนี้ทำให้ผู้บริหารเริ่มรู้จักการสร้างแรงผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ (วิภาส ทองสุทธิ. 2552 : 187) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานอาจกล่าวได้ว่า ประการแรก การทำงานของมนุษย์จะต้องมีแรงขับ (Drive) ที่ทำให้มนุษย์กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

และประการที่สอง จะต้องมียุทธศาสตร์ (Goals) เพื่อจะกำหนดทิศทางของการกระทำนั้นได้ ประการสุดท้าย จะต้องมียุทธศาสตร์แวดล้อม (Surrounding Environments) จะเป็นตัวช่วยให้มนุษย์ปรับการกระทำของตนเองให้เหมาะสมและไปสู่เป้าหมายได้ง่ายขึ้น (การดี อนันต์นารี. 2551 : 112 - 113)

ครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับปัญหา โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความพึงพอใจเพื่อให้ครูได้ทำงานได้ตามเป้าหมาย องค์ประกอบที่ควรศึกษา เช่น ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แล้ว จะทำอย่างไรให้ครูแสดงออก ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้แรงจูงใจและการสร้างความพึงพอใจอย่างเข้าใจ และชาญฉลาดของผู้นำทางการศึกษาเป็นสำคัญ (ชร สุทธราชยุทธ. 2551 : 294) หากองค์กรใดไม่สร้างแรงจูงใจและมีผลให้ความพึงพอใจในการทำงานแล้ว อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษา (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2553 : 201) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา การทำให้เกิดความเข้าใจ ความสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน และสิ่งสำคัญผู้บริหารจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูจะดีหรือไม่นั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งทั้งนี้ เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานให้การทำงานของครูเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในการพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงานของครูว่าดีหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้หลายประเด็น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นต้น เพราะการที่ผู้บริหารสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ครูที่เหมาะสมย่อมทำให้ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถอยู่ร่วมกัน ได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2553 : 171 - 172)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครู ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อเป็น

ข้อมูลในการพัฒนาและบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ตาม
 หลักธรรมาภิบาล เพื่อก่อประโยชน์ในการที่ผู้บริหารในทุกกระดับ ทุกองค์กร ได้นำไปพัฒนา
 ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน ในการบริหารงานในองค์กรของตนเอง และนำไปสู่การปรับปรุง
 เปลี่ยนแปลง พัฒนาการบริหารงานทุกงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย
 หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
 เขต 4

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ
 ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. เป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปเผยแพร่ให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหาทางส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา

4. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นผู้บริหารที่ดี เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ และการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยกำหนด ขอบเขตของการวิจัยตามกรอบหลักการของระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ ดังนี้ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. 2542 : 2 - 3)

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

และกรอบแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิดหรือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน เดิมพงศ์ สุนทรโรทก. 2547 : 31) ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่มีผลต่อการจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,976 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 322 คน แล้วทำ การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วน ตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานการบริหาร สถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่ผู้บริหารและครูสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ยึดองค์ประกอบ ธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ตามหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่

1.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และกติกาที่ตกลงกันไว้ โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความเป็นธรรม และ ความยุติธรรม และความคล่องตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคุ้มครองสิทธิ และความชอบด้วย กฎหมายในทางเนื้อหา

1.2 หลักคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ได้แก่ ปลอดจากการทุจริต ปลอดจากการกระทำผิดวินัย และปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ

1.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดเผยแบบตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้ข้อมูล การให้โทษ และการเปิดเผยมีส่วนร่วม

1.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ตลอดจนร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ โดยคำนึงถึงการรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูลและการร่วมตัดสินใจ

1.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษาและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะรับผลของการกระทำของตน

1.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่าและมีการบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับต่าง ๆ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติหรือเจตคติส่วนบุคคลที่มีในทางบวกหรือทางลบได้ตามการรับรู้ ภายในสถานการณ์การทำงานของครูหรือกิจกรรมที่เขาทำ ตลอดจนภาวะทางอารมณ์ที่ชื่นชอบต่อการปฏิบัติงานในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นผลในด้านความรู้สึก สามารถทำงานได้ประสบ

ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ หากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำทลายความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อถือ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และทำทลายความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยงานนั้นน่าสนใจและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกรว่ามีความอิสระในการทำงาน ได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่รับผิดชอบนั้นให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล บังคับบัญชาข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งครูผู้ช่วย

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอพุทไธสง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ อำเภอนาโพธิ์ อำเภอสตึก อำเภอแคนดง และอำเภอคูเมือง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
 - 1.3 ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. หลักธรรมาภิบาล
 - 2.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.2 หลักการของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.3 ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล
 - 2.4 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล
 - 2.5 ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 การวัดความพึงพอใจ
 - 3.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา ได้มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันมากมายขึ้นอยู่กับการบริหาร ในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2547 : 41) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ พัฒนาค้นทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้บุคคลนั้นดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ สังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศตามความเหมาะสมและศักยภาพ ของบุคคลนั้น

สมยศ นาวิการ (2547 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการ วางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกองค์การและ การใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2549 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้น เป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าแสดง ธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะใหม่ เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าต้องบริหารคณะสงฆ์

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2549 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ บุคคลหลายฝ่ายร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะคติ คุณธรรมและค่านิยม พร้อมทั้งจะสนองการพัฒนา ประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

สนทยา แพ่งศรีสาร (2549 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลที่ ทำหน้าที่วางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุม การทำงานให้กิจกรรมของ องค์การดำเนินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้อยู่บนพื้นฐานของปัจจัย ในการบริหาร (Factor of Management)

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การทำให้ คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหาร สามารถสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานทางสังคมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีการวางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยี โดยให้อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ความสำคัญของการบริหาร

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีความเกี่ยวข้องกับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะมนุษย์จะร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีหัวหน้าปกครอง มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เมื่อกลุ่มมีการขยายเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความสงบสุข เรียบร้อยเกิดขึ้นในสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่นั้น ดังนั้น การบริหารทุกประเภท ควรดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนรวมและสร้างความเจริญแก่ชุมชนและบ้านเมือง โดยเฉพาะการบริหารราชการที่ต้องใช้เงินภาษีของราษฎรในการบริหารประเทศ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 25) กล่าวถึงความสำคัญของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น เป็นการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละเรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอน โดยการบริหารนั้นจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาคประชาชน ภาครัฐบาล และภาคเอกชน

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 27 - 29) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาล พอสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารงานเพื่อ

- 2.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- 2.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- 2.3 มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- 2.4 ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินจำเป็น
- 2.5 มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- 2.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองตาม

ความต้องการ

- 2.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
3. การบริหารเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีแนวทางดังนี้
 - 3.1 กำหนดภารกิจตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบาย
 - 3.2 ปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้
 - 3.3 จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดีผลเสียก่อนเริ่มดำเนินการ
 - 3.4 รับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคม
 - 3.5 แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ โดยเร็ว
4. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ให้ปฏิบัติดังนี้
 - 4.1 จัดทำแผนปฏิบัติล่วงหน้า
 - 4.2 ในแผนให้มีรายละเอียด ขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณในการ

ดำเนินการ

- 4.3 จัดให้มีการติดตามและประเมินผลปฏิบัติ
- 4.4 เมื่อเกิดผลกระทบต่อประชาชนในการปฏิบัติตามภารกิจให้เป็นหน้าที่ต้อง
แก้ไข และบรรเทาผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
5. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐให้
ดำเนินการดังนี้
 - 5.1 กำหนดเป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณ
และเผยแพร่ให้ส่วนราชการและประชาชน
 - 5.2 ทำบัญชีต้นทุนงานบริการสาธารณะตามกำหนด
 - 5.3 ให้มีความคุ้มค่าในการปฏิบัติ
 - 5.4 ถ้ามีการดำเนินการขออนุญาต ขออนุมัติหรือความเห็นแจ้งผลภายใน
15 วัน
 - 5.5 วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใดๆ โดยเร็ว

5.6 ปกติให้สังฆการเป็นลายลักษณ์อักษร

6. การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติดังนี้

6.1 จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

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

6.3 ให้จัดทำแผนภูมิ ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการเปิดเผยไว้

6.4 ให้จัดศูนย์บริหารร่วมใจไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

อัจฉริยา วิริยาภิรมย์ (2550 : 36 - 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารที่มีต่อองค์กร ผู้บริหารและต่อผู้ปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

1.1 ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและเป้าหมาย

1.2 ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน

1.3 ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง และพัฒนาไปในทิศทางและอัตราเร่งที่

เหมาะสม

1.4 ช่วยให้องค์กรดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน งานไม่ล่าช้า

เพราะบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจขั้นตอนและหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี

1.5 ช่วยให้บริการการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน

ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพราะต่างมีความเข้าใจกัน

1.6 ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารจัดระบบงานได้อย่างเหมาะสม เพราะได้นำความรู้ทางเทคนิคการบริหารมาพัฒนาองค์กรให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวในการดำเนินงาน ผลงานจึงออกมาในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.2 เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีเทคนิคในการบริหาร

2.3 ช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงไปตรงมาตามวัตถุประสงค์

2.4 สร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานให้กับผู้บริหาร

- 2.5 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องกับลักษณะงานและสถานการณ์ที่เป็นอยู่
- 2.6 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การควบคุมการทำงานทั้งองค์กรของผู้บริหารได้
- 2.7 เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคลากรให้ทำงานเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงาน
- 2.8 ช่วยให้ผู้บริหารมอบหมายงานและสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้โดยตรงตามความสามารถ เขาก็จะเกิดความภาคภูมิใจและถือเป็นเกียรติ รวมทั้งตั้งใจในการทำงานให้กับองค์กร
- 2.9 ผู้บริหารที่ใช้เทคนิคการบริหาร จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้
3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน
- 3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ ศรัทธาและสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น
- 3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ เต็มใจ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา
- 3.3 สามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
- 3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน
- 3.5 เสริมสร้างกำลังใจ ความสามัคคีในการทำงาน และป้องกันการสมองไหลไปยังระบบเอกชน
- 3.6 ลดข้อข้องใจและข้อขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 3.7 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบทิศทางในการทำงานและเกิดทักษะจากการทำงาน
- 3.8 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำทรัพยากรขององค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ รวมทั้งจัดหาทรัพยากรใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นกิจกรรมที่ควบคู่กับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ 2) เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมากเท่าไร การบริหารก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น 3) การบริหารเป็นกิจกรรมที่ทำให้

การทำงานร่วมกันของมนุษย์ประสบความสำเร็จ 4) การบริหารเป็นมรรควิธีที่จะทำให้สังคมมนุษย์
ผันไปสู่ความเจริญก้าวหน้า 5) การบริหารเป็นกิจกรรมที่ทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
เกิดประโยชน์สูงสุด 6) การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมอย่างหนึ่ง 7) การบริหารช่วยให้
องค์การเกิดความประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา

ทักษะของผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น
นอกจากจะมีความรู้ มีหลักการและทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมแก่สถานการณ์และ
สิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทาง
การจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยนำเข้าที่นำมาใช้ในกระบวนการ
การดำเนินงานให้เกิดผลผลิตหรือปัจจัยนำออกมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money)
วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหาร (Management) คน บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่
สำคัญมากประการหนึ่งของการดำเนินงานทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความรู้ มีทักษะ
หรือมีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่หายาก สมควรที่จะสนับสนุนบุคคลเหล่านี้ให้มี
ความก้าวหน้าต่อไป

บุญมี มาลาวโร (2553 : 16 – 17) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมีอยู่
ด้วยกัน 5 ประการ คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุ (Materials) 4) เทคนิควิธี (Method)
5) เครื่องจักร (Machine) ปัจจัยทั้งหมดนี้จะทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น
ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้ง 5 ประการ นี้อาจจะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งสภาพในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในทุก ๆ ด้าน จึงอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะช่วยให้
การบริหารประสบความสำเร็จมากขึ้น เช่น การตลาด (Market) และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

อริปต์ย์ คลีสุนทร (2558 : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยในการบริหารงานใน
สถานศึกษามีวิธีการอยู่มากมาย ผู้บริหารทั้งหลายได้ใช้ความรู้ ความสามารถ เลือกวิธีที่เหมาะสมตาม
สภาพความต้องการและสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ แต่เดิมแนวความคิดว่า
องค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยช่วยให้การบริหารงานใด ๆ สำเร็จได้โดยง่าย คือ คน (Man)
งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) แนวคิดนี้รู้โดยทั่ว
กันว่า 4 M's ปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้สามารถทำงานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น มีเพิ่มอีก 2
ประการ คือ ข้อมูลสารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งหมายถึง
การนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ 2 ประการดังนี้ โดยทั่ว ๆ ไป
เรียกว่า IT (ไอที) อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ยังมีองค์ประกอบ

ที่สำคัญมากที่สุด คือ ไหวพริบ ประสบการณ์ และปฏิภาณในการบริหารการจัดการ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของตัวผู้บริหารนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องอาศัยทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ เป็นปัจจัยในการบริหารงาน โดยมี 4 ปัจจัยที่เรา รู้จักกันดีในชื่อว่า ปัจจัยการบริหาร 4M คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การบริหาร (Management) ซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงานเป็นสิ่งที่ จำเป็นต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารในแต่ละองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น โรงเรียนนิติบุคคล และได้รับการกระจายอำนาจการบริหารดำเนินงาน วิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหารทั่วไป ตามมาตร 39 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ส่งผลให้ ผู้บริหารต้องปรับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังที่นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 5 - 7) กล่าวถึงการศึกษาของ มินซ์เบิร์ก (Mintzberg) ที่พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ภายใต้บทบาทหลัก 3 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจาก อำนาจ และสถานะตำแหน่งแบบเป็นทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวม ประสาท” (Nerve Center) ขององค์การ ประกอบด้วย

1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (Symbolic or Figurehead) ปฏิบัติตาม ระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์การ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน การมอบวุฒิบัตรให้แก่แก่นักเรียนผู้จบการศึกษา เป็นต้น

1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์การ (Leader) มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) กับบุคคล หรือกลุ่มคนภายนอก องค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหาร เป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง ประกอบด้วย

2.1 บทบาทผู้กำกับติดตามผล (Monitor) ให้ได้ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

2.2 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Dissemination) ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกให้แก่บุคลากรในองค์การ

2.3 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokeperson) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (Decision Maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย

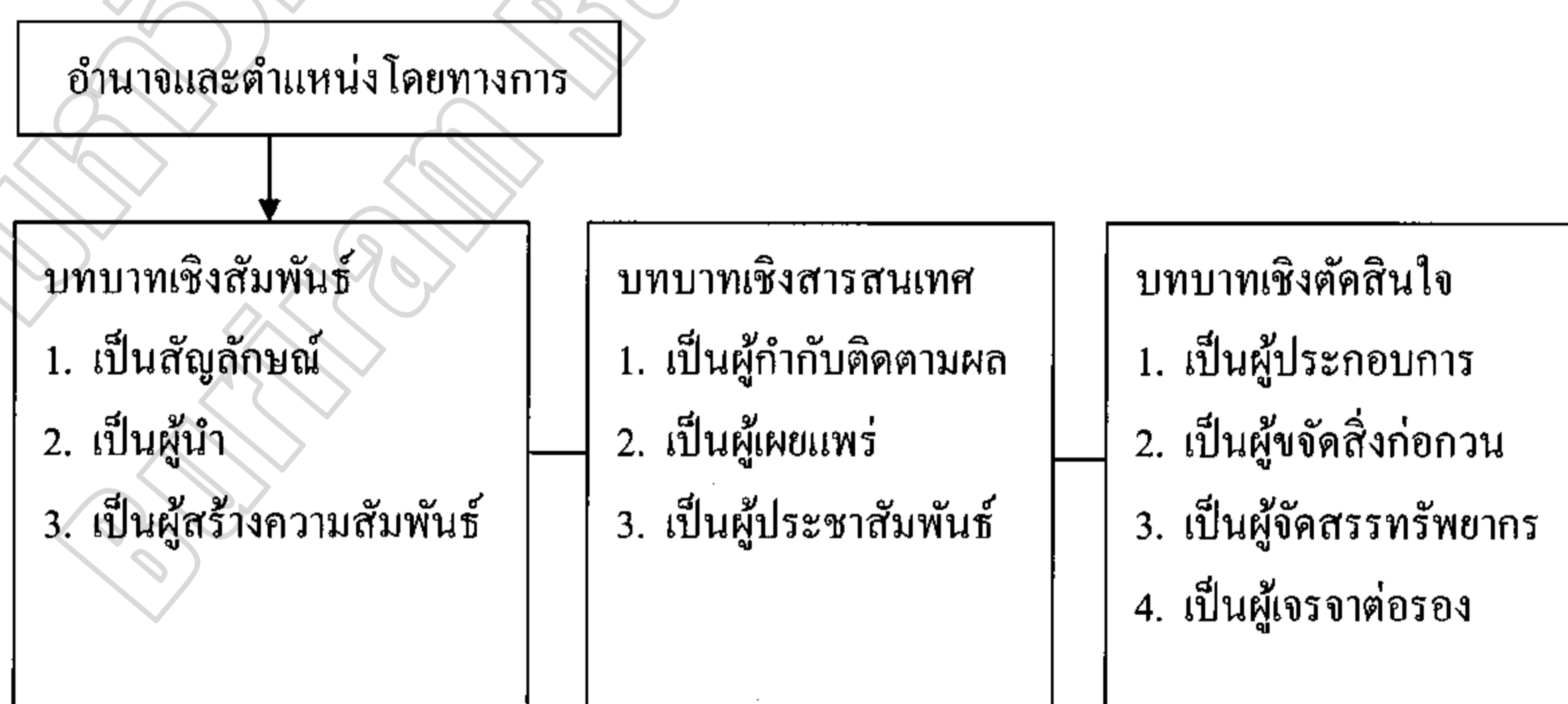
3.1 บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การอยู่เสมอ

3.2 บทบาทเป็นผู้จัดการสิ่งรบกวน (Disturbance Handier) โดยแก้ปัญหาเมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล

3.3 บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Allocator) ให้แก่ส่วนต่างๆ ในองค์การ

3.4 บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) กับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 7) ได้ทำการสรุปบทบาทของผู้บริหาร ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 แสดงบทบาทของผู้บริหาร

จากบทบาทของผู้บริหารที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าของกลุ่ม
กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ก : 12 - 14) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้บริหารไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาการศึกษา และการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน
 2. เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศการพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปตามการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีมาตรฐาน
 3. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและจัดการบริหารแนวใหม่ โดยจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี
 4. บริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำ สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงหรือต้นแบบ (Mentor Roles)
2. บทบาทในการอำนวยความสะดวก (Facilitator Roles)
3. บทบาทในการติดตามผล (Motitor Roles)
4. บทบาทในการประสานงาน (Coordinator Roles)
5. บทบาทในการดำเนินงาน (Director Roles)
6. บทบาทในการเป็นผู้ผลิต (Producer Roles)
7. บทบาทในการเป็นนายหน้า (Broker Roles)
8. บทบาทเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovator Roles)

จำเริญ จิตรหลัง (2550 : 17 - 21) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวนั้นผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุม ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุน ดังนี้

1. บทบาทในการยึดคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์สันติวิธีวิถีประชาธิปไตย

2. บทบาทในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง

3. บทบาทในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. บทบาทในการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

5. บทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

6. บทบาทในการจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้

7. บทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8. บทบาทในเรื่องการจัดการความรู้

ภรดี อนันต์นารี (2551 : 267 - 268) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 21 ประการ คือ

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ รวมทั้งบุคคลในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา

2. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาสถานศึกษา

3. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นนักวางแผนกิจกรรมและสร้างประสบการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรมที่เหมาะสมในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเรียนการสอน 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ ความคิด พัฒนาการด้านจิตใจ และพัฒนาด้านทักษะทางกายภาพ

4. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่เหมาะสม และแสวงหาวิธีทางที่จะตรวจและติดตามผลงาน โครงการและกิจกรรม

5. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเลือกฝึกฝน และพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากร

6. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระจายคณะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ผู้บริหารต้องแบ่งงานและมอบหมายงาน ทั้งรู้จักกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางาน

8. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรการเงินของสถานศึกษา

9. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการพัฒนา และให้ความปลอดภัยแก่เด็กนักเรียนในสถานศึกษา

10. ผู้บริหารต้องวางแผนหามาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมและการรักษาวินัยของนักเรียน

11. ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ปลอดภัย แข็งแรง ทนทานและเหมาะสม
12. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและบรรยากาศที่ดีทั้งครู อาจารย์ และนักเรียนจะสามารถทำงานด้วยกันอย่างสงบสุขและมีความสุข
13. ผู้บริหารต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรให้การเรียนในหลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
14. ผู้บริหารต้องเป็นผู้พัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
15. ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในงานพิธีที่เกี่ยวข้องและงานสาธารณะประโยชน์ของสังคมและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
16. ผู้บริหารต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
17. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและนิเทศงานของสถานศึกษาโดยสม่ำเสมอ
18. ผู้บริหารต้องทันเวลา ทันเหตุการณ์ ทันสมัย และต้องติดตามความก้าวหน้า
19. ผู้บริหารควรมีเวลาปรึกษาผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญ ๆ ที่ต้องตัดสินใจ
20. ผู้บริหารควรมีเวลาเข้าสอนนักเรียนบ้าง
21. ผู้บริหารต้องวางระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง หากผู้บริหารมีพรสวรรค์และมีความสามารถในการใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านในการบริหารย่อมก่อให้เกิดความศรัทธายอมรับของผู้ร่วมงานทุกระดับ เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กรด้วยความเต็มใจ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นี้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผลงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอาจจำแนกได้เป็น 3 บทบาท คือ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ และบทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าของกลุ่ม

คุณสมบัติและลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารทั่ว ๆ ไปไว้มากมาย แต่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าไม่มีบุคคลใดที่เพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีทั้งหมด และคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีไม่จำเป็นต้องมีเหมือนกัน ทั้งนี้เพราะลักษณะอุปนิสัยใจคอและวิธีการทำงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาแต่ละคนย่อมแตกต่างกันออกไป แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะของ ผู้บริหารที่ดี มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้คำนิยามและความหมาย ดังนี้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2549 : 88 - 89) ได้กล่าวไว้ว่า ถึงผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนเองได้ อย่างสมบูรณ์ต้องมีทักษะหรือความสามารถ 3 อย่าง คือ

1. ทักษะด้านเทคนิควิธีการ (Technicall Skills) คือ ความสามารถรอบรู้เชี่ยวชาญ งานในหน้าที่ เช่น ถ้าเป็นทหารก็มีความชำนาญในการใช้อาวุธต่าง ๆ ถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาก็ มีความรู้เรื่องหลักสูตร แผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เป็นต้น ผู้บริหารที่มี ความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งงาน”

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) คือ ความสามารถในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ หรือความสามารถในการใช้คนให้ร่วมมือกันทำงาน ผู้บริหารที่มี ความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคน”

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) คือ มีวิสัยทัศน์ (Vision) ความสามารถในการคิดเพื่อวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำพองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จ เป็นต้น ผู้บริหารที่ มีความสามารถในด้านนี้ จัดเป็นผู้บริหารที่ “เก่งคิด”

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 11 - 12) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผล สำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ จากผลงานวิจัยพบว่าสามารถจำแนกได้ 10 ประการ คือ

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts)
2. มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge)
3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity of Events)
4. มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities)
5. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และตัดสินใจ (Analytical Problem Solving, Decision Making Skills)
6. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience)
7. มีพฤติกรรมการกล้าเสี่ยง (Proactively-inclination to Respond Purpose Fully to Events)
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
9. มีความรู้สึกรวดต้อบุคคลอื่น (Mental Agility)
10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skill)

หวน พันธุพันธ์ (2549 : 38) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว เพราะวิทยาการต่างๆ ในโลกก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมืออาชีพมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัย ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายนั้น

2. มีจิตวิญญาณนักบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหาร คือ

2.1 อุทิศตนเพื่อหน้าที่ เป็นผู้มีความรักและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่นขยันอดทนและเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ตามจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

2.2 มีความเป็นปัญญาชน เป็นผู้ดำเนินชีวิตและทำงานในหน้าที่โดยใช้ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุผลตามหลักกาลามสูตร ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ โลก โกรธ หลง และความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผลของความถูกต้อง ในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม

2.3 บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ให้ความสำคัญต่อการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านความเก่ง ความดี และความมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ ในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาผู้เรียน โดยยึดหลักว่า “จะพัฒนาใครเขาต้องพัฒนาตัวเราก่อน” นอกจากนี้ในการพัฒนาตนให้มี “ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน” ยังช่วยให้ผู้บริหารได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ทำให้การบริหารได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงขึ้น

3. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษา เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษากับสถานะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษา

4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพนอกจากจะต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาแล้ว ยังต้องมีภูมิรู้ด้านการบริหารอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนนำหลักวิชาดังกล่าวมา

ประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง

5. มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพจะต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร มาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากร ทั้งบุคคล เงิน วัสดุครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพในยุคปัจจุบัน จะต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้งเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากคำกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความรักและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่นขยันอดทนและเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะความสำเร็จงานทุกด้านขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรจะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

หลักธรรมาภิบาล

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นคำที่มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรมกับอภิบาล ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 597) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรม หมายถึง คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักประเพณีปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎ กฏเกณฑ์ กฎหมาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 1374) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อภิบาล หมายถึง บำรุงรักษา ปกครอง

ดังนั้น ธรรมเนียมปฏิบัติ จึงมีความหมายตามนัยนี้ว่า “วิธีการปกครองที่ไปสู่ความดี ความยั่งยืน อันได้แก่ ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง”

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักธรรมเนียมปฏิบัติ ไว้หลายท่านดังนี้

ไชยวัฒน์ คำชู (2547 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมเนียมปฏิบัติ หมายถึง เป็นลักษณะ ความสัมพันธ์ วิธีการ และเครื่องมือซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนทั้งใน ส่วนที่เป็นการดำเนินการ ในฐานะปัจเจกบุคคล และที่เป็นการดำเนินการในลักษณะที่เป็นสถาบัน รวมถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการปกครอง และการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และความเจริญของชาติ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2549 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมเนียมปฏิบัติ หมายถึง กรอบในการ บริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ ในการบริหาร ระบบบริษัทจะเรียกว่า Corporate Good Governance ในราชการเรียกว่า Public Governance ซึ่งกรอบบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดี ที่ดีเรียก Good Governance ที่ไม่ดีเรียก Bad Governance

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549 : 118) ได้อธิบาย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ว่า ให้มีการเสริมสร้าง ธรรมเนียมปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการประเทศอย่างแท้จริง โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินการ เพราะธรรมเนียมปฏิบัติเป็นปัจจัยเสริมให้การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีลักษณะเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม การพัฒนาภายใต้เศรษฐกิจเสรีนิยม มี ความเป็นธรรมให้กับทุกภาคส่วนมากขึ้น โดยจากประสบการณ์ของนานาประเทศพบว่า ประเทศ ที่มีความเป็นประชาธิปไตยมาก หรือมีลักษณะเปิดทางการเมืองสูง จะทำให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดกันอย่างกว้างขวาง เกิดกระบวนการรวมตัวของประชาชน สร้างค่านิยมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องความเป็นธรรม ความเสมอภาคและประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะ นำไปสู่การพัฒนาที่สร้างความเป็นธรรม และความสันติสุขในสังคม การอธิบายความหมาย ดังกล่าวแล้วเป็นการให้ความหมายในเชิงปฏิบัติซึ่งรัฐจะต้องจัดทำเพื่อให้เกิดการปกครองบ้านเมือง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ

สุทธิพร บุญส่ง (2550 : 77) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมเนียมปฏิบัติ หมายถึง การจัดการ บริหารประเทศที่ดีทุก ๆ ด้านและทุกระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของ คณะรัฐมนตรี ส่วนราชการองค์กรของรัฐ และรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารส่วน ราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่รัฐบาล องค์กรเอกชน ชมรมและสมาคมเพื่อ

กิจกรรมต่าง ๆ นิติบุคคล ภาคเอกชนและภาคประชาชน มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล (2558 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม โดยสามารถเสนอข้อเรียกร้อง มีการรวมตัวของประชาชน กลุ่มมวลชน ผู้ใช้แรงงาน และองค์กรภาคเอกชน เพื่อเข้ามามีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการทางการเมือง และการบริหารงานภาครัฐ ตลอดจนการประกอบธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนโดยรวมและสังคมไทยเติบโตด้วยความแข็งแกร่ง สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และพัฒนาอย่างรวดเร็ว และยั่งยืนต่อไป

จรัส สุวรรณเวลา (2553 : ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองที่ดี (ธรรม = ดี ความถูกต้อง อภิบาล = ค้ำครอง ปกป้อง ดูแล บำรุงรักษา อภิร = สูง เหนือ ยิ่ง บาล = รักษา ปกครอง)

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 82) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปในครรลองคลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน หลักธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ครอบคลุมถึงหลักธรรมทางศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ที่บุคคลทั้งหลายพึงมีและพึงปฏิบัติ กล่าวโดยสรุป ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง หลักการบริหารแนวใหม่ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นหลักการทำงานที่มีความเชื่อมั่นว่าจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ มีความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความโปร่งใส มีจิตรับผิดชอบภายใต้กฎระเบียบมีแนวปฏิบัติรองรับการดำเนินการเพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้มีความสอดคล้องสนับสนุนกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2558 : ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการที่ดี ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร หรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคม นำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

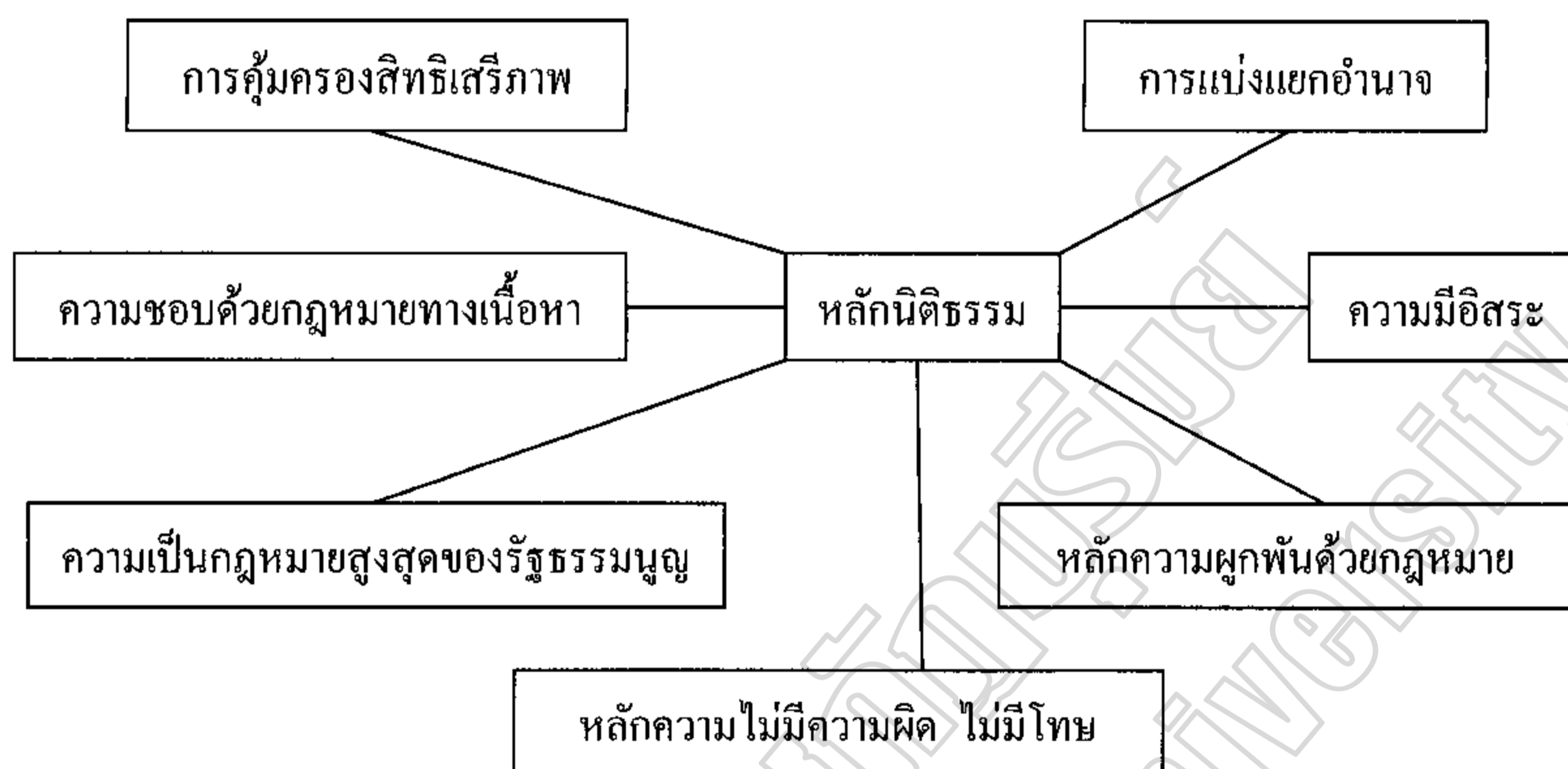
จากการศึกษาคำอธิบายความหมายของคำ Good Governance ทั้งหมดที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ธรรมนูญ หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมในรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่อาจจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปกครอง และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อันจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืนต่อไป

หลักการของหลักธรรมนูญ

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงหลักการของหลักธรรมนูญไว้หลายท่าน ดังนี้

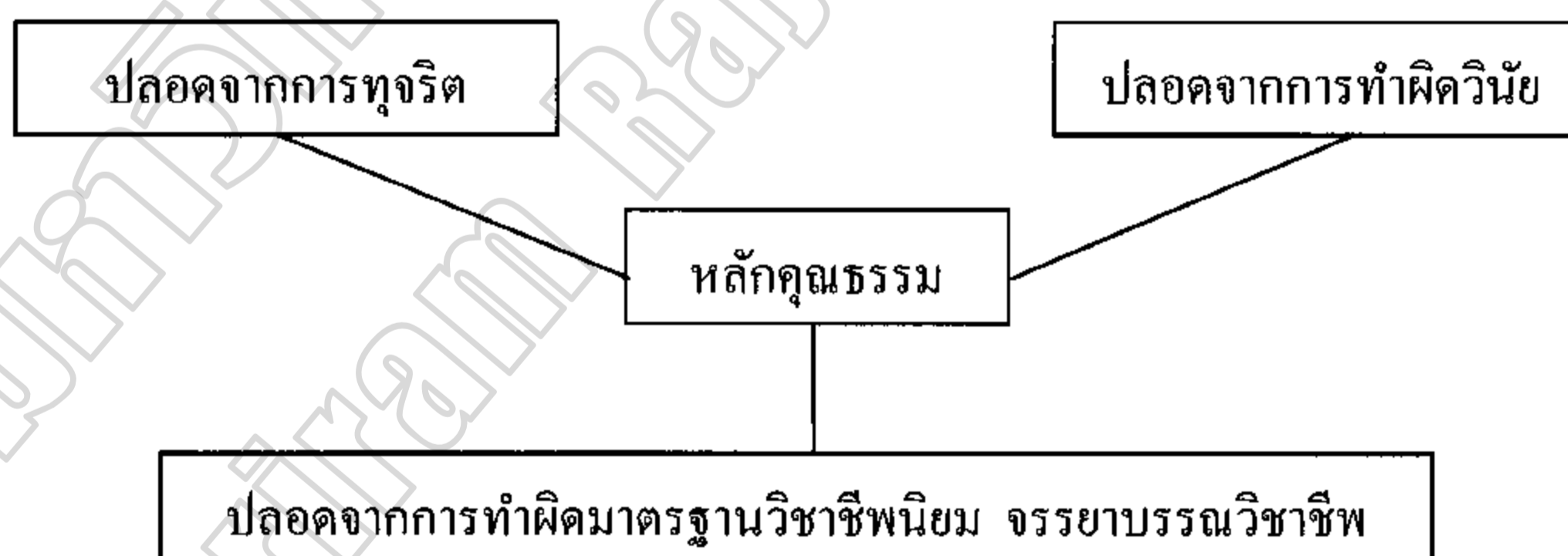
สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 2 - 21) ได้มีการจัดทำโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี (The Development of Indicator for Measuring Good Governance) ซึ่งมาจากแนวคิดว่าการบริหารจัดการที่ดีมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ เป็นการทำงานที่มีความโปร่งใส เปิดเผย ตรวจสอบได้ รับรู้ได้ในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ ร่วมตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร ร่วมจัดการสังคมในลักษณะประชาคม และสมาชิกในสังคมเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน รู้หน้าที่ของตนเอง เคารพกฎระเบียบของสังคม โดยมีขอบเขตการศึกษาตามการบริหารจัดการที่ดีและแนวทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การจัดการที่ดีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 สะท้อนหลักการจัดการบริหารที่ดี 6 ประการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลัก มีความเหมาะสมในการอธิบายการบริหารจัดการที่ดี โดยประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานยึดหลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีความผิดโดยไม่มีกฎหมาย” และการทำงานภายใต้กฎระเบียบสูงสุด ดังภาพประกอบ 2.2 (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 21)



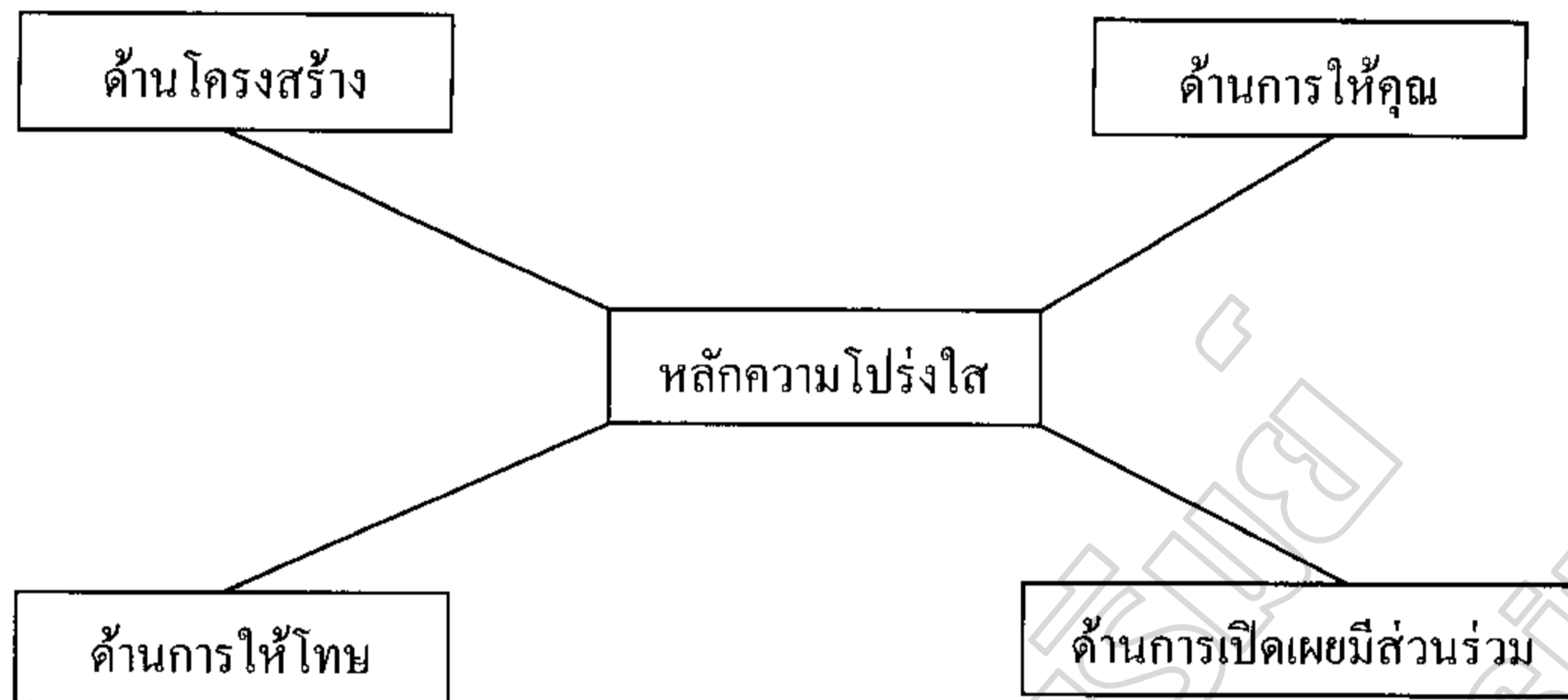
ภาพประกอบ 2.2 แนวคิดหลักนิติธรรม

2. หลักคุณธรรม (Morality) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ การปลอดคอร์รัปชัน การปลอดจากการทำผิดวินัย การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ดังภาพประกอบ 2.3 (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 21)



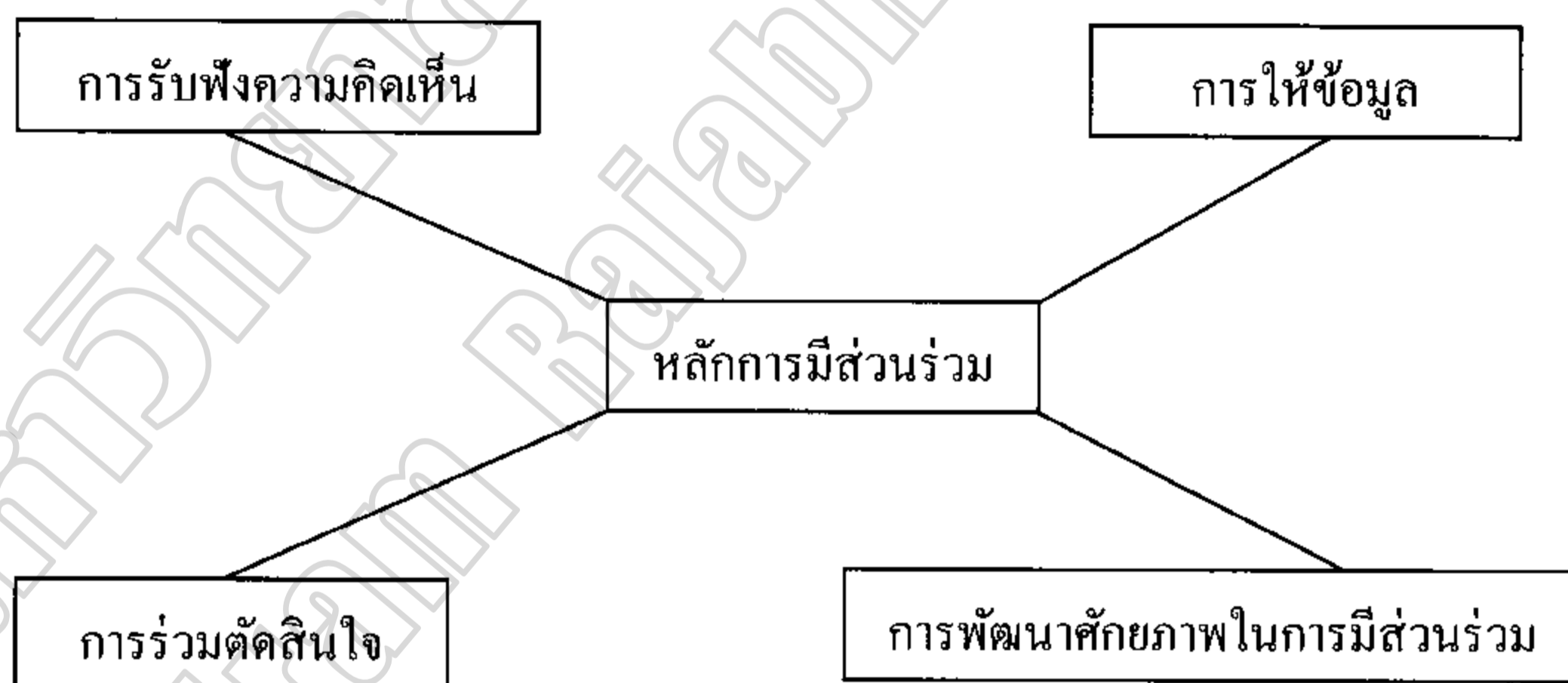
ภาพประกอบ 2.3 แนวคิดหลักคุณธรรม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบ ด้านระบบการให้ทุน ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยของระบบงาน ดังภาพประกอบ 2.4 (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 21)



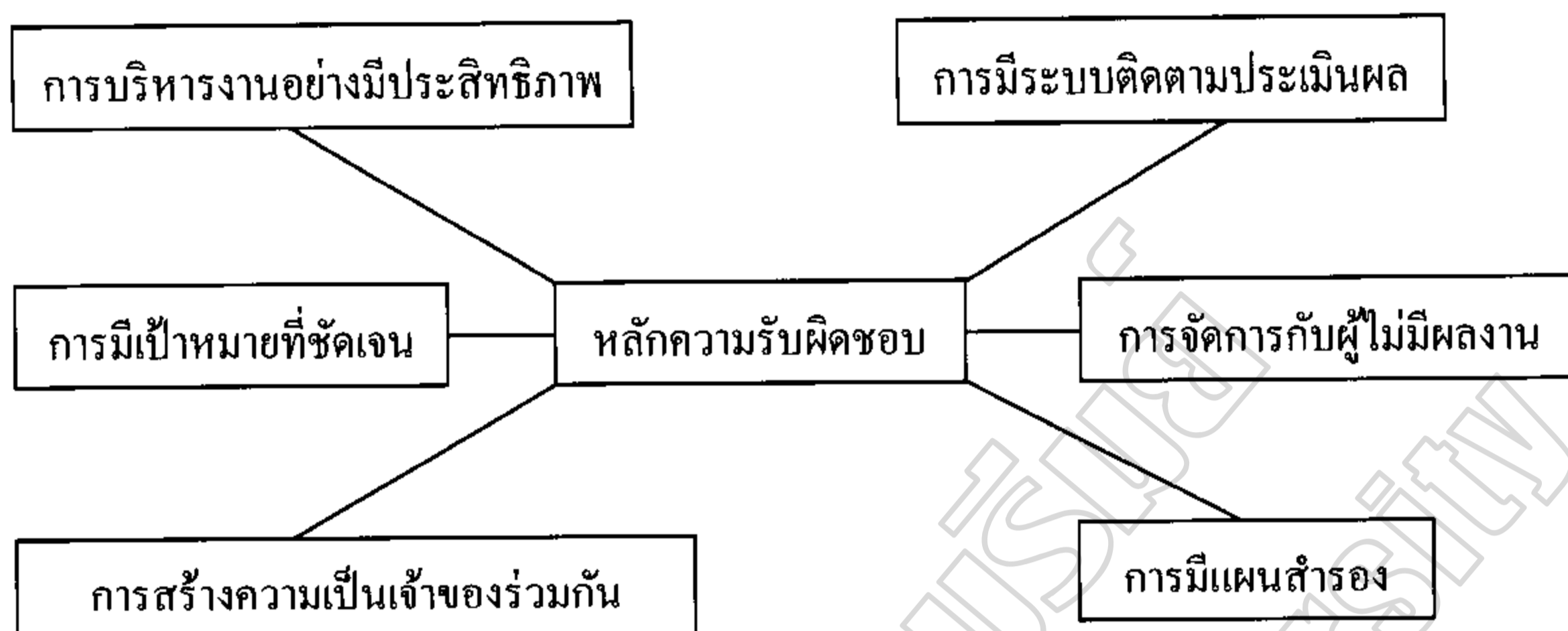
ภาพประกอบ 2.4 แนวคิดหลักความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ หลักการให้ข้อมูลข่าวสาร หลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และหลักการพัฒนาขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังภาพประกอบ 2.5 (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 21)



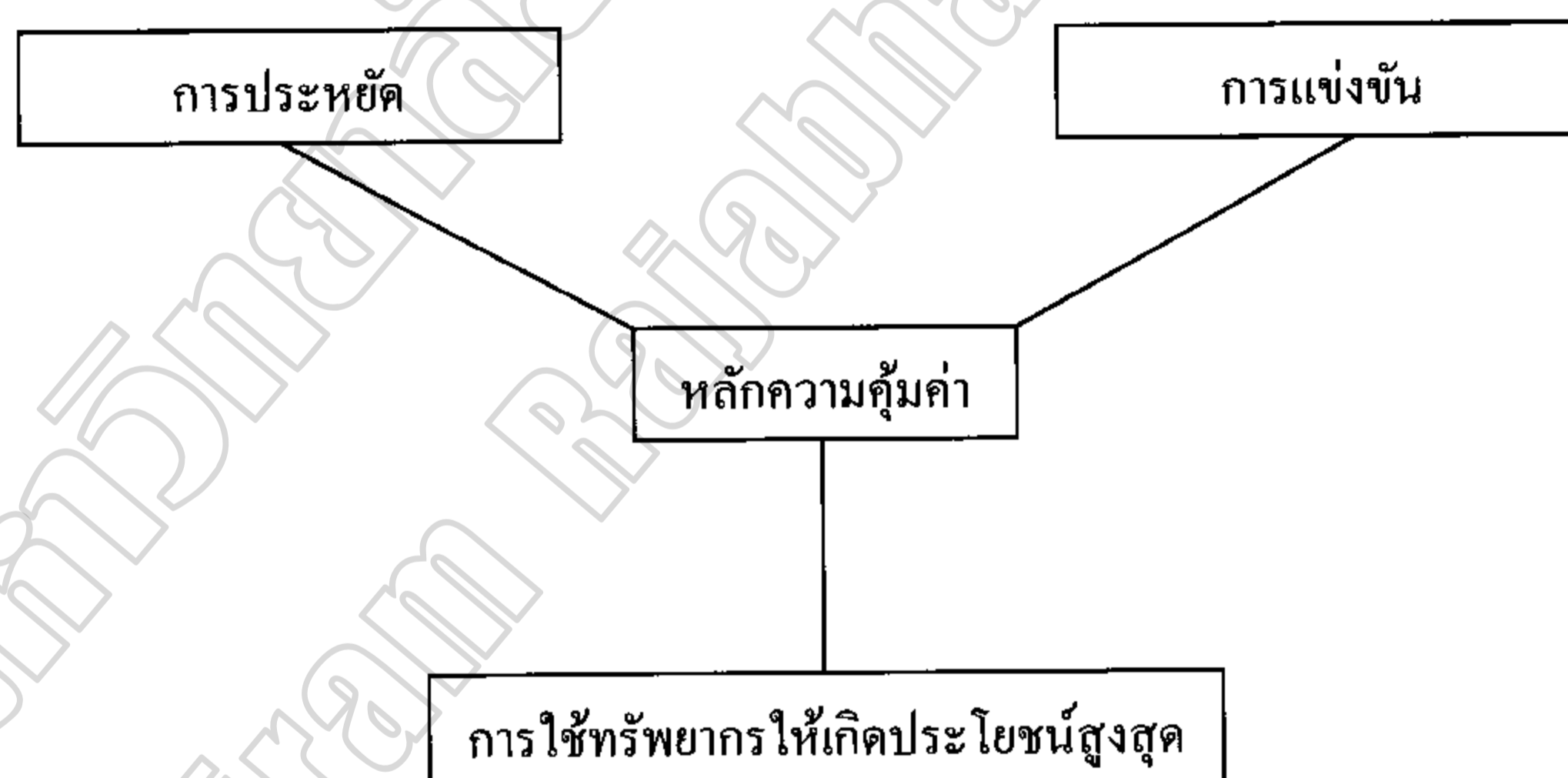
ภาพประกอบ 2.5 แนวคิดหลักการมีส่วนร่วม

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประเมินผล มีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน และหน่วยงานมีแผนสำรอง ดังภาพประกอบ 2.6 (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 21)



ภาพประกอบ 2.6 แนวคิดหลักความรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) ประกอบด้วยหลักย่อยที่สำคัญ คือ การประหยัด การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความสามารถในการแข่งขัน ดังภาพประกอบ 2.7 (สถาบันพระปกเกล้า. 2548 : 2 - 21)



ภาพประกอบ 2.7 แนวคิดหลักความคุ้มค่า

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (2558 : 1 - 2) ได้อธิบายถึงหลักการของธรรมาภิบาลขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งกำหนดหลักการทั่วไปของธรรมาภิบาลไว้ 8 หลักการคือ

1. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายหญิงคือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระไม่มี

การบังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเองหรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตามกฎ ธรรมเนียมปฏิบัติต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

3. ความโปร่งใส ความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลงานดำเนินงาน โดยการนำเสนอข่าวสารให้แก่สังคมได้รับทราบ

4. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ

5. ความสอดคล้อง ความสอดคล้องต้องกันเป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคมซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมได้ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมนั้น ๆ ด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ก่อน

6. ความเสมอภาค ความเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาล ทั้งการบริการด้านสวัสดิการตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ

7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุน หรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. การมีเหตุผล การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อำปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

ออกัส (August, 2546 : 16 – 18) ได้อธิบายถึงหลักการของธรรมเนียมปฏิบัติว่า หลักการของธรรมเนียมปฏิบัติจะต้องประกอบด้วยหลัก 9 ประการคือ

1. เคารพศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ หมายความว่า มนุษย์ทุกเพศทุกวัยต่างก็มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ทั้งสิ้น

2. นิยมเสรีภาพและความเสมอภาค หมายความว่า การรับรองเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล กลุ่มคน เป็นเงื่อนไขที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
 3. สร้างความยุติธรรม หมายความว่า การปฏิบัติต่อกันระหว่างกลุ่มต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมตามเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ หรือตกลงเห็นพ้องกันตามแนวทางสันติ หรือตามแนวทางการใช้ปัญญาแทนการใช้อำนาจ อาวุธและเงินตรา
 4. มุ่งมั่นสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล หมายความว่า องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชนต่างต้องมุ่งมั่นในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในทุกกระบวนการการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน .
 5. สร้างความสมดุลเพื่อความยั่งยืน หมายความว่า องค์กรประกอบทุกส่วนในธรรมาภินานี้ต้องเกิดความสมดุล
 6. ความโปร่งใส หมายความว่า ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลให้เกิดความครบถ้วน ตรงตามข้อเท็จจริง ตรงตามหลักการที่อ้างอิง ทันท่วงที
 7. ส่งเสริมการค้าเสรี หมายความว่า รัฐต้องดำเนินการให้เกิดความแข่งขันทางการค้าเสรี ขจัดการผูกขาดตัดตอนอันเป็นการเอาเปรียบผู้บริโภคหรือประชาชน รัฐต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้การนำไปสู่การออกกฎหมายรับรองและสร้างบรรยากาศการแข่งขันที่เสรีและเกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย
 8. การต่อต้านการฉ้อราษฎร์บังหลวง หมายความว่า รัฐบาลต้องมีมาตรการในการต่อต้านการฉ้อราษฎร์บังหลวง ตลอดจนการประพฤตินมิชอบจากฝ่ายการเมือง ข้าราชการ
 9. ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ หมายความว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในธรรมาภินานี้ต้องมีความเชื่อความอยากและความมุ่งมั่นที่จะประมวลวิธีปฏิบัติที่ดี ได้ผลดีแล้วนำมาใช้และปรับปรุงให้ดีขึ้นไป อันเป็นนัยสำคัญของความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
- คุณลักษณะแห่งธรรมาภินานี้ ควรต้องเกิดความสมดุลและเกิดคุณลักษณะขึ้นในระหว่างอำนาจทั้ง 4 กลุ่ม
1. อำนาจการบริหาร ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการสร้างสภาวะการนำไปปรากฏแก่ผู้มีผลประโยชน์ร่วมทุกกลุ่ม
 2. อำนาจนิติบัญญัติ ผู้ที่มีอำนาจทางนิติบัญญัติต้องรับผิดชอบในการปฏิรูปกระบวนการของนิติบัญญัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการสร้างความสุขและเกื้อหนุนอำนาจอื่น ๆ

3. อำนาจตุลาการ ผู้มีอำนาจทางตุลาการต้องสร้าง ปรับปรุง แก้ไข กระบวนการยุติธรรมให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมและมีความเป็นอิสระ

4. อำนาจควบคุมและการตรวจสอบ การสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ใช้อำนาจการควบคุมและตรวจสอบเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในสังคม

หลักการธรรมาภิบาล จึงเป็นหลักของฝ่ายบริหารทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรต่าง ๆ จะต้องปฏิรูปและพัฒนาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสงบสุขในสังคม

ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดธรรมาภิบาลไว้หลายท่าน ดังนี้
 บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ธี (2546 : 36 – 38) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับสภาพกิจกรรมการทำงานของลักษณะขององค์กรแต่ละองค์กร ดังนี้

1. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 หลักนิติธรรม

1.1.1 การจัดทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้
 กับชุมชน

1.2 หลักความโปร่งใส

1.2.1 การจัดตั้งหน่วยการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

1.2.2 การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของสมาชิก อบต.

1.3 ความรับผิดชอบ

1.3.1 การจัดทำข้อบังคับงบประมาณได้ครอบคลุมปัญหาและกลุ่มเป้าหมาย
 หรือไม่

1.3.2 การจัดสรรงบประมาณตำบลมากกว่าร้อยละ 70 ของงบประมาณให้แก่
 โครงการในแผนพัฒนาตำบล

1.4 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4.1 การพิจารณาการใช้งบประมาณกับผลสถานที่ได้ว่าคุ้มกับเงินที่ได้ใช้
 จ่ายไปหรือไม่

1.5 การมีส่วนร่วมของประชาชน

1.5.1 ฝ่ายบริหาร อบต. ได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ในการตัดสินใจในเรื่อง
 สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนตำบลหรือไม่

1.5.2 เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ของ อบต. และประชาชน ได้มีการจัดเวทีเพื่อไต่สวนสาธารณะว่าข้อเท็จจริงคืออะไร

1.5.3 อบต. ควรจัดให้มีการลงประชามติของประชาชนในโครงการที่ไม่สามารถหาฉันทามติได้

1.5.4 การให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมของสภา อบต. ได้ ซึ่งมีการระบุไว้ในบันทึกของมหาดไทยถึง อบต.

1.5.5 การให้ประชาชนมีส่วนในการวางแผนและจัดทำแผนพัฒนาตำบลเพื่อทำข้อบังคับงบประมาณประจำปีของ อบต. โดยนำแผนที่จัดทำแล้วมาทำประชาพิจารณ์ตามหนังสือสั่งการของมหาดไทยปี พ.ศ. 2541

1.6 กรอบคุณธรรม

1.6.1 คณะผู้บริหาร อบต. ถูกฟ้องร้องหรือร้องเรียนเรื่องทุจริตหรือไม่ มีการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคหรือไม่

1.6.2 ประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีต้องจัดเก็บได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2. ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

2.1 ความเป็นธรรม

2.1.1 การใช้ระบบสัญญาจ้างงานกับบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

2.1.2 การกำหนดช่วงระยะเวลาที่แน่นอนในการประเมิน

2.1.3 การสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่

2.1.4 การที่จะสามารถร้องทุกข์ต่อกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ใด เมื่อไม่ได้
รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2.1.5 มีระบบการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน
ตรวจสอบได้

2.1.6 การมีอำนาจอิสระของกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ในการพิจารณา
คำอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร

2.1.7 บุคลากรได้รับทราบข้อดีและข้อแก้ไขในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานในแต่ละช่วง

2.1.8 มีการกำหนดนโยบายการเงินที่เน้นเสถียรภาพของมหาวิทยาลัยใน
ระยะยาว

2.1.9 มีคณะกรรมการกำกับ ตรวจสอบการบริหารการเงิน ตั้งแต่ระดับ
ภาควิชาถึงมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก ภาควิชา โดยพิจารณาจากผลผลิตและผลงาน โดย
คณะกรรมการประเมินผลของมหาวิทยาลัย

2.1.10 ตัวแทนบุคลากรหรือสภามาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมิน

2.2 ความโปร่งใส

2.2.1 การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ประชาคม
รับทราบ

2.2.2 การประกาศตารางเงินเดือนและขั้นเงินเดือนให้ประชาคมรับทราบ

2.2.3 กระบวนการในการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเปิดเผย

2.2.4 การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับรูปแบบต่าง ๆ ของ

การพัฒนาบุคลากร

2.2.5 มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรและประกาศให้

ประชาคมรับทราบ

2.2.6 การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการ

ต่าง ๆ

2.2.7 การประกาศให้ประชาคมรับทราบเกี่ยวกับแผนงาน กฎ ระเบียบของ

มหาวิทยาลัย

2.2.8 การประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานอย่างทั่วถึงให้ผู้ที่มี

มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งต่าง ๆ

2.2.9 บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับรู้สถานการณ์และปัญหาขององค์กร

2.2.10 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้

ตรวจสอบได้ง่าย

2.2.11 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารกันได้สองทาง

2.3 การมีส่วนร่วม

2.3.1 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการได้มาซึ่งผู้บริหาร

2.3.2 อธิการบดีรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาคมในเรื่องนโยบายหรือ

การบริหาร

2.3.3 แผนงานของหน่วยงานได้มาจากความคิดของสมาชิกทุกคนใน

หน่วยงาน

2.3.4 ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่

2.3.5 อธิการบดีเป็นผู้ที่คนส่วนใหญ่ในประชาคมมหาวิทยาลัยให้

การสนับสนุน

2.3.6 บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการได้รับการฝึกอบรม การลา

ศึกษาต่อของบุคลากร

2.3.7 การทำงานเป็นทีมในการบริหารงาน

2.3.8 การตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย

2.4 ความมีอิสระ

2.4.1 การใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นระบบเหมาะสม ถ้าวัดได้

2.4.2 มีการประเมินผลการใช้เงินแบบภายหลัง คือ ดูที่ผลผลิตของงาน

2.4.3 การเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนแผนงานได้โดยง่าย เพื่อให้สอดคล้อง

กับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

2.4.4 ทุกหน่วยงานมีอิสระในการบริหารจัดการและหารายได้ของตนเอง

โดยมีเกณฑ์กลางในการดำเนินการเหมือนกัน

2.4.5 สถานมหาวิทยาลัยเน้นบทบาทด้านการกำหนดนโยบาย

2.5 ประสิทธิภาพ

2.5.1 การใช้อำนาจบริหารจากระดับสูงสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเอกภาพ

ในการบังคับบัญชา

2.5.2 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานทางวิชาการ

2.5.3 การบังคับบัญชาหลายชั้นตอนจะเป็นการประกันความถูกต้องและ

ความยุติธรรม

2.5.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารควรปิดเป็นความลับ เพื่อรักษา

สิทธิส่วนบุคคล

2.5.5 อธิการบดีควรมีอำนาจบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล

สูงสุด

2.6 ความคล่องตัว

2.6.1 การลดจำนวนและขนาดโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

2.6.2 คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีขนาดเล็กเพื่อความคล่องตัวใน

การบริหาร

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 69) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแต่ละองค์กร จะต้องเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร อาจพิจารณาตามหลักต่อไปนี้

1. ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน
2. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ และต้องมีความโปร่งใสในตัวของตัวชี้วัดเอง
3. ต้องมีคุณภาพและแม่นยำของตัวชี้วัดและกรอบตัวชี้วัด
4. ต้องมีข้อมูลที่สนับสนุนการได้มาซึ่งตัวชี้วัด
5. ต้องสามารถระบุผลที่จะได้รับจากตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน

จากคำกล่าวของนักวิชาการและนักการศึกษาดังที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ในการนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะใช้ตรวจสอบระดับธรรมาภิบาลของแต่ละองค์กร ตั้งแต่ระดับประเทศไปจนถึงระดับหน่วยงาน ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของแต่ละองค์กรจะต้องเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร อาจพิจารณาตามหลักต่อไปนี้

1. ต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน
2. ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ และต้องมีความโปร่งใสในตัวของตัวชี้วัดเอง
3. ต้องมีคุณภาพและแม่นยำของตัวชี้วัดและกรอบตัวชี้วัด
4. ต้องมีข้อมูลที่สนับสนุนการได้มาซึ่งตัวชี้วัด
5. ต้องสามารถระบุผลที่จะได้รับจากตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

องค์ประกอบหรือโครงสร้างของธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรต่าง ๆ ได้เสนอแนะไว้ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายทั้งในหน่วยงานขององค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานท้องถิ่นและสถานศึกษา องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลมีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวไว้หลายท่านดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตร (2546 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า หลักเกณฑ์การบริหารงานกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อความชัดเจน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารงานกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักต่าง ๆ 6 หลัก คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งแต่ละหลักมีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะในแต่ละหลักไว้ดังนี้คือ

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law)

หลักธรรมาภิบาลนั้นต้องการความถูกต้องตามกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่

ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง
หลักนิติธรรม ไว้ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2546 : 13) ได้สรุปว่า หลักนิติธรรมเป็นตรากฎหมาย กฎข้อบังคับ
ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตาม
กฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายในกฎหมาย มิใช่อำนาจอใจหรือ
อำนาจของตัวบุคคล

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 2 – 21) ได้ให้คำจำกัดความของ “หลักนิติรัฐ” หรือ
“หลักนิติธรรม” ว่าเป็นหลักที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน จาก
การใช้อำนาจของรัฐในการพิจารณาหลักนิติรัฐหรือหลักนิติธรรม โดยพิจารณาถึงสาระสำคัญของ
แต่ละหลักการข้างต้น ดังนี้

1. หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของ
หลักนิติธรรม เพราะหลักการนิติธรรมไม่สามารถจะก่อตั้งขึ้นมาได้ในระบบการปกครองที่ไม่มีการ
แบ่งแยกอำนาจ ไม่มีการควบคุมตรวจสอบซึ่งกันและกันระหว่างอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร
และฝ่ายตุลาการ ซึ่งอำนาจทั้งสามนี้มีได้แบ่งแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด แต่หากมีการถ่วงดุล
ซึ่งกันและกัน (Check and Balance) เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน แบ่งแยกองค์กรตาม
ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน วิธีการแบ่งแยกอำนาจของรัฐ รวมทั้งให้องค์กรอื่น ๆ ให้มี
สิทธิในการควบคุมตรวจสอบ ทั้งในการทำภารกิจขององค์กรนั้นและตรวจสอบของตัวบุคคล
ความสัมพันธ์ดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความสมดุลกัน ไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งมีอำนาจเพียง
ฝ่ายเดียว ขณะเดียวกันก็จะไม่ทำให้อำนาจใดอำนาจหนึ่งอยู่ภายใต้อำนาจอื่นโดยสิ้นเชิง ด้วย
สภาพการณ์เช่นนี้จะทำให้สิทธิเสรีภาพของประชาชนได้รับความคุ้มครอง อันเป็นจุดมุ่งหมาย
ประการสำคัญของหลักนิติธรรม

2. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน สิทธิเสรีภาพของบุคคลและ
สิทธิในความเสมอภาค ทั้งสองประการนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์”
การแทรกแซงในสิทธิเสรีภาพของปัจเจกบุคคล โดยอำนาจรัฐจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีกฎหมาย
ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากตัวแทนของประชาชน หรือรัฐสภาเท่านั้น โดยกฎหมายที่จำกัดสิทธิและ
เสรีภาพของประชาชนนั้นจะต้องไม่มุ่งหมายให้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือแก่บุคคลใดบุคคล
หนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง กฎหมายนั้นจะต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจใน
การจำกัดสิทธิและเสรีภาพ กฎหมายที่จำกัดสิทธินั้นจะจำกัดให้กระทบต่อสาระสำคัญของสิทธิ
และเสรีภาพมิได้ และหลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจะต้องมี การบัญญัติ
หลักประกันการใช้สิทธิในทางศาล

3. หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง หรือที่เรียกว่า “หลักความผูกพันต่อกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง” ซึ่งหมายความว่า การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการก็ดีหรือฝ่ายปกครองก็ดี จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติของกฎหมายที่ออกโดยองค์กรนิติบัญญัติ อันเป็นองค์กรที่มาจากตัวแทนของประชาชนนั้นจะกระทำมิได้เฉพาะภายใต้เงื่อนไขของรัฐธรรมนูญ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

4. หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรองกำหนดกฎเกณฑ์ในทางกฎหมาย ให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมายหลัก ห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลังและหลักความสมเหตุสมผล

5. หลักความอิสระของผู้พิพากษา หลักนี้เป็นข้อเรียกร้องเพื่อให้ผู้พิพากษาสามารถทำหน้าที่ตุลาการได้โดยการปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยมีมุ่งหมายให้ผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมาย และพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น

6. หลักไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย หลักนี้เป็นหลักประกันในทางกฎหมายอาญาและยังมีผลใช้กับเรื่องโทษปรับทางการปกครอง เรื่องโทษทางวินัยและโทษในทางวิชาชีพด้วย หลักนี้วางอยู่บนฐาน 4 ประการ คือ หลักการกระทำ หลักการกำหนดโทษโดยกฎหมาย หลักความแน่นอนชัดเจน และหลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง

7. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ เป็นส่วนยอดสุดของหลักนิติธรรม หมายความว่า หากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับใช้ หลักนี้เป็นข้อเรียกร้องให้อำนาจทั้งหลายนั้นผูกพันกับรัฐธรรมนูญ ซึ่งย่อมหมายความว่า การทำให้หลักที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนี้มีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น

สถาบันราชประชาสมาสัย (2548 : 6) ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การปฏิบัติตามกฎกติกา ระเบียบแบบแผนและกฎหมายต่าง ๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจหรือจงใจ หลีกเลียงหรือไม่ตั้งใจเพราะไม่รู้ ฉะนั้น ถ้าไม่แน่ใจก็ต้องศึกษาก่อนว่าจะผิดหลักนิติธรรมก่อนที่จะทำลงไปหรือไม่

ปารีชาติ เทพอารักษ์ (2550 : 50 – 51) ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นหลักที่ถือกฎกติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้น การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของสมาชิก ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดี มีความเป็นธรรม มีความชัดเจน และมีระบบลงโทษที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 ก : 22) ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรม สามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดี ได้มีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงได้การยอมรับจากประชาชน

ปีติเทพ อยู่ยืนยง (2555 : 13) ได้สรุปว่า ด้านหลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การใช้กฎหมายต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรง ยุติธรรมและสามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนได้เสมอกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักนิติธรรมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม เป็นการบริหารจัดการที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และกติกาที่ตกลงกันไว้ อย่างเที่ยงตรง มีความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และสามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนได้เสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความเป็นธรรมและความยุติธรรม และความคล่องตัวของผู้ปฏิบัติงาน สามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนได้เสมอกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมถึงได้การยอมรับจากประชาชนและสังคม ผู้บริหารต้องให้บุคลากรของตนปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับหรือนโยบาย ทั้งยังต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้การกำกับดูแลง่ายขึ้น

2. หลักคุณธรรม (Morality)

การที่องค์การภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัว เหล่านี้ถือเป็นการทุจริต และการประพฤติมิชอบทั้งต่อองค์กรภาครัฐเองและองค์กรในภาคเอกชน ดังนั้นในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้น หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดความสุขความเจริญแก่ตนเองและสังคม ตลอดจนหน่วยงาน สถาบันและประเทศชาติ โดยสังคมของไทยได้กำหนดหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ของพระราชาในการบริหารงานแผ่นดิน ได้แก่ 1) ทาน การให้ทรัพย์สินของ 2) ศีล ประพฤติดีงาม 3) ปริจจาคะ ความเสียสละ 4) อาชชวะ ความซื่อตรง 5) มัททวะ ความอ่อนโยน 6) ตบะ ความทรงเดชเผา กิเลสตัณหา 7) อักโกธะ ความไม่กริ้วโกรธ 8) อวิหิงสา ความไม่ข่มเหงเบียดเบียน 9) ขันติ ความอดทนเข้มแข็งไม่ทอดอย 10) อวิโรธนะ ความไม่คลาดธรรมดา

เจริญ เชนฎาวัลย์ (2547 : 151) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรมว่าเป็นข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับความยุติธรรมคือการเป็นผู้มีความเป็นธรรมและเปิดใจกว้างอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา เต็มใจยอมรับความผิดพลาดที่ตนกระทำลงไปและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสถานะตนเองหรือความเชื่อ

รักษาคำมั่นสัญญาอย่างยุติธรรม ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีใจกว้าง
 อดทนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ ข้อห้ามมิให้ปฏิบัติ โดยต้องไม่รับผลตอบแทน
 ใดที่เกิดกว่าควรจะได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ในเมื่อยังไม่ถึงเวลาที่ควรจะได้ ไม่แสวงหา
 ผลประโยชน์จากความบกพร่องผิดพลาดของผู้อื่นทั้งที่ทราบว่าจะตนเองไม่มีสิทธิ์ ไม่แสวงหา
 ผลประโยชน์บนความทุกข์ยากของคนอื่น

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 2 – 21) ได้กล่าวถึง หลักคุณธรรมว่าเมืองค้ประกอบเกี่ยวกับ
 วิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ ดังนี้

1. วิชาชีพนิยม : ความหมายของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือคตินิยมวิชาชีพ
 มาจากภาษาละติน “Profiteria” (Pro + fateri) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่กลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถือว่าองค์
 ความรู้ ความรอบรู้และวิธีปฏิบัติของพวกตนมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อสังคม และพยายาม
 ผลักดันให้สาธารณชนสถานภาพอาชีพของตน กลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ได้ชื่อว่าเป็นมืออาชีพ
 (Professional) ซึ่งมีความรอบรู้ (Expertise) หรือ “ปฏิเวช” ที่รู้แจ้งเกี่ยวกับวิชาชีพของตน มืออาชีพ
 จึงมีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ หรือที่รู้จักกันในนามของ “Dilettante (i)” หรือ (Minion)
 Dilettante (i) หรือ (Minion) เป็นผู้ที่ไม่ใช่หรือมืออาชีพ ไม่มีความรอบรู้ในศาสตร์ และมักจะให้
 สามัญสำนึกเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะใช้ทฤษฎีหรือมาตรฐานวิชาชีพ

2. จรรยาบรรณ : มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไป เช่น มาตรฐานของความประพฤติ
 และการใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมว่าถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร หมายถึง การศึกษาวิธี
 ปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรม หรือการศึกษาคว่ามีพฤติกรรม
 อะไรบ้างที่ถูกหรือดี สมควรหรือไม่สมควร เมื่อมองจากมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง
 ศาสตร์และหลักการเกี่ยวกับศีลธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 ก : 14) ได้ให้ความหมายของ
 หลักคุณธรรมว่า เป็นการทำให้ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและ
 นอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริการจัดการและใช้ทรัพยากรของชาติ
 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักคุณธรรมดังกล่าวข้างต้น
 สรุปได้ว่า หลักคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ความยึดมั่น
 ในศีลธรรม จริยธรรม และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ ขยัน
 อดทน มีระเบียบวินัย มีน้ำใจ เสียสละ มีความกตัญญูกตเวที มีความละเอียดรอบคอบ มี
 ความเคารพนบถนอบ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและสุภาพอ่อนโยน สังคมมีเสถียรภาพ อยู่ร่วมกัน

อย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย เช่น ปลอดจากการทุจริต ปลอดจากการกระทำผิดวินัย และ ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ เป็นต้น

3. หลักความโปร่งใส (Transparency)

ในการดำเนินงานของรัฐบาลในด้านนโยบายต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องที่จะอยู่บน กฎระเบียบที่ชัดเจน ทันเหตุการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและทักเทียม มีกระบวนการ ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ในธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส มี หน่วยงานและนักวิชาการหลายท่านได้สรุปถึงความโปร่งใส ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544 : 26) ได้สรุปว่า ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก และมีส่วนร่วมตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ (2546 : 42) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใสตาม หลักธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ช่วยให้งานของภาครัฐและ เอกชนปลอดจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2547 : 30 - 31) ได้กล่าวไว้ว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผย เพื่อสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของบุคคลในชาติ หลักความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลทุก ขั้นตอนในการปฏิบัติการกิจ เพื่อให้ประชาชนรู้และเข้าใจ

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2547 : 143 - 148) ได้กล่าวว่า หลักความโปร่งใสคือการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กรให้มี ความโปร่งใสในระดับประเทศ กระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ เปิดเผยตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในสังคมสามารถถ่ายโอนได้อย่างเป็นอิสระ ประชาชนสามารถเข้าถึงและ รับทราบข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย ตามที่กฎหมายบัญญัติและมีกระบวนการให้ ประชาชนตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้ นอกจากนั้นการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของ ภาครัฐต้องมีความโปร่งใส เปิดเผยให้สาธารณชนตรวจสอบได้ และภาครัฐควรวางมาตรฐาน ธรรมาภิบาลอย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้ เช่น การประกาศนโยบายด้านต่าง ๆ อย่างเปิดเผยและ เพียงพอ การกำหนดกระบวนการวิธีปฏิบัติให้มีความชัดเจน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิ์ รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ภาครัฐ จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนของรัฐในระดับต่าง ๆ อย่างโปร่งใสและยุติธรรม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 ข : คำนำ) ได้กล่าวไว้ว่า ความโปร่งใส หมายถึง การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็นแอบแฝง ซ่อนเร้น มีข้อมูลชัดเจน ละเอียด ประกอบการประสานงาน การร่วมมือร่วมใจและการตัดสินใจ

จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักความโปร่งใสดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิดเผยแบบตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้ ไม่ซ่อนเร้นหรือปิดบัง สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การให้ข้อมูล การให้โทษ และการเปิดเผยมีส่วนร่วม ทั้งต้องเต็มใจและอำนวยความสะดวกให้มีกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน โดยการนำเสนอข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่สังคมได้รับทราบ สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานของรัฐได้เป็นอย่างดี ในหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม มีหน่วยงานและนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

บุษบง จัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี (2546 : 49) ได้สรุปว่า หลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนหมายรวมถึงคนไทยทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ต้องรู้จักสิทธิและการใช้สิทธิ ต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนรวมที่ถูกต้องและมีคุณธรรม

ปีติเทพ อยู่ยืนยง (2546 : 13) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม คือ ประชาชนและบุคลากรในองค์กรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมุ่งผลแห่งการประสบผลสำเร็จร่วมกัน

ปาริชาติ เทพอารักษ์ (2550 : 50 – 51) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยที่ทวีความสำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองมากขึ้นทุกขณะ เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการทำงานของโครงการ รวมถึงการได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วม

ชนะเลิศ ยุวบูรณ์ (2553 : 3 – 12) ได้สรุปว่า องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลด้านหลักความมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็น การไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 ก : 2) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักความมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานและผู้รับบริการ บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุนติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเองได้ร่วมตัดสินใจ โดยคำนึงถึงการรับฟังความคิดเห็น การให้ข้อมูลและการร่วมตัดสินใจ ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างภาคประชาชนและสังคมที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนรวมที่ถูกต้องและมีคุณธรรมโดยมุ่งผลแห่งการประสพผลสำเร็จร่วมกัน

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความรับผิดชอบนั้นเป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะคิด กล่าวที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการคิดและการตัดสินใจนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยงาน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในองค์กรดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในหลักความรับผิดชอบว่าจะต้องมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สำนึกและรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเองตามบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เจริญ เจษฎาวัดย์ (2547 : 155 - 158) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นความหมายที่ตรงกับคำว่า “Accountability” ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การยอมรับตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำ กล่าวคือ เมื่อได้ตัดสินใจและได้กระทำการใดๆ ในความรับผิดชอบของตนลงไป ผู้นั้นต้องพร้อมที่จะยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าในทางดีหรือไม่ดี อย่างไรก็ตามความหมาย Accountability ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลตามแนวคิดยุคปัจจุบัน หมายถึง ความกล้าต่อการแสดงออกและการยอมรับการตัดสินใจและการกระทำของตนโดยตรง

สถาบันราชประชาสมาสัย (2548 : 6) ได้สรุปว่า หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบัน ฯ ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไข ไม่วางเฉย

จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่การใส่ใจปัญหาของสถานศึกษาและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะรับผลของการกระทำของตนตามบทบาทและหน้าที่ เป็นการร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเอง ทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบัน ฯ ถ้าดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไข ไม่วางเฉย

6. หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)

ในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชน โดยส่วนรวมและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ในการบริหารจัดการด้านหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้หลายท่านดังนี้

ปีติเทพ อยู่ยืนยง (2546 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม คำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

นิสวันต์ พิษณุดำรง (2546 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ในแต่ละหลักมีลักษณะสำคัญที่นำมาเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาตัวชี้วัด ได้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม มี 7 ประการ คือ

1.1 หลักการแบ่งแยกอำนาจ

1.2 หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

- 1.3 หน่วยงานมีความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่
- 1.4 หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา
- 1.5 ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงาน มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
- 1.6 หน่วยงานยึดหลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษ โดยไม่มีกฎหมาย”
- 1.7 หน่วยงานยึดหลักการทำงานภายใต้กฎระเบียบสูงสุด
2. หลักคุณธรรม มี 3 ประการ คือ
 - 2.1 การปลอดจากการทุจริต
 - 2.2 การปลอดจากการทำผิดวินัย
 - 2.3 การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
3. หลักความโปร่งใส มี 4 ประการ คือ
 - 3.1 ความโปร่งใสด้านโครงสร้างระบบงาน
 - 3.2 ความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ
 - 3.3 ความโปร่งใสด้านระบบการให้โทษ
 - 3.4 ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน
4. หลักการมีส่วนร่วม มี 4 ประการ คือ
 - 4.1 การมีส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูลประชาชน
 - 4.2 การมีส่วนร่วมในระดับรับฟังความคิดเห็นและปรึกษาหารือ
 - 4.3 การมีส่วนร่วมในระดับวางแผนตัดสินใจ
 - 4.4 พัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน
5. หลักความความรับผิดชอบ มี 6 ประการ คือ
 - 5.1 หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน
 - 5.2 หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน
 - 5.3 หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.4 หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล
 - 5.5 หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน
 - 5.6 หน่วยงานมีแผนสำรอง
6. หลักความคุ้มค่า มี 3 ประการ คือ
 - 6.1 การประหยัด
 - 6.2 การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - 6.3 ความสามารถในการแข่งขัน

ชนะศักดิ์ ยูบูรณ์ (2553 : 3 - 13) ได้สรุปว่า องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า (Effectiveness) เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยธรรรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้องอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายของหลักความคุ้มค่าดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า หลักความคุ้มค่า (Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรรงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความประหยัด ใช้องอย่างคุ้มค่า และการมีบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับต่าง ๆ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมที่รู้คุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเกิดประสิทธิผล สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐต้องให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ด้วยความเต็มใจและจริงใจ มีความขยันหมั่นเพียรใฝ่หาความรู้ มีความเต็มใจในการให้บริการ

สิทธิชัย ธรรมเสนห์ (2549 : 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดหรือองค์ประกอบตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การสหประชาชาติ หรือ United Nation โดยมีการกำหนดแนวทางในการบริหารงานไว้เบื้องต้นเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามซึ่งหลักการ ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีกระบวนการทำงาน กฎเกณฑ์กติกา ข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมาตรวจสอบได้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้สะดวก มีระบบตรวจสอบที่ดี มีสื่อมวลชนที่เป็นอิสระ

2. หลักนิติธรรม (Rule of Law) มีกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายในสังคม และการบังคับใช้กฎหมายมีความยุติธรรมและบังคับใช้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ

3. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ที่มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การตัดสินใจกระทำการใด ๆ ต้องกระทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบต่อสาธารณะหรือผู้มีส่วนได้เสียกับหน่วยงานนั้น และกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำนั้น ๆ

4. หลักความเสมอภาค (Equity and inclusiveness) มีการกระจายการพัฒนาและประโยชน์ต่าง ๆ ที่รัฐพึงจัดสรรอย่างทั่วถึงทัดเทียมกัน ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาส

ต่าง ๆ ในสังคม เช่น โอกาสในการพัฒนาในความเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่สุดในสังคม ซึ่งจะต้องถูกนับรวมในการได้รับประโยชน์และโอกาสดังกล่าวด้วย

5. หลักการมีฉันทานุมติร่วมในสังคม (Consensus orientation) เมื่อมีความแตกต่างในความเห็นในสังคมจะต้องดำเนินการหาข้อตกลงร่วมที่ดีที่สุด เป็นกลางที่สุด และเป็นความสนใจร่วมของสังคมนั้น ๆ การที่จะได้มาซึ่งฉันทานุมติร่วมนี้จำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และแง่มุมทางสังคมของชุมชนนั้น ๆ เป็นอย่างดี

6. หลักคุณธรรม (Morality) คนในสังคมมีจิตสำนึกและยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย

7. หลักความคุ้มค่าหรือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) มีการบริการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของสังคมและประเทศชาติ

8. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) บริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในในสังคมในทุก ๆ ระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ และมีผลกระทบต่อผู้คนและสังคม

สุทัศน์ สุทธิคุณสมบัติ (2550 : ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงแนวคิดหรือองค์ประกอบตามหลักธรรมาภิบาลของ United Nation economic and social commission for asia and pacific : (UNESCAP) โดยมีการกำหนดแนวทางในการบริหารงานไว้เบื้องต้นเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติมี 8 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายและหญิง คือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการบังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทนตามระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) ธรรมาภิบาลต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

3. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้เป็นการช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์ปชั่นทั้งใน

ภาครัฐและภาคเอกชน ลือจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานโดยการนำเสนอข่าวสารที่ถูกต้องให้แก่สังคมได้รับทราบ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบเป็นความพยายามให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะคิด กล้าที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการคิดและการตัดสินใจนั้น ๆ

5. ความสอดคล้อง (Consensus oriented) ความสอดคล้องต้องกันเป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคม ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมากโดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติ เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมได้ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมนั้น ๆ ด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ก่อน

6. ความเสมอภาค (Equity and inclusiveness) ความเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาลทั้งการบริการด้านสวัสดิการตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ

7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุน หรือการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมวลชน มนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. การมีเหตุผล (Accountability) การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อัปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ความโปร่งใส และตรวจสอบได้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553 : 82 - 82) ได้ระบุว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ดี ควรประกอบไปด้วย

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง หลักการที่มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรการเชิงซ้อน (Double Standard) มีการดูแลปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายไม่ให้ใช้กฎหมายไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม กำเนียงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของบุคคลในโรงเรียน

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปลอดจากการทำผิดวินัย ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารที่ยึดหลักการเปิดเผยตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย มีความชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจน มีระบบคุณธรรมในการเลือกหรือแต่งตั้งบุคลากรรวมถึงการให้คุณให้โทษ การเปิดโอกาสให้สังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยองค์ประกอบเครื่องชี้วัดความโปร่งใสมี 4 ด้าน คือ ความโปร่งใสด้านโครงสร้างระบบงาน ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยระบบงาน

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการรับรู้ การบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ร่วมวางแผนปฏิบัติการ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย การแบ่งสรรข้อมูลร่วมกัน การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน การวางแผนร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้

5. หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง หลักการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะและมีระบบติดตามผล

6. หลักความคุ้มค่า (Value of money) หรือหลักประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมสำหรับการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับภายนอก จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลเป็นการตรากฎหมายข้อบังคับที่ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้อง สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการตรวจสอบความถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ แสดงความคิดเห็น สำนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ประเทศชาติ

ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

หลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยการร่วมมือจากภาครัฐบาล ภาคเอกชน และภาคประชาชน ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารที่อยู่บนความชอบธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546 ไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการบริหารราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละเรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอน โดยการบริหารนั้นจะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งภาคประชาชน ภาครัฐบาล และภาคเอกชน

วันเพ็ญ หรุจิตศรีวัฒน์ (2548 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารโรงเรียนซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืน เพราะเป็นการจัดการศึกษาตามมาตรฐานให้กับนักเรียนเพื่อเลือกวิถีทางในการดำเนินชีวิตและผลิตกำลังคนในระดับกลาง นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดีมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิคหรือหลักการบริหารต่าง ๆ ตลอดจนความรู้ความสามารถ ความชำนาญที่มีอยู่ทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายการศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กร จะต้องให้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัวและของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดซึ่งความเป็นธรรมในการบริหารงานมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ความสำคัญของการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลต้องเกิดจากพลังที่เรียกว่า “สามประสาน” ดังนี้

1. ภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูประบบบทบาทและหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน มีกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ชัดตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน โดยเน้น

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดหมายในการทำงาน และสามารถร่วมทำงานกับประชาชนและภาคเอกชนได้อย่างราบรื่น

2. ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูปและสนับสนุนให้หน่วยงานของเอกชนและองค์กรเอกชนต่าง ๆ มีคติการทำงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ชื้อตรงเป็นธรรม ต่อลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานให้บริหารร่วมกับภาครัฐและประชาชนอย่างราบรื่น และวางใจซึ่งกันและกัน

3. ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชาชน สังคม ในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พัชรศรี ศรีเมือง (2549 : 10 - 11) ได้สรุปสาระสำคัญของเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 27 - 29) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือธรรมาภิบาล พอสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นการบริหารงานเพื่อ
 - 2.1 เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
 - 2.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ
 - 2.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
 - 2.4 ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

- 2.5 มีการปรับปรุงภารกิจส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองตาม

ความต้องการ

- 2.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
- 3. การบริหารเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีแนวทางดังนี้
 - 3.1 กำหนดภารกิจตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบาย
 - 3.2 ปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้
 - 3.3 จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย ก่อนเริ่มดำเนินการ
 - 3.4 รับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชน
 - 3.5 แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ โดยเร็ว
- 4. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ปฏิบัติดังนี้
 - 4.1 จัดทำแผนปฏิบัติล่วงหน้า
 - 4.2 ในแผนให้มีรายละเอียด ขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณใน

การดำเนินการ

- 4.3 จัดให้มีการติดตามและประเมินผลปฏิบัติ
- 4.4 เมื่อเกิดผลกระทบต่อประชาชนในการปฏิบัติตามภารกิจ ให้เป็นหน้าที่ต้องแก้ไขและบรรเทาผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
- 5. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ให้ดำเนินการดังนี้
 - 5.1 กำหนดเป้าหมาย แผนดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และงบประมาณ และเผยแพร่ให้ส่วนราชการและประชาชน
 - 5.2 ทำบัญชีต้นทุนงานบริการสาธารณะตามกำหนด
 - 5.3 ให้มีความคุ้มค่าในการปฏิบัติ
 - 5.4 ถ้ามีการดำเนินการขออนุญาต ขออนุมัติหรือความเห็น แจ้งผลภายใน

15 วัน

- 5.5 วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใด ๆ โดยเร็ว
- 5.6 ปกติให้สั่งราชการเป็นลายลักษณ์อักษร
- 6. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติดังนี้
 - 6.1 จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ

- 6.2 ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของ ค.ร.ม. สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ/
แนวทาง การกระจายอำนาจก็ได้
- 6.3 ให้จัดทำแผนภูมิ ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการเปิดเผยไว้
- 6.4 จัดศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นศูนย์บริการเพิ่ม
- 6.5 ให้จัดเจ้าหน้าที่ไว้ศูนย์บริการร่วม
- 6.6 ให้จัดศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ
7. การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ให้ดำเนินการดังนี้
- 7.1 จัดให้มีการทบทวนภารกิจ
- 7.2 ห้ามมิให้จัดตั้งหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกัน
- 7.3 ดำรวจตรวจสอบและทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบของหน่วยงาน
- 7.4 ให้สำนักงานกฤษฎีกาเสนอแนะต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อเห็นว่า
กฎหมาย ระเบียบ ไม่สอดคล้องหรือเหมาะสม เป็นอุปสรรค เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป
8. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้
ดำเนินการดังนี้
- 8.1 บริการประชาชน หรือติดต่อประสานงานกับส่วนราชการด้วยกัน โดย
กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้เป็นที่รับทราบ
- 8.2 ตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินงานให้ทราบภายใน 15 วัน
- 8.3 จัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- 8.4 ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดให้มีระบบเครือข่าย
กลางขึ้น เพื่อความสะดวกและรวดเร็วของประชาชน
- 8.5 ถ้ามีการร้องเรียน เสนอแนะหรือความเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ
อุปสรรค ความยุ่งยากหรือปัญหาที่ต้องพิจารณาให้ลุล่วง อาจใช้ IT ก็ได้
- 8.6 ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจ ออกกฎระเบียบ หรือประกาศปรับปรุงแก้ไขให้
เหมาะสมโดยเร็ว
- 8.7 ให้ปฏิบัติราชการโดยปกติเป็นเรื่องเปิดเผย
- 8.8 จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี สามารถดูหรือ
ตรวจสอบได้
9. การประเมินการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการดังนี้
- 9.1 จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการบริการและความพึงพอใจของ
ประชาชน

9.2 อาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ

9.3 จัดประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งประ โยชน์และผลสัมฤทธิ์ของ

หน่วยราชการ

9.4 ถ้าการบริการของส่วนงานใดมีคุณภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายแก่ประชาชน พอใจ ให้ ก.พ.ร. เสนอ ค.ร.ม. จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่หน่วยราชการนั้น ๆ

9.5 ให้ ก.พ.ร. เสนอให้รางวัลต่อ ค.ร.ม. สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วน ราชการ

บรรศักดิ์ อุวรรณ โณ (2554 : 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไว้ ดังนี้

1. เป็นหลักฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้กับทุกคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นคนรวยหรือคนจน ในเรื่องการเมืองงานทำ การมีรายได้ การพัฒนาที่เท่าเทียมและ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้านทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ มีสมรรถนะ ความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วย ความสุขและเอื้ออาทรต่อกันช่วยแก้ปัญหา ลดความรุนแรงของปัญหา

3. ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็น สังคมที่มีเสถียรภาพ

4. สร้างความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้สังคมเกิดความสุข

5. ธรรมาภิบาลจะทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ

6. ธรรมาภิบาลจะสร้างความมั่นคงให้เกิดแก่สังคมมนุษย์

7. ช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและส่งเสริมคนให้มีความซื่อสัตย์สุจริต

8. ธรรมาภิบาลช่วยให้ระบบของรัฐมีความยุติธรรมเป็นที่เชื่อถือทั้งในและ ต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดปัญหาการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาที่เรื้อรังของบ้านเมือง

9. ธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากลที่บ่งชี้ถึงระดับการพัฒนาประเทศทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

10. หลักธรรมาภิบาลเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศที่จะ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่น ไปสู่เป้าหมาย

11. เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและ ภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความรู้รักสามัคคี และรวมพลัง

ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งยังเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ประเทศ

จากคำกล่าวของนักวิชาการและนักการศึกษาดังที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารจัดการในทุกระดับตามแนวโน้มในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเรียกโดยทั่วไปว่า ธรรมภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นระบบแนวทางการบริหารจัดการที่ได้รับการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน การบริหารการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักธรรมภิบาล จึงจะเป็นการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหา และความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือหน่วยงาน และเป็นหลักประกันความสำเร็จในการบริหารจัดการ ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานด้วยหลักธรรมภิบาล เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรไม่สามารถปฏิเสธที่จะนำมาปฏิบัติได้ เพราะการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมภิบาลนี้ ได้นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กร และเป็นการทำงานที่มีระบบอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือแม้แต่ภาคประชาชน หากมีการนำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะนำองค์กรนั้นไปสู่การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ แม้แต่การนำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ส่งผลให้โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำหลักธรรมภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน อันประกอบด้วยหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อการที่ผู้บริหารจะได้บริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากภายนอกและนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนสืบไป

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลในการที่จะปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2547 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีในสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการที่ตนต้องการไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2547 : 141) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง อารมณ์แห่งความสุขและความรู้สึกคุ้มค่าที่ได้รับบริการและความรู้สึกนั้นนำมาซึ่งความต้องการในการใช้บริการซ้ำ จนในที่สุดเกิดความติดใจต้องการใช้บริการกับหน่วยงานนั้นให้นานเท่านาน ตราบเท่าที่ความพอใจนั้นคงอยู่ หรืออีกนัยหนึ่งคือความจงรักภักดีได้เกิดขึ้นแล้ว

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2547 : 97 - 115) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนในการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนผลประโยชน์และค่าตอบแทน

พิภพ วังเงิน (2547 : 59 - 70) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา หรือภาวะทางอารมณ์ที่ชื่นชอบเป็นทางบวกที่มีต่องาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานตามค่านิยมและบรรลุมัตถุประสงค์

สาวิณี แสงสุริยันตร์ (2547 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ เมื่อบุคคลอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาเพื่อกระทำสิ่งนั้น ๆ

ไพฑูรย์ เริงกมล (2548 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่มนุษย์มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย ความคิด ความต้องการในเรื่องต่าง ๆ สิ่งทีบุคคลหนึ่งชอบหรือพึงพอใจ อาจจะเป็นสิ่งที่อีกบุคคลหนึ่งไม่ชอบหรือไม่พอใจก็เป็นได้ ความชอบความพึงพอใจ ความไม่ชอบหรือความไม่พึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความคิดเห็น เป็นทัศนคติแต่ละบุคคลจะพึงรู้สึกกับสิ่งที่มากระทบกับตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550 : 155 - 156) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจ (Mental Process) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความรู้สึก ความตั้งใจที่จะทำให้คนเกิดจิตสำนึก (Consciousness) เนื่องจากจิตสำนึกของคนจะเกี่ยวข้องกับวัตถุหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด กล่าวคือ คนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุหรือสิ่งนั้น ๆ เสียก่อน เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ แล้วคนก็จะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น เพราะความพึงพอใจหรือไม่

พึงพอใจเกิดจากการรับสัมผัส (Sensation) ทั้งนี้ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นความรู้สึก ไม่ใช่กิจกรรมหรือการกระทำใด ๆ ทั้งสิ้นแต่เป็นต้นเหตุไปสู่การกระทำ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 132) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่เกี่ยวกับงาน โดยทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม ซึ่งเมื่อนำลักษณะทั้งสามมาผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนั้นก็ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจในปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสามารถทำนายถึงผลกระทบที่จะมีในอนาคตด้วย

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551 : 98) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน

วิภาดา กุปตานนท์ (2551 : 180) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำ ถ้ามีระดับความพึงพอใจในงานสูงถือว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติเป็นบวกต่องานที่เขาทำ แต่ถ้ามีระดับความพึงพอใจในงานที่ทำต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจเลย ก็ถือว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติเป็นลบต่องานที่เขาทำ

วิภาส ทองสุทธิ (2552 : 39) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติ ความพอใจหรือความไม่พอใจที่มีต่อการทำงาน เป็นความแตกต่างระหว่างจำนวนของรางวัลตอบแทนที่พนักงานได้รับกับจำนวนรางวัลที่พวกเขามีความเชื่อว่าสมควรจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลตอบแทนในการทำงานแก่พนักงานหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจึงสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

กู๊ด (Good. 1973 : 10 ; อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร. 2545 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง 1) เจตคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่

ความรับผิดชอบ เป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่อ งานอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การได้รับบำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

สมิธ (Smith. 1972 : 20 ; อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร. 2545 : 16) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลและการจูงใจ และยังเกี่ยวข้องกับสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมอีกด้วย โดยได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในงานที่ทำ เป็นต้น

เฟรนซ์ (Frence. 1994 : 111 ; อ้างถึงใน จารุณี สถิตย์. 2554 : 33 - 34) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็น เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบข่ายงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. ความมั่นคงในอาชีพ (Security of Safety Needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยในความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้นหมายถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจและเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ

3. ความเป็นธรรม หมายถึง การได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการทำงาน การอบรมสัมมนา ศึกษานหรือไปทัศนศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะหรือวุฒิที่สูงขึ้นด้วย ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งเป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ มนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความเข้าใจอันดี เพื่อ

ก่อให้เกิดความรู้สึกนึกคิด ความรักใคร่พอใจ เกิดความรักใคร่ รักกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อย่างเต็มอกเต็มใจ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. มีสวัสดิการ หมายถึง ความสะดวกในการทำงาน ความเหมาะสม พอใจเรื่อง สภาพที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะ เป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่าง ๆ

จากคำกล่าวของนักวิชาการดังที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทักษะหรือเจตคติส่วนบุคคลที่มีในทางบวกหรือทางลบได้จากการรับรู้ ภายในสถานการณ์ การทำงานของครูหรือกิจกรรมที่เขาทำ ตลอดจนภาวะทางอารมณ์ที่ชื่นชอบต่อการปฏิบัติงานใน ทางบวกหรือทางลบ โดยทัศนคตินี้มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกต่อ เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขาารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

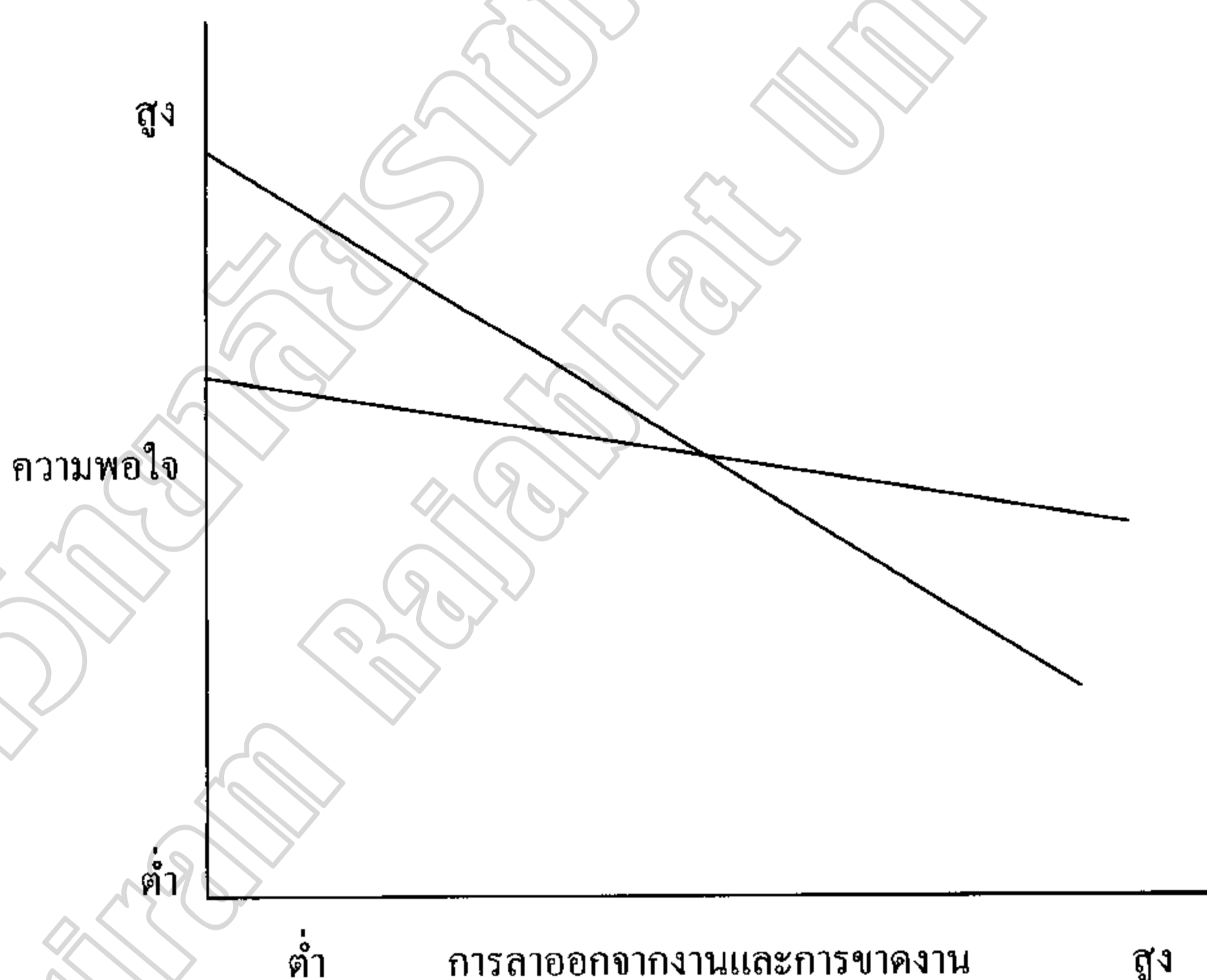
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การ เพราะ หากผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ งานออกมาดีมีประสิทธิผล การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่งในการบริหารองค์การ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

สรั้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 143 - 145) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การลาออกจากงาน บุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะมีความรู้สึกไม่ชอบงาน มีแนวโน้มจะขาดงานบ่อย ๆ บุคคลทั่วไปจะคาดหมายไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานสูง น่าจะไม่คิดออกจากงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจดูเหมือนจะอยู่ในหน่วยงานนั้นได้นานกว่าผู้ที่ไม่ พึงพอใจต่องาน และเช่นเดียวกันกับผู้ที่มีความพึงพอใจต่ำมักจะคิดลาออกจากงาน ไปแสวงหาที่

ที่เขาคิดว่าเขาจะมีความพึงพอใจมากกว่า เพราะฉะนั้นการออกจากงานของเขาจึงแสดงถึงความพอใจที่ต่ำสำหรับงานเดิม

2. การขาดงาน แสดงถึงผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจน้อย มีแนวโน้มที่จะขาดงานบ่อย ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่วัดได้ระยะหนึ่งอาจใช้เป็นตัวทำนายอัตราการขาดงานของคนทำงานกลุ่มเดียวกันในระยะต่อมาได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนทำงานที่ไม่พอใจในงานมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าคนที่มีความพอใจในงานเสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเน้นการขาดงานที่ไม่สมเหตุสมผลด้วย จึงจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความไม่พอใจของเขา ดังภาพประกอบ 2.8 (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550 : 143)



ภาพประกอบ 2.8 แสดงถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อยมีแนวโน้มจะขาดงานบ่อยขึ้น

จากภาพประกอบ 2.8 กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานมากกว่าการขาดงาน ทั้งนี้เพราะในกรณีการขาดงาน คนอาจขาดงานตามระเบียบขององค์กรที่กำหนดไว้อยู่แล้ว คนที่ไม่พึงพอใจไม่จำเป็นต้องวางแผนการขาดงาน และเขาอาจฉวยโอกาสที่ทำได้ง่ายอยู่แล้ว

3. การเป็นขโมย แม้การขโมยจะมีสาเหตุหลายประการก็ตาม แต่ผู้ปฏิบัติงานบางคนก็ขโมยเพราะเขาคับข้องใจในหงุดหงิดใจ อันเป็นผลของปัญหาในหลายแง่มุมที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เขาจึงเกิดพฤติกรรมที่ไม่ปกติ ผู้ขโมยให้เหตุผลอธิบายแก่ตัวเองว่านั่นเป็นการแก้แค้นต่อผู้ควบคุมบังคับบัญชาที่เขาคิดว่าไม่ให้การปฏิบัติดูแลตามที่ควรจะเป็น ผู้ศึกษาพบว่า ค่าของสิ่งของที่ขโมยโดยผู้ปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีผู้ปฏิบัติงานถึงครึ่งหนึ่งที่เป็นขโมย

4. ผลผลิต ผลผลิตหรือการปฏิบัติงานนั้นจะแปรผันไปตามระดับความพึงพอใจของงาน แต่ก็จะมีบางกรณีที่เกิดผลตรงกันข้าม นั่นคือปรากฏมีบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานกลับทำงานได้ผลน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานเป็นสำคัญ นั่นคือหากปฏิบัติงานมีค่านิยมต้องทำงานหนัก การทำงานหนักเป็นสิ่งที่ดีเขาก็จะทำงานหนักแม้ไม่มีความพึงพอใจในงานก็ตาม ตรงกันข้ามหากมีค่านิยมในการทำงานดังกล่าวในทางตรงกันข้ามคือ ไม่มีความดีพิเศษอะไรก็จะต้องทำงานหนักเขาก็จะทำงานแต่น้อย พอเพียงไม่ให้อुकดำเนินหรือทำให้ถึงมาตรฐานหรือเกณฑ์เท่านั้น เขาก็เกิดความพึงพอใจอย่างสูงแล้ว และตัวแบบการปฏิบัติงาน รางวัลความพึงพอใจ (The performance reward satisfaction model) นั้นอธิบายถึงสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลผลิต กล่าวคือ ผลผลิตที่สูงนำไปสู่ความพึงพอใจ นั่นคือ หากทำงานได้ดีความพึงพอใจก็จะเพิ่มขึ้น สภาพการณ์ที่ความพึงพอใจสูงจะเป็นผลให้ผลผลิตสูงตามไป นั่นเป็นเรื่องสลับซับซ้อน อาจสรุปได้ว่า เป็นการดีที่สุดที่จะมองว่าผลผลิตและความพึงพอใจต่างก็เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและงาน

5. สุขภาพทางการและการมีอายุยืนนาน งานที่ไม่เป็นที่พอใจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพของบุคคล โดยจะทำให้บุคคลเกิดความเครียด งานใดที่ไม่มีความพึงพอใจมากยิ่งจะนำไปสู่ปฏิกิริยาต่อความเครียดภายในร่างกาย ซึ่งจะนำไปสู่ความเจ็บป่วยที่รุนแรง เช่น เป็นโรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น ความเครียดความกังวลเหล่านี้อาจเนื่องมาจากความกดดันทางสังคม ในองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความไม่แน่ใจในบทบาทที่ผู้บังคับบัญชากาดหมาย การรับผิดชอบต่องานมากเกินไปที่จะทำให้เสร็จสิ้นได้ภายในเวลาที่กำหนด การมีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และปรากฏว่าได้มีการศึกษาวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างกายภาพและทัศนคติด้วย Longevity Quotient L.Q เป็นจำนวนปีของการสังเกตหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำการทดสอบทางกายภาพ ตัวทำนายที่ดีที่สุดตัวเดียวของการมีอายุยืนนาน (Longevity) ก็คือ ความพึงพอใจในงาน ดังนั้นค่านิยมเชิงปฏิบัติการของความพึงพอใจที่ใช้ก็คือความรู้สึกของความเป็นประโยชน์หรือความสามารถที่จะทำตามบทบาททางสังคมที่มีความหมาย

6. สุขภาพจิต ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตผูกสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก และเช่นกันผู้ปฏิบัติงานที่คุ้นเคยจะเป็นผู้มีประสบการณ์ของความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งกระทบไปถึงชีวิตส่วนตัว อันหมายถึงคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน
- 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 : 105) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร ผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยประสบผลสำเร็จในการทำงานได้เพราะมีการนำเอารูปแบบการจูงใจต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์การจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ และทำความเข้าใจในความต้องการของพนักงาน จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 121) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร อีกทั้งยังมีแนวความคิดและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบ
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิเชียร วิทย์อุคม (2547 : 77) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดมพัฒนกิจ (2548 : 173 - 174) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญสูงมาก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต้องเข้าใจถึงลักษณะของความพึงพอใจดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคล หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลจะรับรู้ความพึงพอใจจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัว การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์การรับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่ได้รับการตอบสนองแตกต่างกันไปและหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามความต้องการก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์หนึ่ง ในความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลย่อมมีข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ส่วนตัว จากความรู้จากการเรียนรู้ คำบอกเล่าจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งจะเกิดเป็นความคาดหวังต่อสิ่งที่ควรจะได้รับ และผู้ที่จะได้รับจะประเมินสิ่งที่ได้รับจริงและหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังจะเกิดเป็นความพึงพอใจและในทางตรงกันข้ามหากสิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ผลก็คือความไม่พึงพอใจในสิ่งนั้น

3. ความพึงพอใจจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเนื่องจากในแต่ละช่วงเวลามูลบุคคลย่อมมีความคาดหวังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ที่ได้มาระหว่างนั้น ทำให้ระดับความพึงพอใจขึ้น ๆ ลง ๆ ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้สิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่คาดหวังเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

จากคำกล่าวของนักวิชาการและนักการศึกษาดังที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เพราะการที่บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างให้บุคลากรเกิดการตระหนัก มีขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานให้บังเกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายของการทำงานเอาไว้ และที่สำคัญยังเป็นการกระตุ่นการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอีกทางหนึ่ง เพื่อให้เกิดความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง เราควรจะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับความพอใจในการปฏิบัติงาน และนำผลการศึกษาไปใช้ในการจูงใจบุคคลใน

องค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นมีแนวคิดมากมายแตกต่างกันไป มีนักวิชาการและการศึกษาได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่านดังนี้

สมยศ นาวิการ (2547 : 221 - 224) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัยและอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของการสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อผู้ได้บังคับบัญชา

2. การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเลื่อนขั้นตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนที่สูงขึ้น

3. การบังคับบัญชา การบังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจงานมากเหมือนกับผลตอบแทน ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการทำงานที่ท้าทาย โดยงานที่มีความหลากหลายพอประมาณและงานที่ให้อิสระจะสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรต่อกัน จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

6. สภาพแวดล้อมของงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 : 135 - 143) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าผู้ชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งมีเซวน์ปัญญาในระดับสูง มักจะเบื่อหน่ายได้ง่ายมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานผลิต ซึ่งงานที่ทำความเหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นกับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องการเงินมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้ทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ มีความท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางอาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงาน และประมาณร้อยละ 17 ถ้ามีโอกาสก็จะเปลี่ยนงานเพราะมีงานให้เลือก เงินเดือนดี หรือต้องการเปลี่ยนฐานะตนเอง

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและทำงาน ถ้าบ้านห่างไกลจากที่ทำงานทำให้การเดินทางไม่สะดวก รถติดหรือต้องตื่นแต่เช้า อาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต

3.2 รายรับ รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับจะเป็นความสำคัญในอันดับแรก

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า ในองค์กรนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงานและในองค์กรนั้น ๆ ได้เขาก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่อง สถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน จากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดีก็จะทำให้มีความพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับ
 ผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีใน
 การทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงาน
 ของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากหน่วยงานบริษัทต่าง ๆ จึง
 มีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่พนักงานมักจะได้อำนาจของ
 หน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะ
 มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ด้วยความศรัทธา
 ในด้านความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้
 พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่า
 รายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับพนักงาน ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีมากกว่าหัวหน้างาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2552 : 170) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะงานที่ทำหาย
2. ระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
4. เพื่อนร่วมงานที่ดี
5. ลักษณะงานที่ตรงกับบุคลิกภาพ

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1955 : 430 - 433) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
 หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ ถ้า
 อาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบ
 อาชีพนั้น 2) สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน 3) อายุ
 ของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
 กล่าวคือ กลุ่มอายุมากจะมีความพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย 4) รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ
 และรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีสัมพันธ์
 อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1972 : 40) ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้

10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. พื่อใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะการทำงาน
6. การบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม
8. การคมนาคมและการสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน

ล็อก (Locke. 1976 : 1302) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการคือ 1) ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับค่าตอบแทนและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน 9) หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 ; อ้างถึงใน นฤเนตร เมฆขจร. 2547 : 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและไม่พอใจในงาน โดยมีปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน การบังคับบัญชา สถานภาพ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ปัจจัยจูงใจ (Satisfier Factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง เช่น ลักษณะงาน การยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142 ; อ้างถึงใน ราชันย์ ชงชัย. 2555 : ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ฯลฯ
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความมีอิทธิพลโดยการได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพความช่วยเหลือการได้รับบริการต่าง ๆ
4. ความสามารถขององค์การที่จะให้ความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้แสดงอุดมคติโดยเสรีเพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภูมิใจในฝีมือ และมีโอกาสได้รับสวัสดิการต่าง ๆ
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับผู้ร่วมงานการมีความสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลในหน่วยงาน ความผูกพันและการได้มีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การ
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ตามปกติประจำวัน
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม
8. มีความมั่นคงในการทำงานและการมีหลักประกันให้อยู่ดีกินดี

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1980 : 112) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. ความเจริญเติบโตในอนาคต

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ
2. การบังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ความเป็นส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
9. สถานภาพของชีวิต
10. ความมั่นคงในงาน

มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงาน

จากคำกล่าวของนักวิชาการและนักการศึกษาดังที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีมาก มีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของบุคคล ซึ่งสามารถสรุปได้ คือ ด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมของงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย โอกาสในความก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง ความเป็นอิสระในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจของบุคคลเป็นความรู้สึกทางบวกที่แสดงถึงความชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้ ถึงแม้จะสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมก็ตาม จึงได้มีนักวิชาการและการศึกษาได้พยายามสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจอย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงตรงสูงและน่าเชื่อถือ ไว้หลายท่านดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550 : 145 - 147) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความพึงพอใจไว้

2 รูปแบบ คือ

1. การวัดความพึงพอใจอย่างรวม เป็นการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานโดยใช้สเกลเป็นเครื่องมือ ลักษณะของสเกลอาจเป็นการถามตรงๆ อย่างเปิดเผย อาทิ สเกลของเบรย์ฟิลด์ และรอทเชย์ ซึ่งจะเป็นคำถามต่างๆ เพื่อวัดทัศนคติต่องาน อาทิประโยคที่ว่า “โดยทั่วไปงานของฉันน่าสนใจเพียงพอที่จะทำให้อฉันไม่รู้สึทเบือ” วิธีการวัดความพึงพอใจแบบนี้เป็นที่นิยมมากกว่าการวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่ง แต่หากวัดความพึงพอใจหลายๆ ด้าน และนำผลมารวมกันก็จะได้ความพึงพอใจในการทำงานอย่างรวมได้เหมือนกัน

2. การวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน เป็นการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำ แบบทดสอบที่วัดความพึงพอใจในลักษณะนี้นิยมใช้กันมากก็คือ (Job Descriptive Index : JDI) ของสมิธ แคนเดลและฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่วัดในด้านต่าง ๆ คือ ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การควบคุมบังคับบัญชา การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของแบบทดสอบจะใช้คุณศัพท์จำนวนมากอธิบายลักษณะของงาน โดยให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกต่องานเหล่านั้น โดยตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ หากตอบคุณศัพท์ที่มีคุณสมบัติในด้านบวกหรือเป็นการแสดงออกถึงความพึงพอใจก็จะได้คะแนน หากตอบว่า “ไม่ใช่” ก็ไม่ได้คะแนน หรือในทางตรงกันข้ามหากตอบว่า “ใช่” กับคุณศัพท์ที่มีคุณสมบัติซึ่งแสดงถึงความไม่พึงพอใจก็จะไม่ได้คะแนนเช่นกัน การตอบในแบบสำรวจนี้แม้การตอบจะมีลักษณะของการอธิบายงานของเขา ในขณะเดียวกันก็เป็นการประเมินผลงานของนั้นด้วย เป็นที่พบว่าคะแนนจากแบบสำรวจดังกล่าวนี้จะสอดคล้องกับผลการวัดเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ อาทิ การขาดงาน การเข้าออกงาน หรือผลการสังเกตของนักบริหารหรือผู้จัดการในบางกรณี

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 100 - 104) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. การวัดแบบให้คะแนนเดียว (Single global rating) เป็นการถามคำถามโดยให้พนักงานตอบเป็นรายบุคคล และให้คะแนนเป็นคำตอบเป็นช่วงระหว่าง 1 - 5 โดยตอบว่า พึงพอใจมากที่สุด 5 และไม่พึงพอใจอย่างมากได้คะแนน 1 เป็นต้น ดังตาราง 2.1 (สิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545 : 101)

ตาราง 2.1 แสดงตัวอย่างการวัดความพึงพอใจในงานแบบให้คะแนนเดียว

ข้อความ	พึงพอใจมากที่สุด (5)	พึงพอใจมาก (4)	เฉย ๆ (3)	ไม่ค่อยพอใจ (2)	ไม่พอใจอย่างมาก (1)
1. โครงสร้างการเลื่อนตำแหน่ง					
2. การพิจารณาความดีความชอบ					

2. การวัดแบบให้คะแนนรวมยอด (Summation score) หมายถึง สเกลการวัด ทัศนคติ ซึ่งถามผู้ตอบให้แบ่งสัดส่วนจากคะแนนที่คงที่ (โดยทั่วไปใช้ 100 คะแนน) เพื่อระบุถึงความสัมพันธ์กันของคุณสมบัติต่าง ๆ หรือหมายถึงสเกลการให้คะแนนเชิงเปรียบเทียบ เช่น

ประเมินคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชา (นาย ก) สำหรับคุณสมบัติต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 2.9 (สิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545 : 101)

โปรดแบ่งคะแนน 100 คะแนน เพื่อประเมินคุณสมบัติของผู้จัดการ (นาย ก) โดยถือเกณฑ์ความพึงพอใจของท่าน _____ 1. กล้าตัดสินใจ _____ 2. มีวิสัยทัศน์ _____ 3. มีความยุติธรรม _____ 4. มีความรู้ความสามารถ _____

ภาพประกอบ 2.9 แสดงตัวอย่างการวัดความพึงพอใจในงานแบบให้คะแนนรวมยอด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547 : 97 - 115) ได้กล่าวไว้ว่า เทคนิคการวัดความพึงพอใจไว้ 3 วิธี คือ

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายในการวัดความพอใจในงาน ได้แก่ แบบสอบถามที่มีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือลักษณะนี้มีหลายแบบ ซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกันเช่น

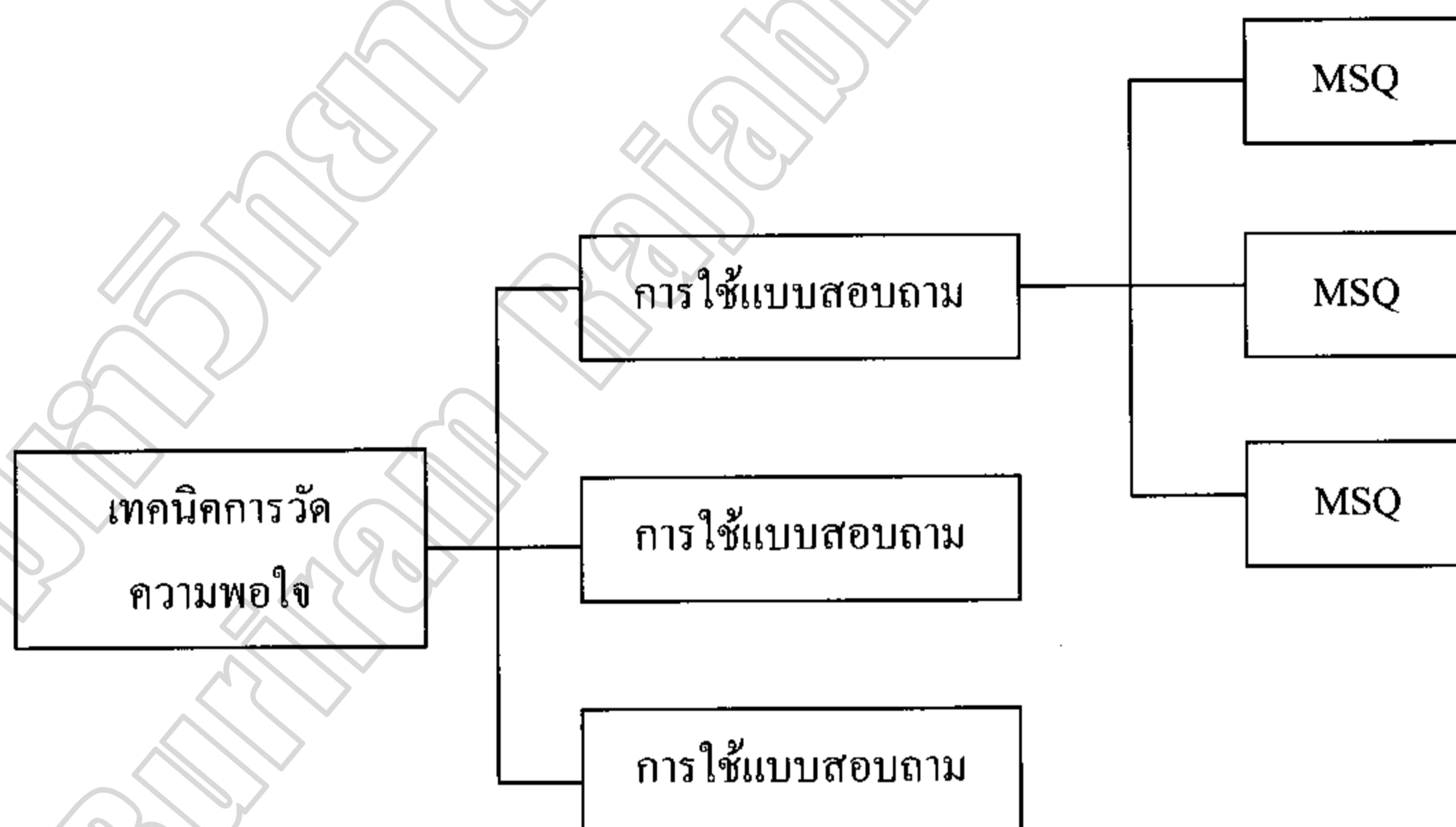
1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index : JDI) เป็นเครื่องมือที่ใช้กันแพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยในแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ผู้ตอบตอบว่าใช่หรือไม่ โดยคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพอใจว่ามีมากน้อยแค่ไหน

1.2 แบบสอบถามความพอใจของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) วิธีนี้มหาวิทยาลัยมินเนโซต้า ในสหรัฐอเมริกาเป็นผู้พัฒนาแบบสอบถาม โดยผู้ตอบระบุระดับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในแต่ละด้านของงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

1.3 แบบสอบถามความพอใจค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire : PSQ) เป็นแบบสอบถามที่เจาะจงเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ โครงสร้างและการบริหารระบบและเงินเดือนค่าตอบแทน เป็นต้น

2. การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ใช้วัดความพอใจในงาน โดยให้ผู้ตอบเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเองที่ทำให้เขาพอใจหรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ ซึ่งเทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคเชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาความพอใจหรือไม่พอใจ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก และผู้ตอบข้อมูลอาจมีอคติในการตอบ หรือผู้วิเคราะห์อาจมีอคติในการวิเคราะห์ข้อมูลก็ได้

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคนี้วัดความพอใจในการสัมภาษณ์ พูดคุยแบบสองต่อสองกับพนักงานอย่างละเอียด ซึ่งข้อดีคือ จะได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบทัศนคติที่มีต่องานมากกว่าวิธีการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นการใช้เทคนิคนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ตอบพูดความจริง มีความซื่อสัตย์ต่อกันและระบายความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมาด้วย เหตุนี้การได้รับความร่วมมือคือจุดสำคัญของความสำเร็จในการเลือกใช้วิธีนี้ อีกทั้งจะต้องเลือกคำถามสัมภาษณ์อย่างรอบคอบพร้อมทั้งมีระบบการบันทึกคำตอบที่ดี นอกจากนี้ยังต้องสร้างความไว้วางใจในการไม่ระบุชื่อผู้ตอบและไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของพนักงาน ดังภาพประกอบ 2.10 (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. 2547 : 102)



ภาพประกอบ 2.10 แสดงเทคนิคการวัดความพอใจในงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 89) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลต่องานของตน คำจำกัดความนี้เห็นได้กว้างมากแต่ก็สามารถทำให้เข้าใจใน

ภาพกว้าง ๆ ได้ว่า งานที่ทำนั้นเป็นมากกว่ากิจกรรมที่เห็นได้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานเรียงกระดาษ รอลูกค้าหรืองานขับรถบรรทุก การทำงานต้องมีการกระทำร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย ต้องทำตามกฎและนโยบายขององค์กรต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และดำเนินชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งมักจะไม่ใช่เหมือนที่คิดไว้ และงานที่อยากจะให้เป็นนี่คือการประเมินผลของพนักงานว่าพอใจอย่างไร และไม่พอใจอย่างไรต่องานของตน และเราจะวัดงานอันนั้นได้อย่างไร วิธีการที่ใช้กันเป็นอย่างมากมี 2 วิธี คือ การให้คะแนนแบบพิจารณาเพียงอย่างเดียว และผลรวมของคะแนนที่มาจากตัวเลขของงานแต่ละส่วนของงาน การให้คะแนนแบบพิจารณาอย่างเดียวเป็นการถามบุคคลด้วยคำถามเดียว เช่น เมื่อพิจารณาทุกอย่างแล้วคุณมีความพอใจเพียงไรกับงานของคุณ ผู้ถูกถามจะตอบโดยเขียนวงกลมรอบ ๆ ตัวเลขจากหนึ่งถึงห้า ซึ่งตรงกับคำตอบจาก “พอใจสูงมาก” จนกระทั่ง “ไม่พอใจสูงมาก” อีกวิธีหนึ่งคือการรวมผลจากงานแต่ละส่วน ซึ่งมีความยุ่งยากมากกว่าเราจะกำหนดประเด็นสำคัญ ๆ ของงาน หัวหน้างาน ค่าจ้างที่ได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรประกอบเหล่านี้จะถูกให้คะแนนตามมาตรฐาน และผลบวกรวมเข้าด้วยกันเพื่อเป็นการระบุความพึงพอใจโดยรวมต่อพนักงานนั้น ๆ

เราจะบอกได้ว่าวิธีใดดีกว่าอีกวิธีหนึ่งได้หรือไม่ จากความรู้สึกบอกได้ว่าวิธีที่ได้จากผลรวมของคะแนนที่มาจากตัวเลขของงานแต่ละส่วน น่าจะได้ผลที่ถูกต้องมากกว่า นักวิจัยกลับไม่สนับสนุนในประเด็นนี้ ปรากฏว่าวิธีการที่ทำแบบง่าย ๆ กลับชนะวิธีการที่ซับซ้อนยุ่งยาก เมื่อเราได้เปรียบเทียบกับคำถามเพียงอย่างเดียวกับวิธีการยืดเยื้อกว่าในแบบวิธีที่ได้จากผลรวมขององค์กรประกอบของแต่ละงาน และได้สรุปชี้ชัดลงไปว่าวิธีแรกดีกว่า ส่วนวิธีที่สองนั้นภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานนั้นกว้างมากจนกระทั่งการใช้คำถามเพียงคำถามเดียวกลายเป็นการวัดที่ได้ผลดีกว่า

จากคำกล่าวของนักวิชาการและนักการศึกษาดังที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะไม่อาจมองเห็นเป็นรูปธรรม ถึงแม้จะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกก็ตาม ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายต่อนักวิชาการเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดความพยายามที่จะสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานอย่างเป็นระบบ มีความแม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือ โดยเครื่องมือวัดดังกล่าวมีหลายวิธี คือ การวัดแบบให้คะแนนเดียว การวัดแบบให้คะแนนแบบรวบยอด การวัดความพึงพอใจอย่างรวม การวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน แบบสอบถาม การใช้เทคนิคเหตุการณ์สำคัญ และการสัมภาษณ์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Human need) และแรงจูงใจ (Motivation) เป็นอย่างมาก ซึ่งได้มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี, 2544 : 19) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือ ปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นผลในด้านความรู้สึก สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ หากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำทลายความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อถือ ยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย ครุในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีก็เช่นกัน หากได้รับการไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถและการให้กำลังใจ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้ว ย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยงานนั้นน่าสนใจและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน ได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่รับผิดชอบนั้นให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา แล้วมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือตรวจสอบแต่อย่างใด ตลอดจนแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้งานสำเร็จ และพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสได้รับความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ปกป้องไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าเพื่อถือปฏิบัติอันนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชา การวางตัวที่น่าเลื่อมใส เป็นกันเอง ซื่อสัตย์ยุติธรรมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและร่วมมือกันร่วมใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกฝ่าย

2.8 สถานภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในองค์กร

2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่ออย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงาน ความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเองและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ซเบิร์ก นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยก้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและงานบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้น แต่ต้องการดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า งานเป็นปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor Needs) สร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยก้ำจุน (Hygiene Factor Needs) เป็นตัวก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยก้ำจุนจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยก้ำจุนเป็นเพียง

ข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮร์ซเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองอย่างคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมจะถือว่า สิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลงนับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาให้ปัจจัยอยู่ในระดับที่เหมาะสม การกระตุ้นด้วยปัจจัยกระตุ้นก็จะเป็นสิ่งง่ายและจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor Needs) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มาเป็นองค์ประกอบในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 66 - 67 ; อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร. 2545 : 137 - 140) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ที่มีลำดับความต้องการของคน โดยวางหลักไว้ว่าคนที่อยู่ในสถานที่ทำงานนั้นถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างภายใน ถ้าโครงทฤษฎีของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ดังนี้

1. บุคคลเป็นสิ่งที่มีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของคนตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiclogical Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดเจนที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ

ความต้องการทำงาน ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสแรงขับของร่างกาย เหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใด ประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือ กลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) มาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งไว้ให้อยู่ตามลำพัง หรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและ ความต้องการที่จะได้รับความปกป้อง คุ้มครอง และการให้กำลังใจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self - Esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการ

นับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From others)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น มาสโลว์ อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุป การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทำงานด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า มาสโลว์ แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทำงานสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลการวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ

วรูม (Vroom, 1964 ; อ้างถึงใน นฤเนตร เมฆขจร. 2547 : 14) ได้เสนอแนะว่าการจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญสองอย่างคือ ความพอใจและความคาดหวัง ความพอใจ คือ สิ่งที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น ความคาดหวัง คือ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าจะเกิดถ้าหากว่าแบบของพฤติกรรมบางอย่างถูกดำเนินตาม

ทฤษฎีได้เสนอแนะสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผู้บริหารว่าควรจะทำอย่างไร และนำไปใช้ปฏิบัติจริง เช่น จะให้รายได้มากขึ้น จะมีการเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพสูงขึ้น โดยอธิบายว่าสิ่งเหล่านี้จะได้มาอย่างไร พิจารณาจากส่วนใดบ้างและเมื่อนำเสนอแล้วควรนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้รางวัลจริง ๆ เพราะถ้าหากไม่ยึดผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง แต่กลับใช้

ความพอใจของตนเองหรือปัจจัยอื่น ๆ เป็นหลัก ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะทำให้เกิดการจูงใจไม่เกิดผลใด ๆ เลย

จากทฤษฎีความคาดหวังนั้น เป็นความคาดหวังหรือความต้องการของบุคคลในการทำงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานแล้ว คาดว่าจะได้รับสิ่งตอบแทน แต่ถ้าหากว่าไม่ได้รับการตอบแทนตามที่ตั้งไว้ อาจทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติต่อไปได้

แมคเคลแลนด (McClelland. 1961 : 143 - 168) ได้นำเสนอทฤษฎีแมคเคลแลนด (McClelland's Needs Theory) ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากจนเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

2. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกันและกันยังความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกย่องนับถือ รวมทั้งความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำความผิดด้วย

3. ความต้องการด้านอำนาจ (Need for power) หมายถึง ความต้องการที่อยากจะมียุทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้น การแสดงออกซึ่งความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะหรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยังได้แก่ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ข้อคิดเป็นข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น ถ้ามองในลักษณะของการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีนั้นคือ การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลต่าง ๆ ในการควบคุม ดูแล ปกครอง บังคับบัญชานั้นเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล มีด้วยกัน 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการในด้านการใช้อำนาจ และมนุษย์ยังมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น จึงเป็นข้อคิดสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีการประเมินความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นประโยชน์ในการในกลยุทธ์วิธีการในการที่จะจูงใจให้บุคลากรใน

หน่วยงาน ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ที่ตั้งและสภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตั้งอยู่โรงเรียนดงศิริราษฎร์อนุสรณ์ อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 6 อำเภอ คือ อำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอแคนดง อำเภอสตึก และอำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอนาเชือก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
		อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอบ้านด่าน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอชุมพลบุรี อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอชุมพวง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ภารกิจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของเขตพื้นที่ เพื่อนำไปกำหนดสภาพปัจจุบันและสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ในการจัดการศึกษา และคำนึงถึงบริบทที่สำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. จุดเน้น มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งมั่นการทำงาน บริการเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม นำบริหารแบบมีส่วนร่วม

พันธกิจ

พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตาม ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติดและอบายมุข มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน คู่คุณภาพระดับสากล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีภูมิคุ้มกันปลอดจากสารเสพติดและอบายมุข
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตามสมรรถนะ และสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและมีความพร้อมเข้าสู่สากล
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรคณะบุคคลมีความพร้อมและความเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการด้วยความร่วมมือจากเครือข่ายทุกภาคส่วน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและบริบทที่เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. ยกระดับและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล เพื่อบรรลุมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มศักยภาพ
2. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม สร้างความสำนึกในความเป็นชาติไทย ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. สร้างความเสมอภาค เพื่อโอกาสให้ผู้เรียนสามารถได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีระบบ
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
6. เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสังกัดเพื่อการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาล ไว้หลายท่านดังนี้ จารุวรรณ สุรินทร์ (2551 : 91 – 96) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสภาพการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2552 กลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักคุณธรรม รองลงมา ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เสริม เกื้อสังข์ (2551 : 72 – 75) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครตรัง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครตรัง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 1) หลักความรับผิดชอบ 2) หลักนิติธรรม 3) หลักคุณธรรม ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลหลักคุณธรรมต่างกัน ผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ ต่างกัน ผู้บริหารที่มีจำนวนครั้งการเข้าฝึกอบรมพัฒนางานต่างกัน มีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานสถานศึกษาโดยภาพรวม ด้านหลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่าต่างกัน

สันถวันท์ พยาเลี้ยง (2552 : 73 - 93) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 2) เพื่อ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
 การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ
 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารโรงเรียนตาม
 หลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ
 หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ
 หลักการมีส่วนร่วม เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนตาม
 หลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการศึกษา
 ของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัญหาของครูที่มีต่อการบริหาร
 โรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ครูไม่เคยรับทราบเรื่องการทำประชาพิจารณ์ กฎระเบียบที่
 นำมาใช้ในโรงเรียน การบริหารขาดการมีส่วนร่วม ผู้บริหารมักตัดสินใจและยึดเหตุผลตนเองเป็น
 หลัก

ก่อเกียรติ สัพโส (2553 : 120 - 133) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง
 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา
 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และ
 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อหา
 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัย
 พบว่า 1) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู
 และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
 พิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
 คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม และหลักการมีส่วนร่วม 2) ความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 มาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และ
 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตาม

หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมสัมพันธ์กันในทางบวก เรียงลำดับดังนี้
ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใส ด้านการมี
ส่วนร่วม และด้านนิติธรรม

ปรเมศวร์ ปัญญาวิชิโร (พระมหาแจ่มแจ้ง) (2554 : 151 – 159) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง
ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา
ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับ
ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนในด้าน
หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุราชการ รายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้
ความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ใน
เขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่
เพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ รายได้ ส่วนอายุและสถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมคิด มาวงศ์ (2554 : 71 - 79) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานตาม
หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด
ระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลใน
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)
ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็น
ของครู สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความคุ้มค่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใส 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุไรยา สะมะลาเต๊ะ (2554 : 100 - 103) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ศึกษา

พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวน 55 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักคุณธรรมมากกว่าด้านอื่น ๆ จำแนกตามขนาดโรงเรียนของโรงเรียน ประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรด้านการสอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญใจ ป้อมพระเดช (2555 : 62 - 65) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษา

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่

ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ พบว่า หลักคุณธรรม การบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือหลักความโปร่งใสและหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ

ธันตกร ไชยมงคล (2556 : 66 - 69) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ความก้าวหน้าในงาน อันดับสอง คือ ความรับผิดชอบ อันดับสาม คือ ความสำเร็จในงาน อันดับสี่ คือ การยอมรับนับถือ อันดับสุดท้าย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มานิ ดิจ (2557 : 106 - 110) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศกัมพูชา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศกัมพูชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ปี 1 - 6 ใน 29 โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศกัมพูชา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 4,355 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศ

กัมพูชา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศกัมพูชา จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อำนาจ นาคแก้ว (2557 : 95 - 103) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ปัจจัยค่าจูนมีส่วนทำให้พนักงานครูมีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูง มีทิศทางในเชิงบวกในทุกด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจไว้หลายท่านดังนี้

แมนนิ่ง (Manning. 1977 : 587 ; อ้างถึงใน ณัฐพร เพชรคงแก้ว. 2551 : 66) ได้ศึกษาความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้น คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูงและการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน และการยอมรับ

นับถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะการยอมรับนับถือถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทำงานการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างครู และชุมชน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสำคัญ ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นตัวจูงใจ

แอลลอยสัน (Aloison. 1986 : 2136A) ได้ศึกษาเรื่องผลขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ค ที่มีทำที่ต่อความรู้สึกและเป็นตัวหนูนกำลังหรืออิทธิพลในการทำงานของศึกษานิเทศก์ พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดตามลำดับคือ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028A) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

คอลเมอร์ (Collmer. 1990 : 30 ; อ้างถึงใน ญัฐพร เพชรคงแก้ว. 2551 : 66) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้น เมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู โดยเปิด โอกาสให้ครู ได้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

บลูเมิล (Blumel. 2000 : 25) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) งานวิจัยนี้พบว่า หลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือ ต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อที่จะก่อให้เกิดในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร หายที่สุดนักสังคมสงเคราะห์จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ที่มีจำนวนมากในประเทศเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรมและความมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ

คลาร์ค (Clarke. 2001 : 35) ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตยในประเทศกาน่า พบว่า ในประเทศที่ด้อยพัฒนา การปกครองระบอบประชาธิปไตยได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น

โดยส่งเสริมได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับตัวในการปฏิบัติต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยเป็นการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เพื่อการเป็นการพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียมกันภายในสังคม การใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาอยู่จากการที่ยังคงมีการถือพรรคถือพวกหรือการปกครองแบบอุปถัมภ์

คิมเมท (Kimmet. 2005 : 145 – 150) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงนโยบาย ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศไทย ประเทศมาเลเซีย และประเทศอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา โดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งปี ค.ศ. 2004 ซึ่งพบว่า หลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจถดถอย เพื่อเป็นรูปแบบและแนวทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาลนั่นเอง

ดรัมstad (Dramstad. 2005 : n.d.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพอใจในการปฏิบัติงานและหน้าที่ในองค์กรของครูในนอร์เวย์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในนอร์เวย์

วิลเลียมสัน (Williamson. 2005 : n.d.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสนใจทางสังคมของครูกับประสิทธิภาพของการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 โรงเรียนในรัฐเท็กซัส พบว่า ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ความสนใจทางสังคมและเงื่อนไขของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในงานของครู จำแนกตามเพศและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลี (Lea. 2011 : 98 – 104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการกระจายอำนาจการปกครองระบอบประชาธิปไตย ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นโดยประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำให้เกิดกลยุทธ์การพัฒนาที่เป็นจริง มีการปรับตัวในการปฏิบัติ

ต่าง ๆ ของท้องถิ่น โดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับท้องถิ่น จนถือเป็นกุญแจสำคัญการใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังมีปัญหาการบริหาร ยึดติดกับผลประโยชน์และพวกพ้อง

มาร์ติน (Martin. 2011 : 119 – 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสังคมสงเคราะห์และหลักธรรมาภิบาลมาใช้วิเคราะห์แนวโน้มนโยบายในประเทศเนเธอร์แลนด์และประเทศเยอรมันนี้พบว่า หลังจากสงครามเย็นผ่านไปแล้วประเทศทั้งสอง ได้กำหนดนโยบายในการดูแลประเทศในโลกที่สาม โดยนักสังคมสงเคราะห์ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของประเทศทั้งสอง แต่ยังคงขาดความเข้าใจในการกำหนดรูปแบบการประเมิน เพราะการกำหนดยุทธศาสตร์ในกระบวนการ การจัดทำนโยบายมีการแยกย่อยออกเป็นส่วน ๆ มากเกินไป และยังคงขาดความเข้าใจในความหมายของธรรมาภิบาล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารจัดการ โรงเรียน จะเห็นได้ว่าการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี “ธรรมาภิบาล” มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวงการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารมีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการบริหารในการจัดการศึกษาที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน ขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน และเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา โดยเฉพาะในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล นอกจากนี้จะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “หลักธรรมาภิบาล” มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอันมีหลักพื้นฐาน 6 ประการ คือ

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

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 1,976 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 322 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วน ตามขนาดของโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้
 - 2.1 แบ่งประชากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในแต่ละอำเภอออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ (stratified Random Sampling)
 - 2.2 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้กระจายตามขนาดโรงเรียนและอำเภอ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและอำเภอ

อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
พุทไธสง	90	144	38	272	15	23	6	44
นาโพธิ์	56	133	0	189	9	22	0	31
บ้านใหม่ไชยพจน์	80	91	0	171	13	15	0	28
สตึก	142	372	199	713	23	61	33	117
แคนดง	51	115	39	205	8	19	6	33
คูเมือง	197	186	43	426	32	30	7	69
รวม	616	1,041	319	1,976	100	170	52	322

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในขอบข่ายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ

6. หลักความคุ้มค่า

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ช่วง ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ช่วง ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม และแบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อเสนอแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ ได้แก่

2.5.1 นายชัยนรินทร์ สอนรัมย์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.5.2 นางสาวปราณี พิศุทธิสุวรรณ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (หลักสูตรและ การสอน) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจักราชวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.5.3 นางสาวฉัฐฎิกานต์ กองรัมย์ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (หลักสูตรและ การสอน) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและการวัดผลประเมินผล

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข แล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.8 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือ ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่า แบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน

49 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.77 ถึง 4.78 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 39 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 1.89 ถึง 5.14

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ในข้อ 2.8 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .95 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2.10 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจุดมุ่งหมายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
3. เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด
5. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 322 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 322 ฉบับ มีความสมบูรณ์ 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าที่ต้องการการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น มีดังต่อไปนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง โดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 163)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีการปฏิบัติ/มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีการปฏิบัติ/มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีการปฏิบัติ/มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการปฏิบัติ/มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีการปฏิบัติ/มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 110)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะเคลื่อนตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	0.80 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.60 - 0.79	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.40 - 0.59	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.20 - 0.39	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ค่าสหสัมพันธ์	0.01 - 0.19	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาอัตราส่วนวิกฤต t ตามวิธีการของ Independent Sample t -test โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 101)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 304)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนของข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 124)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$n \sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์สุวรรณรักษ์. 2555 : 314)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนชุด X กับชุด Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนชุด Y
	n	แทน	จำนวนคะแนน หรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
x_1	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม
x_2	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม
x_3	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความโปร่งใส
x_4	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักการมีส่วนร่วม
x_5	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความรับผิดชอบ
x_6	แทน	การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักความคุ้มค่า
x_7	แทน	ผลรวมด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
y_1	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน
y_2	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
y_3	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงาน
y_4	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ
y_5	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

y_i แทน ผลรวมด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 3 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	151	46.89
1.2 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป	171	53.11
รวม	322	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	100	31.06
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	170	52.80
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	52	16.14
รวม	322	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 322 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 และมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 53.11 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.06 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.2 ถึงตาราง 4.8 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านหลักนิติธรรม	4.50	0.529	มาก	1
2. ด้านหลักคุณธรรม	4.40	0.627	มาก	3
3. ด้านหลักความโปร่งใส	4.40	0.615	มาก	3
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	4.38	0.612	มาก	6
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.42	0.608	มาก	2
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	4.39	0.583	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.42	0.596	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหาร
สถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักนิติธรรม
โดยรวมและรายชื่อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมาย งานให้บุคลากรในโรงเรียนแต่ละฝ่ายตาม อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.53	0.684	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแล และส่งเสริมให้ บุคลากรในโรงเรียนแต่ละฝ่ายตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.54	0.626	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง กฎ ระเบียบหรือ แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ที่กำหนดไว้ ได้รับทราบโดยเข้าใจทุกฝ่าย	4.51	0.623	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ และ ข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน	4.43	0.672	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษาออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยอาศัย อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้	4.44	0.673	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวัดผลประเมินผล ของโรงเรียน โดยเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวง กำหนดไว้	4.54	0.585	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมาย กำหนด	4.45	0.718	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ บุคลากรประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบ วินัย				

ตาราง 4.3 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.57	0.608	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.50	0.529	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1, 2, 3, 6 และ 8 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบ วินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาคำเนินการวัดผลประเมินผลของโรงเรียนโดยเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.43$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
9. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ขยัน อุทิศเวลาให้กับราชการ	4.50	0.694	มาก	1
10. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่นักเรียน บุคลากร ประชาชนทั่วไป เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ตรงต่อเวลา				

ตาราง 4.4 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
ไม่เล่นการพนัน หรืออบายมุขต่าง ๆ	4.43	0.695	มาก	3
11. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.45	0.740	มาก	2
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม	4.36	0.741	มาก	7
13. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	4.31	0.722	มาก	9
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของโรงเรียนและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพ อ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.36	0.769	มาก	7
15. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน	4.40	0.752	มาก	5
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคลากรด้วยความเต็มใจ	4.42	0.728	มาก	4
17. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและใจเป็นกลาง	4.37	0.755	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.40	0.627	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ขยัน อุทิศเวลาให้กับราชการ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ข้อ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ว่าแต่ละฝ่ายมีใครมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง	4.46	0.684	มาก	2
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรประชาชน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมหรือรับรู้การทำงานของโรงเรียนได้ตามความเหมาะสม	4.42	0.698	มาก	4
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเป็นธรรม สามารถตรวจสอบและอธิบายได้	4.38	0.728	มาก	6
21. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการดำเนินงานด้านการเงิน พัสดุ อย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนพร้อมที่จะชี้แจงและให้มีการตรวจสอบจากหน่วยงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ได้	4.43	0.721	มาก	3
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน	4.29	0.719	มาก	8

ตาราง 4.5 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
23. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่าง ๆ ของโรงเรียนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.740	มาก	5
24. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	4.47	0.711	มาก	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนและประชาชนผู้ปกครองในชุมชนทราบ	4.35	0.744	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.40	0.615	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือข้อ 18 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ว่าแต่ละฝ่ายมีใครมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 22 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
26. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประชุมและพบปะกันเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.39	0.716	มาก	4
27. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน ประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของโรงเรียน	4.37	0.738	มาก	5
28. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบทำงานเป็นทีมหรือเป็นคณะ	4.40	0.722	มาก	3
29. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนตามความเหมาะสม	4.41	0.696	มาก	2
30. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา	4.34	0.825	มาก	7
31. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.732	มาก	7

ตาราง 4.6 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
32. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.35	0.727	มาก	6
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็น ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียน	4.46	0.665	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.38	0.612	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 33 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือข้อ 29 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 30 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) และข้อ 31 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่และกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.43	0.747	มาก	4
35. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งผลดีและผลเสีย	4.43	0.703	มาก	4
36. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ ติดตามบุคลากรในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.712	มาก	9
37. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ	4.47	0.666	มาก	2
38. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	4.49	0.698	มาก	1
39. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม วางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.732	มาก	7
40. ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รับฟังข้อเสนอแนะและดำเนินการแก้ไขปัญหาเมื่อมีข้อขัดแย้งขึ้นภายในโรงเรียน	4.34	0.737	มาก	8
41. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสำรวจ ดูแลติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ความยากจน การเรียน ความประพฤติ สุขภาพ เป็นต้น	4.45	0.714	มาก	3

ตาราง 4.7 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
42. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งบประมาณอย่างประหยัด รัศกุ่ม และมีการควบคุมการใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่า	4.43	0.713	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.42	0.608	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 38 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือข้อ 37 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 36 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับนิเทศ ติดตามบุคลากรในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมและรายข้อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
43. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความเหมาะสม	4.37	0.691	มาก	4

ตาราง 4.8 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
44. ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาบริหารงานอยู่ในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ และคอยกำกับ ควบคุมดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ	4.33	0.725	มาก	7
45. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.46	0.674	มาก	1
46. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.43	0.681	มาก	3
47. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานและช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน	4.34	0.703	มาก	6
48. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการกำกับดูแล รักษาและซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ดีเสมอ	4.35	0.731	มาก	5
49. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างประหยัด	4.44	0.654	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.39	0.583	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือข้อ 49 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างประหยัด ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 44 ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาบริหารงานอยู่ในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ และคอยกำกับ ควบคุมดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.33$)

ตอนที่ 3 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.9 ถึงตาราง 4.15

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.44	0.475	มาก	2
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.29	0.537	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงาน	4.33	0.545	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.50	0.488	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.41	0.518	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.39	0.513	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	4.58	0.554	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.59	0.563	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.42	0.628	มาก	6
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.41	0.655	มาก	5
5. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ	4.48	0.587	มาก	3
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	0.654	มาก	8
7. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.33	0.650	มาก	7
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่ตนเอง	4.44	0.625	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.44	0.475	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 และข้อ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือข้อ 1 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 6 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
9. ท่านได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จหรือผลงานออกมาดี	4.32	0.650	มาก	4
10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.25	0.656	มาก	5
11. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน	4.22	0.658	มาก	6
12. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในงานที่ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	4.35	0.658	มาก	3
13. ท่านได้รับรางวัล คำชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.18	0.721	มาก	7
14. เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากท่านทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่เสมอ	4.15	0.712	มาก	8
15. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.43	0.619	มาก	1
16. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองและนักเรียน	4.40	0.614	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.29	0.537	มาก	

จากตาราง 4.11 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 15 ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือข้อ 16 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจาก

ผู้ปกครองและนักเรียน ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 14 เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากท่านทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
17. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.44	0.615	มาก	1
18. งานของท่านที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน	4.37	0.623	มาก	3
19. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.31	0.677	มาก	4
20. ท่านมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานก่อนลงมือปฏิบัติ	4.29	0.669	มาก	5
21. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.665	มาก	5
22. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ	4.29	0.675	มาก	5
23. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	4.29	0.685	มาก	5
24. งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.624	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.33	0.545	มาก	

จากตาราง 4.12 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 17 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและทำให้

ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือข้อ 24 งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการไว้วางใจ จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 20 ท่านมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานก่อนลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$) ข้อ 21 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$) ข้อ 22 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ ($\bar{X} = 4.29$) และข้อ 23 งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
25. ท่านพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.587	มากที่สุด	5
26. ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.55	0.579	มากที่สุด	3
27. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม	4.57	0.593	มากที่สุด	1
28. ท่านได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอยู่เสมอ	4.52	0.592	มากที่สุด	4
29. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.38	0.710	มาก	7
30. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.39	0.648	มาก	6
31. ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	4.56	0.600	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.50	0.488	มาก	

จากตาราง 4.13 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 29 และ

ข้อ 30 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27 ท่านยินดีเสียเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือข้อ 31 ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 29 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
32. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	4.44	0.620	มาก	3
33. การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	4.35	0.673	มาก	7
34. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.32	0.727	มาก	8
35. การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.46	0.606	มาก	2
36. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.40	0.692	มาก	5
37. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต	4.37	0.659	มาก	6
38. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.44	0.625	มาก	3

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
39. ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้ ว่าจะทำให้ท่านมีความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.51	0.628	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.41	0.518	มาก	

จากตาราง 4.14 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 39 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 39 ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ว่าจะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือข้อ 35 การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 34 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

ตอนที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู		การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล						รวม
		ด้านหลักนิติธรรม	ด้านหลักคุณธรรม	ด้านหลักความโปร่งใส	ด้านหลักการมีส่วนร่วม	ด้านหลักความรับผิดชอบ	ด้านหลักความคุ้มค่า	
		x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	y_1	.586**	.611**	.652**	.667**	.708**	.703**	.655**
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	y_2	.541**	.551**	.573**	.585**	.595**	.633**	.580**
3. ด้านลักษณะของงาน	y_3	.555**	.599**	.614**	.620**	.649**	.645**	.614**
4. ด้านความรับผิดชอบ	y_4	.579**	.611**	.642**	.645**	.698**	.682**	.643**
5. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	y_5	.643**	.654**	.660**	.682**	.723**	.749**	.685**
รวม	y_i	.581**	.597**	.628**	.640**	.675**	.682**	.637**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา (x_i) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (y_i) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์

กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .637$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน และส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .685$) ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .655$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .643$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .614$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .580$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .643$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .586$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .579$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .555$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .541$) ตามลำดับ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .654$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .611$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .611$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .599$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .551$) ตามลำดับ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .660$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .652$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .642$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .614$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .573$) ตามลำดับ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .682$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .667$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .645$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .620$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .585$) ตามลำดับ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .723$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .708$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .698$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .649$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .595$) ตามลำดับ

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r_{xy} = .749$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($r_{xy} = .703$) ด้านความรับผิดชอบ ($r_{xy} = .682$) ด้านลักษณะของงาน ($r_{xy} = .645$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r_{xy} = .633$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,976 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 322 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อย่างมีสัดส่วน ตามขนาดของโรงเรียน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้วิจัยใน ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบ รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใน ขอบข่ายการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 49 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ

2.2 การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรง และปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสม โดย คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไป ทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละตอน ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค โดย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เท่ากับ .94 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งหมด ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นจำนวนร้อยละ

4.2 การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่าสถิติระดับนัยสำคัญ .05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้สรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 4 โดยรวม พบว่า ทุกด้านจะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 4 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน และส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 4 ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายเพื่อตอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 4 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความคุ้มค่า และด้านหลักการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา จะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายด้าน เช่น เป็นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสถานศึกษา ทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ในสถานศึกษาได้ การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความโปร่งใส ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถ

ตรวจสอบการดำเนินงานได้ มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน ทุกคนมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเสมอภาคกัน ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2554 : 30) ; ธีระ รุญเจริญ (2550 : 89) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 89) ได้กล่าวไว้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม คำนี้ถึงความหมายของความเป็นธรรมและความยุติธรรม โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่และที่มีขึ้นใหม่ แต่การบริหารมีความเป็นอิสระในการบริหาร เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เอื้อประโยชน์ให้กับคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นคนรวยหรือคนจนในเรื่องการมีงานทำ การพัฒนาที่เท่าเทียมกัน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งทุกด้านทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม จริยธรรมและทางเศรษฐกิจ มีความโปร่งใส สามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสุขและเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยแก้ปัญหา ลดความรุนแรงของปัญหา ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมีคนเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่สงบสุข ป้องกันการทุจริต ประพฤติผิดมิชอบ ช่วยลดปัญหาการคอร์รัปชันและส่งเสริมคนให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ธรรมาภิบาลเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศและเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความรู้รักสามัคคีและรวมพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งยังเป็นส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งหรือภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศ

และสอดคล้องกับการวิจัยของ ณรรฐวรรต กำห่าวเรือ (2557 : 119) ; ปิยะพงษ์ โพธิ์มี (2554 : 120) และ กิจเกื้อ สังกกลิ่น (2554 : 90) ที่พบว่า การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น จึงนำหลักการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการบริหารจัดการและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นหลักการบริหารที่ดี ประกอบกับในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ มีความรอบรู้ในวิชาชีพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหาร มีคุณธรรม มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจเกี่ยวกับ

พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย ทฤษฎีหลักการบริหารจัดการ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียน และในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารได้สร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการประหยัดการใช้ทรัพยากร ลดขั้นตอนการให้บริการในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน มีระบบติดตามประเมินผลในการดำเนินการ ใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ควบคู่กับหลักคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารเอง ส่งผลทำให้โครงสร้างต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน มีการกระจายอำนาจ ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ยึดหลักคุณธรรมในการทำงาน ทำให้เกิดความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อีกทั้งอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคม และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ทำให้ครูเกิดความศรัทธาในอาชีพของตนเอง ทำให้ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูในการที่จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ตั้งใจอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีและมีความรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต และนำไปประกอบอาชีพของตนเองได้ในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่สูง ก็ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย เพราะครูมีความสุขในการที่จะปฏิบัติงานในการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ครูก็มีความสุขในการดำรงชีวิตประจำวันแล้วก็จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นด้วย เพราะครูมีเวลา มีความทุ่มเทในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ได้อย่างเต็มที่

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก่อเกียรติ สัพโส (2553 : 133 - 134) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียนในชุมชนเป็นสำคัญ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม คือ มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย การทำงานทุกขั้นตอนต้องยึดหลักความโปร่งใส

เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการปรับปรุงกลไกการทำงานร่วมกันให้สามารถตรวจสอบ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามา และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของการบริหารและการจัดการศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนกลยุทธ์ แผนงบประมาณ ฯลฯ ผู้บริหารมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีจิตสำนึกและรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ใส่ใจและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตัวเองตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเยาวชนและประชาชนที่สถานศึกษารับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากครูมีจิตวิญญาณในความเป็นครูสูง มีความเต็มใจและพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาและหน้าที่ในการสอน โดยมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้จนประสบผลสำเร็จ อีกทั้งครูยินดีเสียสละเวลาเพื่องานส่วนรวมอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของตน ทำให้ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบจึงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโค (2530 : 162 - 163 ; อ้างถึงใน เครือวัล พานา. 2552 : 60) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมตามความถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานที่ถูกต้องกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ บุคคลนั้นย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นตามมา จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูร์รัมย์ เขต 4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556 : 62) และ ประยุทธ์ พันประเสริฐ (2554 : 78) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนในการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีการแนะนำในแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่มีอิสระในการตัดสินใจ และสืบเนื่องจากความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในตัวครูที่สูงด้วย จึงส่งผลต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ เพราะครูไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้งานปฏิบัติงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จนประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจทั้งตัวผู้บริหารเอง และตัวครูผู้สอนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑานนท์ (2536 : 120 ; อ้างถึงใน เครือวัล พานา. 2552 : 58) ; เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556 : 59) และ ประยุทธ์ พันประเสริฐ (2554 : 75) ที่กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคคลมีขวัญและความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองสองชนิด คือ ความคาดหวังของบุคคลที่โรงเรียนต้องการ และความคาดหวังที่บุคคลจะได้รับจากวัตถุหรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึที่ดีเป็นการตอบแทน จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน และส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ โครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดหลักการบริหารงานหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติ มีเป้าหมาย มีทิศทาง

การบริหารงานอย่างชัดเจน ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตามอย่างแน่วแน่แล้วย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ
ความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก่อเกียรติ สัพโส (2553 : 144 - 145) ที่พบว่า
การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้
เนื่องจาก ผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่า
ผู้บริหารที่บริหารการจัดการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
ในการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน สนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบของ
โรงเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้บริหารได้ชี้แจงแนวนโยบายและกฎระเบียบของ
โรงเรียนต่อสาธารณชน ผู้บริหารมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ยึดมั่นความถูกต้อง คึงาม
เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครู บุคลากรและสังคม ยึดเหตุผลและคุณธรรมในการแก้ปัญหาและ
การบริหารโรงเรียน บริหารโรงเรียนด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารสนับสนุน
ให้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มี
ความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและการบริหารจัดการ
งานภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่พัฒนาการจัดการเรียนการ
สอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู ดังนี้คือ ครูพึงพอใจ
ที่เห็นความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทันเวลาที่กำหนด และได้ใช้ความรู้ความสามารถ
แก้ปัญหาในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ครูได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคล
ทั่วไป เพื่อนร่วมงานยกย่องให้เกียรติและสนับสนุนในความสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ
ความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและแปลกใหม่ให้ครู
ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ครูมีโอกาสได้รับประสบการณ์และ
ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ครูมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการทำงานด้วย
ตนเอง ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ครู
พึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและวิชาชีพที่ทำอยู่

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ โพธิ์มี (2554 : 121 - 122) ; รัตนะ พวงแก้ว
(2551 : ไม่มีเลขหน้า ; อ้างถึงใน ปิยะพงษ์ โพธิ์มี. 2554 : 122) และ พงษ์พันธ์ วันดีเรื่องไพศาล
(2551 : ไม่มีเลขหน้า ; อ้างถึงใน ปิยะพงษ์ โพธิ์มี. 2554 : 122) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า
การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารไปในทางที่เหมาะสมขึ้น จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรัมย์ เขต 4 พบว่า เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ให้อยู่ในสภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยควรดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรรัมย์ เขต 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูก็สูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวให้เกิดกับตัวผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน โดยให้ผู้บริหารได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลให้เข้าใจ เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของตน โดยให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ร่วมปฏิบัติงานเพื่อเดินไปด้วยกัน ผู้บริหารมีการออกกฎ ระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปตามความต้องการของทุกคน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง การมอบหมายงานในหน้าที่ก็ให้ตรงกับความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล ก็คือใช้คนให้ถูกกับความถนัดของแต่ละคน เพื่อให้งานได้เดินไปสู่ความสำเร็จที่สถานศึกษาตั้งจุดมุ่งหมายเอาไว้ เพื่อให้ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกันทุกคน ไม่เฉพาะคนใดคนหนึ่ง อีกทั้งควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความมีระเบียบวินัยให้แก่บุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา ให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว บุคลากรทุกคนก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและคณะครู ผู้บริหารให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและทำด้วยความจริงใจ กระตุ้นการทำงานด้วยการชมเชยหรือให้รางวัล อีกทั้งส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยไว้ให้บริการเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการบริหารงานเป็นแบบการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หนึ่งในที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษคือเรื่องความยุติธรรมความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ให้มีการพิจารณาเป็นไปอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ไม่ลำเอียงเข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยยึดคติที่ว่าทุกคนไม่ได้เก่งไปทุกด้าน ย่อมมีส่วนดีที่เขาได้อยู่ และมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนรับผิดชอบงานในหน้าที่กันทุกคน ถ้าเป็นเช่นนี้แล้ว ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพราะทุกคนย่อมมีความรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง เหมือนเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน หรือผู้ที่กำลังจะเป็นผู้บริหารต่อไปนั้น ควรนำผลการวิจัยในด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไปปรับปรุงส่งเสริมตนเองให้มีการพัฒนาตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยการนำหลักหลักธรรมาภิบาลไปบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน โดยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในอินเทอร์เน็ต หนังสือ ตำราวิชาการ วารสาร ข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น สอบถามข้อมูลจากผู้รู้หรือผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นต้น เพื่อยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง ทั้งคณะครู นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในบริหารงานหรือจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง ควรบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นในด้านการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น เพราะผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุก ๆ ด้าน แต่ก็ยังถือว่ามีค่าผลการปฏิบัติที่อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระแต่ก็อยู่ในกรอบที่มีเหตุและผล เพื่อนำผลไปใช้แก้ปัญหาหรือดำเนินบริหารงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จต่อไป เช่น เวลาการประชุม หรือการปรึกษาหารือกัน ก็ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อระดมความคิด หาข้อสรุปร่วมกัน โดยไม่เอาความคิดของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว เพราะการร่วมกันคิดหลายคนย่อมดีกว่าการคิดเพียงคนเดียว งานทุกอย่าง

จะประสบผลสำเร็จลงได้ก็ด้วยทุกคนร่วมกันทำ ไม่ใช่จะมีคนเก่งเพียงคนเดียวหรืองานจะสำเร็จลงได้เพราะเพียงคนเดียว แต่หากเป็นเพราะทุกฝ่ายร่วมกันทำจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จขึ้นได้

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง ควรบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มากยิ่งขึ้น สำหรับด้านความพึงพอใจที่ควรส่งเสริมให้มีมากยิ่งขึ้นคือด้านการยอมรับนับถือ เพราะผลการวิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุก ๆ ด้าน แต่ก็ยังถือว่ามีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ตระหนักในความเป็นครูให้มากกว่านี้ ให้ครูมีจิตสำนึกในความเป็นครู มีจิตวิญญาณในความเป็นครู เพื่อทุ่มเทกำลังกายใจที่มีอยู่เพื่อถ่ายทอดความรู้ อบรมสั่งสอนศิษย์ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อที่ศิษย์จะได้มีความรู้และเป็นคนดีในอนาคต ประเทศชาติก็จะเจริญก้าวหน้า สังคมก็จะเกิดความสงบสุข และเมื่อใดครูไม่ปฏิบัติตนให้สมกับคำว่า “ครู” แล้ว นักเรียนจะมีความรู้ จะเป็นคนดีของสังคมได้อย่างไร อีกทั้งการให้การยอมรับนับถือจากนักเรียน ผู้ปกครองก็ลดน้อยถอยลงไปด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจจะมีหลายสาเหตุที่ทำให้ครูเป็นเช่นนี้ เช่น ด้วยภาระหนี้สินที่ล้นพ้นตัว เงินเดือนค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ส่งผลให้ครูต้องดิ้นรนขวนขวายประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกจากหน้าที่ในการสอน ทำให้เบียดบังเวลาในการสอนหรือการทำหน้าที่ของครูลดน้อยลงไปด้วย อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสังคมในปัจจุบันที่เน้นวัตถุนิยมมากเกินไป เลยส่งผลให้ครูต้องขวนขวายหาวัตถุนิยมเหล่านี้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายของตนเอง จึงทำให้ครูมีภาระค่าใช้จ่ายกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มากยิ่งขึ้น ทำให้มีค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นหากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐได้มาช่วยแก้ปัญหาหนี้สินครู เพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น มอบเกียรติบัตรหรือมอบรางวัลแก่ครูดีในดวงใจ ก็อาจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้จิตวิญญาณของความเป็นครูให้เกิดขึ้นในตัวครูให้มากกว่านี้ ได้รับการยอมรับนับถือได้มากกว่าที่เป็นอยู่เหมือนกับเช่นสมัยก่อนที่เคยเป็นมา

1.6 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างความพึงพอใจในองค์กร โดยยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้ตามความเหมาะสม มีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การบริหารมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย และที่สำคัญผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทางการศึกษามีความรัก ความสามัคคี

ไม่แตกแยกเป็นฝักเป็นฝ่าย ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาก็เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีผลให้คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพชีวิตของครูผู้สอนดีขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ อีกที่น่าสนใจ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550 ก). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**.
กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550 ข). **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อ
รองรับการกระจายอำนาจ สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณ์ อุบลเลิศ. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลัก
ธรรมาภิบาลของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.**
(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ก่อเกียรติ สัพโส. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- กิจเกื้อ สังกิ้น. (2554). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม
ค่ายพระเจ้าตาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เกษุณีย์ สายแก้ว. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ขวัญใจ ป้อมพระเดช. (2555). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2547). **คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.**
กรุงเทพฯ : วิชน พับลิชชิ่ง.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2549). แนวปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษานิติบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ :

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

คอดีเยาะ ยูไซ๊ะ. (2555). ความพึงพอใจของครูต่อสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เครือวัล พานา. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอคลองหาด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร

การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัส สุวรรณเวลา. (2553). จุดบอดบนทางธรรมภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา :

มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

จรรุณี สถิตย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จรรุวรรณ สุรินทร์. (2551). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่าย

วังสามหมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพเหนือ.

จำเริญ จิตรหลัง. (2550). "บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา," วิทยาจารย์.

3 : 17 - 21.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์. (2553). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

(Good Governance). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เจริญ เจษฎาวัลย์. (2547). การวางแผนมาตรฐานธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ : พอดี.
- ชนะศักดิ์ ขวบูรณ์. (2553). กระทบวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2547). การตลาดบริการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชาญชัย พิงขุนทด. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในสถานศึกษากับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2547). การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพฯ : น้ำฝนการพิมพ์.
- ฐิติรัตน์ เอี่ยมสกุล. (2555). พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรรฐวรรค กำห้วเรือ. (2557). การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- _____. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพร เพชรคงแก้ว. (2551). การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และสายครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดิมพงศ์ สุนทรโรทก. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). ธรรมาภิบาลท้องถิ่น : บทเรียนจากต่างแดน. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). เครื่องมือการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รัตนาไคร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2549). ธรรมนูญสภาวิชาการ. กรุงเทพฯ : วัจจักร.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธันดร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2558). หลักธรรมาภิบาล. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2558, จาก
http://www.bpp.go.th/PDF/Good_Governance.pdf.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550 ก). การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอลพีเพรส.
_____. (2550 ข). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
_____. (2550 ค). “ประสิทธิภาพการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาใน
โรงเรียน,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2550 : 45.
- นฤเนตร เมฆขจร. (2547). ความพึงพอใจในงานของครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสวันต์ พิษณุดำรง. (2546). “ดัชนีวัดการบริหารจัดการที่ดี : เครื่องมือตรวจสอบการทำงาน
ภาครัฐ,” เศรษฐกิจและสังคม. 40 (4) : 21 - 26.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี มาลาวโร. (2553). พุทธบริหาร. นนทบุรี : ริงค์ บีคอนด์ บุคส์.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2546). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สถาบันพระปกเกล้า.

บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2549). **ผู้นำพันธุ์แท้ Authentic Leader**. กรุงเทพฯ :

บริษัทแสงดาวจำกัด.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2554). **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย (Good Governance)**.

กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ประเมศวร์ ปัญญาวิโร, พระมหา (แจ่มแจ่ม). (2554). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).**
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ประยุทธ์ พันประเสริฐ. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนเกวลินวิทยา ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).** สมุทรปราการ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10.**

บุรีรัมย์ : กลุ่มวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ :

ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.

_____. (2551). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภู่อระกุล. (2558). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับ**

สังคมไทย. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2558, จาก

<http://www.stabundamrong.go.th/web/journal/j7.pdf>.

ปาริชาติ เทพอารักษ์. (2550). **“สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาลรากฐานสังคมอยู่เย็นเป็นสุข,”**

วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 44(1) : 48-55.

ปีติเทพ อยู่ยืนยง. (2546). **การเมืองเรื่องของเรา ธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ :

บพิชการพิมพ์.

_____. (2555). **ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคม**. กรุงเทพฯ : บพิชการพิมพ์.

- ปิยะพงษ์ โพธิ์มี. (2554). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). กฎทองแห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ : ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิง.
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2556 - 2561). (2559). สรุปผล
การประชุมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
(พ.ศ. 2556-2561)”. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2559, จาก
http://61.19.54.141/develop/report%20summary/pic/3_06_56.pdf.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรศรี ศรีเมือง. (2549). ประสิทธิภาพของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพฯ :
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กระทรวงยุติธรรม.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- พุดสุข ธรรมสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญแข ช่อมณี. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เอ็มพันธ์มณี โฟธิเซน.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2549). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นต์ติ้ง.
- ไพฑูรย์ เรืองกมล. (2548). เอกสารประกอบการสอนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ :
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กองแผนงาน. (2547). รายงานการวิจัยความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารการศึกษา.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2553, พฤษภาคม - สิงหาคม). “ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา,” วารสาร
 การบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยสารคาม. 2 (2) : 171 - 172.
- มานิ คิจ. (2557). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บুদ্ধพอยท์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- รณชัย สมานชาติ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
 ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management). กรุงเทพฯ :
 บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. (2542). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้าง
 ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ : 24 - 310.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- ราชันย์ ธงชัย. (2555). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงทะเบียนทหารกองเกิน
 ตามแนวตั้งคหวัด 4 ของหน่วยงานสวัสดิ์อำเภอเมืองจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ พ.ม.
 (รัฐประศาสนศาสตร์). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ลาวัลย์ เฟื่องประยูร. (2553). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ทราน : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันเพ็ญ หรุจิตตรีวัฒน์. (2548). “Good Governance กับ การฟื้นฟูเศรษฐกิจ,” ผู้จัดการรายวัน.
หน้า 8.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระการพิมพ์.
- วิภาดา คูปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.
พิมพ์ครั้งที่ 3. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : อินทเกษ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา หลัก ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2552). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). วัตรระดับการบริหารจัดการที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันราชประชาสัย. (2548). คู่มือการวินิจฉัยและรักษาโรคเรื้อน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์การศาสนา บ้านบาตร กทม.
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. (2558). **ธรรมาภิบาล Good Governance.**
สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2558,
จาก <http://www.thaichamber.org/scripts/detail.asp?nNEWSID=1220>.
- สนธยา แฝงศรีสาร. (2549). การบริหารการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมภาควิชาเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สมคิด มawangศ์. (2554). การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนตาม

ความคิดเห็นของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันถวันท์ พยาเลี้ยง. (2552). การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, กลุ่มนโยบายและแผน. (2557).

แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2558. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพ

ภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

(2551). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2551). รายงานประจำปี 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553 ก). บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

(Good Governance). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

(2553 ข). คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ.

พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2558, จาก <http://www.kodmthai.com/m8/TL.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาชาติเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). **แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555 - 2558**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **ก้าวสู่กระบวนทัศน์ใหม่ในการปฏิบัติราชการ**. กรุงเทพฯ : พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561)**. กรุงเทพฯ : สกศ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ,” **วารสารราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 120 ตอนพิเศษที่ 116ง ประจำเดือนตุลาคม.
- _____. (2559) **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550**. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2559, จาก http://www.admincourt.go.th/00_web/05_law/doc.
- สาวิณี แสงสุริยันตร์. (2547). **รายงานผลการวิจัยเรื่องความพอใจในการใช้บริการหน่วยงานราชการในจังหวัดสกลนคร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิชัย กิจถาวร. (2555). **พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางปะอิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สิทธิชัย ธรรมเสนห์. (2549). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการประกอบธุรกิจตาม
แนวพระราชดำริด้านสังคมตามหลักธรรมาภิบาลและธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ :
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.
- สิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สุทธิพร บุญส่ง. (2550). คุณธรรมจริยธรรมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.
- สุทัตนา สุทธิคุณสมบัติ. (2550). ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร. กรุงเทพฯ :
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- สุพิน เกษาคุปต์. (2545). “การจูงใจในราชการ,” วารสารข้าราชการ. 47(5) : 46 - 52.
- สุโรยา สมะลาเต๊ะ. (2554). ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรทางด้านการสอนในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุรางค์ศรี ยืนยงชาติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุวชัย ศรีบุญเรือง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร
สถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
เขต 33. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- เสริม เกื้อสังข์. (2551). การศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดเทศบาลตรัง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ภูเก็ต :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

หวน พันธุ์พันธ์. (2549). **บริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

พันธุ์พันธ์การพิมพ์.

อริปัตย์ คลีสุนทร. (2558). **ยุทธศาสตร์การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์**. สืบค้นเมื่อ

15 กันยายน 2558, จาก : <http://www.moe.go.th>.

อริสรา ขาวพล. (2552). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนเอกชน**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏธนบุรี.

ออกัส. (2546). “ธรรมาภิบาล,” **วารสารร่วมไทรทอง มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์**. 13 (3), 16 - 18.

อังฉริยา วิริยาภิรมย์. (2550). **เทคนิคการบริหาร**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครราชสีมา.

อำนาจ นาคแก้ว. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลัก**

พรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อาคม วัดไร่สง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา :

มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2548). **จิตวิทยาบริการ**. กรุงเทพฯ :

เพรส แอนด์ ดีไซน์.

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2558). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Aloison, T.E. (1986). “Herzberg Factor in Job Satisfaction Dissatisfaction of Selected

Special Education Supervisors : Preference, Influence and Prevalence,” **Dissertation**

Abstracts International. 8 (13) : 2136 - A ; February.

Blumel, C.M. (2000). **Forien Aid , Donor Coordination and the Pursuit of Good**

Governance (Kenya). Maryland : University of Maryland.

- Clarke, Vicki Clinell Burge. (2001). **In Search of Good Governance : Decentralization and Democracy in Ghana**. Illinois : Northern Illinois University.
- Collmer, J. (1990). "A correlation Study of principle leadership styles and teacher Job faction," **Dissertation Abstracts International**, 51 (1) : 30 - A.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Dramstad, S.A. (2005). **Job Satisfaction and Organizational Commitment among Teacher in Norway : A Comparative Study of Selected School from Public and Private Educations System**. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit>.
- French, W.L. (1994). **Human Resources Management**. 3rd ed. Boston, MA. Houghton Mifflin.
- Ghiselli, E.E. and Brown, W.C. (1995). **Personnel and Industrail Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Gilmer, V.B. (1972). **Applied Psychology**. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Herzberg, F. and other. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Willey and Son Inc.
- Kimmet, P. (2005). **The Politics of Good Governance in the Asian**. Unpublished Master's Degree, Griffith University.
- Manning, R.C. (1997). "The Satisfiers and Dissatisfiers of Verginia Superintendent of School," **Dissertation Abstracts International**. 7 (12) : 4028 - A.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Persoanlity**. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. New York : D.Van Nostrand Company.
- Martin, T. (2011). **The Relationship between Principal Good Government Behavior and Principal Experience**. Doctoral Dissertation, University of South Carolina. Available from : UMI ProQuest Digital Dissertation, (UMI Order No. 3488381).

Milton, C.R. (1981). **Human Behavior in Organization**. Inglewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.

Lea, P. (2011). "High School Principal Good Governance and Student Achievement : The Effects of Good Governance on the Illinois Prairie State Achievement Examination". **Doctoral Dissertation**, Capella University. Available from : UMI ProQuest Digital Dissertation, (UMI Order No. 3457284).

Locke, E.A. (1976). "The Nature and Cause of Job satisfaction," in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally.

Sergiovanni, T.G. (1980). **Factors with Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher**. In Exploration in Educational Administration . Louise : University of Queensland Press.

Vroom, V.H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Willey and Sons.

Williamson, J.N. (2005). **The Relationship between Teacher' Level of Social Interest and Teacher Efficiency and Their Degree of Satisfaction : An Exploratory Study**. Texas : Balor University.

Wukovits, W. (2005). **Factors in Job Satisfaction of High Mathematics Teacher in Bexar Country**. Retrieved from <http://www.lib.Umi.com/dissertations/fullcit>.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วส๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชัยนรินทร์ สอนรัมย์

ด้วย นายสุระศักดิ์ พันธุระ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/วส๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวปราณี พิศุทธิสุวรรณ

ด้วย นายสุระศักดิ์ พันธระ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวณัฐธิกานต์ กองรัมย์

ด้วย นายสุระศักดิ์ พันธุระ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘๑๘

บัณฑิตวิทยาลัย
ถนนจรัล อำเภอเมืองบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นายสุระศักดิ์ พันธุระ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการ ทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายสุระศักดิ์ พันธุระ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๘๒๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔

ด้วย นายสุระศักดิ์ พันธระ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ โดยมี ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษา มีความประสงค์เก็บ รวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบ สอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
 - ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
3. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
4. ขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ
5. ขอความกรุณาท่านได้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ซึ่งคำตอบของท่านจะนำไปวิเคราะห์และแปลผลเป็นภาพรวม ซึ่งจะไม่กล่าวอ้างถึงบุคคลแต่ประการใดและจะไม่มีผลกระทกกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานหรือหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. คำตอบของท่านถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
7. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จ ขอความกรุณาท่านสอดใส่ซองที่แนบมาพร้อมส่งคืนด้วยจักขอบคุณยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสุระศักดิ์ พันธุระ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

() สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

() สถานศึกษาขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 – 300 คน)

() สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

มากที่สุด (ลงในช่องระดับคะแนนเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น)

โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
หลักนิติธรรม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานให้บุคลากร ในโรงเรียนแต่ละฝ่ายตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับดูแล และส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจง กฎ ระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติที่ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ได้รับทราบโดย เข้าใจทุกฝ่าย					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร โรงเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือแนว ปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย กำหนดไว้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการวัดผลประเมินผลของโรงเรียน โดยเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงกำหนดไว้					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรประพฤติ และปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณ วิชาชีพ					
หลักคุณธรรม						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ขยัน อุทิศเวลา ให้กับราชการ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน บุคลากร ประชาชนทั่วไป เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ตรงต่อเวลา ไม่เล่นการพนัน หรืออบายมุขต่าง ๆ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ที่อยู่ในความรับผิดชอบและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ตามความเหมาะสม					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมแก่ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรของโรงเรียนและบุคคลทั่วไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคลากรด้วยความเต็มใจ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้ร่วมงานด้วยความเป็นธรรมและใจเป็นกลาง					
หลักความโปร่งใส						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ว่าแต่ละฝ่ายมีใครมีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมหรือรับรู้การทำงานของโรงเรียนได้ตามความเหมาะสม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนด้วยความเป็นธรรม สามารถตรวจสอบและอธิบายได้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการดำเนินงานด้านการเงิน พัสดุอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจงและให้มีการตรวจสอบจากหน่วยงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ได้					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่าง ๆ ของโรงเรียนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบอย่างสม่ำเสมอ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนและประชาชน ผู้ปกครองในชุมชนทราบ					
หลักการมีส่วนร่วม						
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประชุม และพบปะกันเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร นักเรียน ประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของโรงเรียน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบทำงานเป็นทีมหรือเป็นคณะ					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารโรงเรียนตามความเหมาะสม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดทำผ้าป่าเพื่อการศึกษา เป็นต้น					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมรับรู้ปัญหาและนำเสนอข้อมูลเพื่อตัดสินใจ หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียน					
หลักความรับผิดชอบ						
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่และกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดสติใจและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองและบุคลากรในโรงเรียน ทั้งผลดีและผลเสีย					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ ติดตาม บุคลากรในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม วางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รับฟังข้อเสนอแนะ และดำเนินการแก้ไขปัญหา เมื่อมีข้อขัดแย้งขึ้นภายในโรงเรียน					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสำรวจ ดูแล ติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ประสบปัญหาต่างๆ เช่น ความยากจน การเรียน ความประพฤติ สุขภาพ เป็นต้น					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้งบประมาณอย่างประหยัด รัคกุม และมีการควบคุมการใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่า					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
หลักความคุ้มค่า						
43	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากรในโรงเรียนตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความเหมาะสม					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาบริหารงานอยู่ในโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ และคอยกำกับ ควบคุม ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่เต็มความรู้ ความสามารถ					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรห้องเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียนให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน และช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน					
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการกำกับ ควบคุม รักษาและซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ดีเสมอ					
49	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้น้ำและไฟฟ้าอย่างประหยัด					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (ลงในช่องระดับคะแนนเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

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

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
2	ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
4	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
5	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ					
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา					
7	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
8	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พอใจแก่ตนเอง					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
9	ท่านได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จหรือผลงานออกมามี					
10	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
11	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารสถานศึกษาในความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
12	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในงานที่ท่านปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ					
13	ท่านได้รับรางวัล คำชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
14	เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากท่านทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่เสมอ					
15	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
16	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองและนักเรียน					
ด้านลักษณะของงาน						
17	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท่านชอบและทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
18	งานของท่านที่ปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน					
19	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
20	ท่านมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานก่อนลงมือปฏิบัติ					
21	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ					
22	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
23	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
24	งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความรับผิดชอบ						
25	ท่านพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
26	ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
27	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม					
28	ท่านได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบอยู่เสมอ					
29	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
31	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
32	การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน					
33	การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น					
34	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมจากผู้บริหารสถานศึกษา					
35	การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
37	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต					
38	ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
39	ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ภาคผนวก จ

คำอ่านจําแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยา
Buriram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	t	ข้อที่	t
1	2.06	26	2.55
2	2.06	27	2.57
3	2.66	28	3.02
4	2.68	29	3.34
5	1.88	30	2.03
6	2.31	31	3.30
7	2.00	32	3.15
8	2.41	33	2.01
9	3.44	34	3.13
10	2.79	35	2.01
11	1.89	36	3.66
12	1.87	37	2.26
13	3.17	38	2.29
14	2.92	39	2.87
15	2.25	40	2.82
16	2.64	41	3.33
17	3.02	42	1.89
18	2.41	43	3.16
19	4.78	44	1.77
20	3.15	45	2.41
21	3.33	46	2.53
22	1.95	47	2.51
23	2.17	48	2.91
24	1.87	49	2.49
25	3.34		

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อที่	t	ข้อที่	t
1	2.32	26	3.96
2	2.43	27	3.47
3	2.16	28	2.71
4	2.31	29	2.24
5	1.89	30	3.69
6	2.54	31	4.58
7	1.96	32	3.69
8	4.02	33	4.51
9	5.14	34	2.24
10	2.82	35	3.78
11	3.30	36	4.74
12	2.85	37	3.92
13	4.42	38	4.63
14	3.28	39	4.02
15	3.15		
16	2.92		
17	3.50		
18	4.02		
19	2.64		
20	4.02		
21	4.86		
22	4.02		
23	3.36		
24	1.89		
25	3.33		

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วัดการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 49

Alpha = .9421

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 39

Alpha = .9575

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากร ตั้งกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (โรง)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่
พุทไธสง	1. บ้านข่อย 2. บ้านเป่า (สุทธิ สารอุทิศ) 3. วัดสุวรรณาราม 4. วัดเทพรังสรรค์ 5. บ้านดอนตูม 6. บ้านยางนกคู่ 7. วัดธรรมประสิทธิ์ 8. ตงศิริราษฎร์อนุสรณ์ 9. บ้านแดง (สหราษฎร์ วิทยา) 10. วัดวงษ์วาริ 11. บ้านชาติศึกษา 12. วัดวรคิษฐ์	1. วัดโพธิ์ 2. บ้านบึงเบา 3. บ้านคุณสระแก้ว 4. บ้านเพี้ยแก้ว 5. บ้านแคน 6. วัดสระบัว 7. วัดท่าเยี่ยม 8. วัดหงษ์ 9. ชุมชนบ้านหายโศก 10. บ้านดอน	1. อนุบาลพุทไธสง
รวม	12	10	1
นาโพธิ์	1. วัดบุปผาราม 2. บ้านโศกกะฐิน 3. วัดพนมวัน 4. วัดสระทอง 5. วัดทรงสุวรรณ 6. วัดธาตุ 7. บ้านโนนตาล 8. สามัคคีเทพอำนวย 9. วัดชัยสมพร	1. วัดถายีสถิต 2. บ้านโคกกุง 3. ชุมชนบ้านนาโพธิ์ 4. วัดท่าเรียบ 5. บ้านคู (คุรุศิษย์ วิทยาคม) 6. อมรสิริสามัคคี 7. ชุมชนบ้านนาแพง 8. สามัคคีคุรุราษฎร์บำรุง	1. วัดสิริมงคล

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (โรง)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่
	10. วัดโพธิ์ชัย	9. บ้านหัวขัว (เบญจคุรุราษฎร์)	
รวม	10	9	1
บ้านใหม่ไชยพจน์	1. บ้านโนนไฮ 2. บ้านหนองสองห้อง 3. บ้านหนองเรือ 4. วัดวนาสันต์ 5. วัดชายอรัญ 6. บ้านกอกคอนพยอม 7. วัดพลสุวรรณ 8. วัดเทพประดิษฐ์ 9. อนุบาลบ้านใหม่ไชยพจน์ 10. วัดไพรงาม 11. วัดศรีสุนทร 12. จุฬางกูรวิทยา 13. วัดหลักศิลา	1. วัดสมณาวาส 2. วัดสุคันธารมย์ 3. วัดอิสาน 4. บ้านทองกลาง 5. วัดเทพรังษี 6. วัดสระจันทร์ 7. บ้าน กม. ศูนย์ 8. บ้านหนองไผ่เบญจมิตร	
รวม	13	8	0
สตึก	1. บ้านหนองยางหนองจาน 2. บ้านหญ้าคา 3. บ้านหนองหัวควาย 4. บ้านนาลาว 5. บ้านละกอ 6. บ้านกุดน้ำขุ่น 7. บ้านท่าเรือ 8. บ้านสำโรงพิมาน	1. บ้านกระสัง 2. บ้านหนองปูน 3. บ้านตามา 4. บ้านโคกสิงห์ 5. บ้านสระกุด 6. บ้านเสม็ด 7. บ้านท่าม่วง 8. บ้านโนนยาง	1. บ้านชุมแสง 2. ชุมชนบ้านคอนมนต์ 3. บ้านทุ่งวัง 4. อนุบาลสตึก 5. บ้านหนองนกเกรียน 6. บ้านสตึก 7. บ้านหนองใหญ่

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (โรง)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่
สตึก	9. บ้านโนนธาตุ 10. บ้านทุ่งวังสาขาบ้าน บ้านโคกอะโตด 11. บ้านสระกอไทร 12. บ้านโคกก่อง 13. บ้านหนองบัวเจ้าป่า 14. บ้านหนองปลาแดก 15. บ้านหนองคุม 16. บ้านจะหลวย 17. บ้านโคกสุพรรณ 18. บ้านยางน้ำใส 19. บ้านตาโหงก 20. บ้านหนองแคน 21. บ้านพงแขม 22. ชุมชนบ้านสะแก 23. บ้านโคกเมือง	9. บ้านหนองครก 10. บ้านหนองแวง 11. บ้านคงยายเถา 12. บ้านหนองม่วง 13. บ้านหัวช้าง 14. บ้านเมืองแก 15. บ้านหนองเชือก 16. บ้านร้อนทอง 17. บ้านเสม็ด (สถาปัตย์ อนุสรณ์) 18. บ้านขาม 19. บ้านปรีอเกเรียน 20. บ้านหนองน้ำขุ่น 21. บ้านกระทุ่ม 22. บ้านหนองเกราะ 23. บ้านภูขาด 24. บ้านปลัดมูม 25. บ้านปากช่องสนามชัย 26. บ้านโนนค้อ 27. วัดบ้านพลับ 28. บ้านโนนสมบุรณ์ 29. บ้านหนองกั๊บ 30. บ้านหนองไผ่ 31. วัดบ้านสวายตาจวน	
รวม	23	31	7

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (โรง)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่
แคนดง	1. บ้านป่าหนาม 2. บ้านกระทุ่มจานสามัคคี 3. บ้านหนองสรวง 4. บ้านจิ้ว 5. บ้านป่อแดง 6. บ้านจี้เหล็ก 7. บ้านโคกสว่าง	1. บ้านหนองกระโถ 2. วัดราษฎร์สามัคคี 3. บ้านยางทะเล 4. บ้านโนนกลาง 5. บ้านกระทุ่มเครือ 6. บ้านดงพลอง 7. บ้านขามพิมาย 8. บ้านสระบัว 9. บ้านซาดหัวหนองแคน 10. บ้านตะแบงสามัคคี 11. บ้านหนองหญ้าคา	1. อนุบาลแคนดง 2. บ้านหัวฝาย
รวม	7	11	2
คูเมือง	1. บ้านกอกโคกวิทยา 2. บ้านโคกใหญ่ 3. บ้านโสกแต้ 4. บ้านคูบอน 5. บ้านปะคำดง 6. บ้านโนนเจริญ 7. วัดบ้านสำราญราษฎร์ 8. บ้านหนองคุม 9. บ้านหนองตาด 10. บ้านหนองกระทุ่ม 11. บ้านสวายสอ 12. บ้านโนนกลาง 13. บ้านโนนเพกา 14. บ้านแพ	1. บ้านจิก 2. บ้านหนองตัว 3. บ้านหนองบัว 4. บ้านดุม 5. บ้านปะคำสำโรง 6. วัดบ้านเขาน้อย 7. บ้านวังปลัด 8. บ้านดงย่อ 9. บ้านเขว้า 10. วัดบ้านปะเคียบ 11. บ้านพรสำราญ 12. วัดบัวทอง 13. บ้านหนองขวาง 14. ไตรคามศรีอนุสรณ์	1. อนุบาลคูเมือง 2. ชุมชนบ้านหนองขमार 3. บ้านหินเหล็กไฟ

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (โรง)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่
คูเมือง	15. บ้านหนองนางคำ 16. บ้านหนองขุนพรหม 17. บ้านหนองบัวแดง 18. บ้านโจด 19. บ้านสระจืดุ่น 20. บ้านโนนยานาง 21. บ้านสระปะคำถาวร 22. บ้านสระบัว 23. บ้านดงเค็ง 24. บ้านหนองหว้า 25. บ้านหนองไทร 26. วัดบ้านโนนมาลัย 27. บ้านโศกนาคท่าม่วง 28. บ้านหนองคุมหัวช้าง 29. บ้านหนองรัก 30. บ้านตาหล้า	15. บ้านคูบัว 16. บ้านสาวเอ้	
รวม	30	16	3
รวมทั้งสิ้น	95	85	14

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุระศักดิ์ พันธุระ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 20/3 หมู่ที่ 9 ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 20/3 หมู่ที่ 9 ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านสวายสอ ตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหนองมะค่าแต้ ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2536 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพระครูพิทยาคม ตำบลพระครู อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2539 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2543 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาไทย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเอกคอมพิวเตอร์และ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์