

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

Management according to the principles of good governance and
creating an organizational atmosphere for school administrators under
the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1

ชนชนก สืบพิมพ์สุนนท์*¹ ธนีนาฏ ณ สุนทร²

Chonchanok Suebpimsunon *¹ Taneenart Na - Soontorn ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียน 2) ศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่สัมพันธ์กับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกข้อ
2. การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกข้อ
3. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล, การสร้างบรรยากาศ, องค์การของผู้บริหารโรงเรียน

¹ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, E-Mail: maleerat.c@siu.ac.th

The Faculty of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

² คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

The Faculty of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology

Abstract

This research aims 1) to study of the creation of organizational atmosphere by school administrators, 2) to study administration according to the principles of good governance of schools, and 3) to study Management according to the principles of good governance and creating an organizational atmosphere for school administrators, Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 327 teachers under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, District 1, academic year 2022. The research tool was a questionnaire on administration according to the principles of good governance and the creation of organizational atmosphere of school administrators under the Primary Educational Service Area Office. Study Area 1 has a 5-level rating scale with a reliability value of 0.98 for the questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of research:

1. Management according to the principles of good governance is at a high level both overall and in every aspect.
2. The creation of an organizational atmosphere by school administrators is at a high level both overall and in every aspect.
3. Administering according to the principles of good governance and creating an organizational atmosphere among school administrators have a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Good Governance Management, Creating an atmosphere, Organization of School Administrators

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปใน 4 ด้าน คือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.ก) และในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดเป้าหมายด้านธรรมาภิบาล มุ่งให้ หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการหน่วยงาน ซึ่งให้มีการ จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความ หลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การ บริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่ กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทน องค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิให้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 24-25)

การบริหารงานในสถานศึกษา สามารถที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานให้มี ศักยภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้ สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็วและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและ บริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือหลักธรร มาภิบาล ที่ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความ โปร่งใสและหลักความคุ้มค่าเป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550. น.53)

หน่วยงานการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญยิ่งในสังคมจำเป็นต้องได้รับการ ปฏิรูปที่ดีขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา โดยตรงพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 ได้ บัญญัติให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นสถานศึกษาของรัฐมีฐานะเป็นนิติ บุคคล ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเอกชนและกฎหมาย มหาชนหลายอย่าง ทำให้ความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จัดการซึ่งมีความจำเป็นมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553:157)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 8) เป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัด

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้สถานศึกษาโดยตรง ซึ่งสถานศึกษาจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยังต้องมีความจำเป็นมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษา มุ่งให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับ มีการบริหารราชการและบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า เยาวชนและประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน อีกทั้งได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในกลยุทธ์ที่ 5 ว่าด้วยการสร้างความเข้มแข็งและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษา สามารถที่จะนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานให้มีศักยภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล ที่ยึดทั้งหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใสและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550. น.53)

หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้ถูกนำมาเป็นกลยุทธ์ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อสังคมโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคลากร และด้านบริหารทั่วไปให้โรงเรียนซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติภารกิจภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับ เยาวชนและประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ.2552 : 1)

การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลจึงก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล กล่าวคือผลในระดับองค์การ ธรรมาภิบาลจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ เนื่องจาก มีระบบที่ชัดเจนในการบริหารและกำกับดูแล ซึ่งกระบวนการบริหารและกำกับองค์การที่ดี ย่อมประกันได้ว่าจะเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จได้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544) การบริหารที่ใช้อำนาจ ไปในทางที่ถูกต้องและเป็นธรรม เป็นตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Mile, 1973) ซึ่งมี ผลทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน มี ผลการวิจัยสนับสนุนว่าการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วม ในการวางแผนและตัดสินใจบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่าง ผู้ร่วมงาน และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ (Litwin and Stringer, 1968 ; Swansburg, 1996, Upenieks, 2003) ผลในระดับบุคคล Harley, Hyman and Thompson (2005) กล่าวว่า การทำให้บุคลากร ภายใต้องค์การมีโอกาสได้รับความยุติธรรม และปกป้องสิทธิของตนเองได้ การให้อำนาจในการทำงานจะทำให้ บุคลากรมีประสบการณ์ทางบวก กับความคาดหวังในเนื้องาน นอกจากนี้การที่องค์กรกำหนดกฎระเบียบ และ กระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นทางการให้บุคลากรทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากทุกคนถูกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมภายใต้กฎระเบียบ และ กระบวนการเดียวกัน (Organ, Podsakoff, and MacKencie, 2006) สำหรับการมีส่วนร่วมซึ่งเป็น สาระที่สำคัญประการหนึ่งของหลักธรรมาภิบาลยังนำมาซึ่งความพึงพอใจของบุคลากรภายใต้องค์การ เนื่องจากบุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือและได้รับความสำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้

จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1 โดยการศึกษาวิจัยนี้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารตลอดจนผู้เกี่ยวข้องสามารถวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานมุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่สัมพันธ์กับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ 6 ประการ คือ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า และองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างองค์การ (2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (3) ด้านรางวัลตอบแทน และการลงโทษ (4) ด้านความเป็นอิสระ (5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พุทธศักราช 2542 มีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง และ 5) ด้านความเป็นอิสระ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวนครู 2,018 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 327 ราย โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามระดับ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 55)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามด้วยวิธีการ IOC ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ ข้อคำถามส่งผลตรงตามเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการวัดด้วยค่าองค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.850

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2565 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามการวิจัยคืน หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 30 วัน ได้รับคืน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งกับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scales) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้น้ำหนัก

4.ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการอธิบายข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นการวิเคราะห์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ผลการวิจัย

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 327 คน เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่าด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาคือ เพศชาย ด้านอายุ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คืออายุระหว่าง 36-50 ปี อายุระหว่าง 20-35 ปี และ อายุ 51 – 60 ปี ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย รองลงมาคือ ครูคศ.1 ครูคศ.2 ครูคศ.3 ครูคศ.4 และครูคศ.5 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีอายุงาน 5-10 ปี มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงานมากกว่า 15 ปี และ อายุงาน 11-15 ปี

2. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรมด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักความมีส่วนร่วมและด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบของโรงเรียน รองลงมาคือผู้บริหารปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บริหารตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

2) ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามนโยบาย และผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดี

3) ด้านหลักคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่

4) ด้านหลักความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน รองลงมาคือ สถานศึกษาได้ใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนและผู้บริหารมีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

5) ด้านหลักความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน รองลงมาคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

6) ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารกำหนดให้มีการตรวจสอบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

3. การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมาคือด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระและด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงานขอบข่าย และหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน

2) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เหตุผลในการตัดสินใจเมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้อื่น รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณาเมื่อมีความคิดเห็นขัดแย้งกับบุคลากร และผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินระดับของความขัดแย้งก่อนที่จะจัดการอย่างหนึ่งอย่างใด เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การบุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน

3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน

4) ด้านความเป็นอิสระโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานก่อนการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหา

5) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนึกถึงบุคคลอื่นๆ ก่อนตัวเอง เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบเกิดขึ้น รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และผู้บริหารสถานศึกษามีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์

4. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (Y) ตัวแปรการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ผู้บริหารมีการใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักและแนวปฏิบัติประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดวางระบบควบคุมภายใน จัดทำตัวชี้วัดผล การปฏิบัติราชการที่ชัดเจน เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบมีการประเมินผลเป็นระยะและรายงานผลอย่างต่อเนื่องทุกปีอีกด้วย

ส่งเสริมให้สถานศึกษาบริหารจัดการการศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้ นำหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า มาบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการศึกษา เป็นการบริหารจัดการการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานะในปัจจุบันเพื่อสร้างเสริมความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลได้มาตรฐานตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีจริยธรรมเก่ง ดี มีสุข และสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ที่สำคัญยิ่งหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการสร้างเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ครู และ บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีกระบวนการในการบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้มาตรฐาน จนสามารถยกระดับเทียบเท่ากับการศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านและอารยะประเทศต่อไปในอนาคต จึงทำให้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ บังชิต(2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 2 พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากอีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชิน เรืองบุญส่ง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมาคือ การยินยอมให้มีการขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศทาวุธ ม่วงแก้ว (2558, หน้า39) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรีพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ม่วงกลาง (2558, หน้า 88) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาและมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสถานศึกษาทุกด้านการทะเลาะเบาะแว้งการไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้นน้อยชีวิตการทำงานในสถานศึกษาก็จะมีความสุขส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชาวุธ ม่วงแก้ว (2558, หน้า 39) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์การการบริหารที่จำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนและผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารจึงให้ความสำคัญกับกำหนดโครงสร้างการบริหารขอบข่ายและหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน พยายามที่จะลดขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์ และ ข้อบังคับต่างๆที่ต้องปฏิบัติให้เหลือเท่าที่จำเป็นแบ่งสายงานตามโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาขององค์การอย่างชัดเจนและเป็นระบบกำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ชี้แจงนโยบายโครงสร้างการบริหารงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบ อย่างชัดเจนประชุมวางแผนทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย (2550, หน้า 88) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาเกี่ยวกับ มิติด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของความขัดแย้งซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาที่มั่นใจ ว่าองค์การสามารถทนต่อการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรยินยอมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปแล้วนำมาแก้ไขตกลงกันซึ่งเป็นการรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ถึงความเป็นมิตรสามารถสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

2.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย (2550, หน้า 89) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกพบว่า ผู้เรียนสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา เกี่ยวกับมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของความอบอุ่นและการสนับสนุนให้อาสาสมัครได้เข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หากได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยลดกังวลเกี่ยวกับงานลงได้ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย (2550, หน้า 89) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาเกี่ยวกับมิติด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการ ด้านสังคม ในสถานศึกษาซึ่งบุคลากรจะได้รับความช่วยเหลือจาก

ผู้บริหารสถานศึกษาและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ ทำให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.5 ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จิรพรชัย (2550, หน้า 39) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัล ตอบแทนสำหรับการทำความดี ซึ่ง อาจจะไม่ใช่วางวัลที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน แต่การให้รางวัลเป็นการให้กำลังใจที่ดี ดังจะเห็นได้จากแต่ละ สถานศึกษาก็มีการพิจารณาความดีความชอบหรือมอบเกียรติบัตรตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม ส่วนการลงโทษนั้นก็มีความสำคัญไม่แพ้กันเพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่บุคลากรในสถานศึกษาในการกระทำ ความผิดผู้บริหารส่วนใหญ่ก็พิจารณาอย่างยุติธรรมและเป็นขั้นตอนเสมอซึ่งนั่นย่อมส่งผลให้ บรรยากาศสถานศึกษาดีตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรนำผลการศึกษาไป ใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ ปรับใช้ให้มีความ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและบูรณาการอยู่ในการบริหารของสถานศึกษาทั้ง 4 ส่วนคือการบริหาร วิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และ การบริหารทั่วไปผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ บุคลากรใช้วัตถุอุปกรณ์ในท้องถิ่นจัดทำสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการวางแผนและสำรวจความ ต้องการในการใช้วัสดุและอุปกรณ์ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้และควรบริหารให้สถานศึกษาได้ใช้วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน

1.2 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษารวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความ เข้าใจและการปฏิบัติตามกรอบของหลักธรรมาภิบาลในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการ บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้ เป็นไปตามระเบียบของสำนักงานนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ 2546

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างบรรยากาศ องค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับการสร้าง บรรยากาศองค์การของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).
- การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- คทาฐ ม่วงแก้ว. (2558). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**. ในเอกสารการประชุมสัมมนาวิชาการราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1 (หน้า 39 - 52). 22 - 23 สิงหาคม 2559 ณ หอประชุมใหญ่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ธานินท์ ศิลปจารุ. (2553). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ศศิธร ม่วงกลาง. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ**. กรุงเทพฯ : ทองกมล.
- สุชิน เรืองบุญส่ง. (2551). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมพล จีระพรชัย. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก**. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- สุภาพร พิศาลบุตร. 2544. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินติ้ง.
- Mile, Matthew B. (1973). **Planned Change and Organization Health: Fingere and Ground**. Educational Administration and the Behavioral Science: A systems Perspctip. Boston: Allyn and Bacon.
- Harley, B., Hyman, J. and Thompson, P. (2 0 0 5). **Participation and Democracy at Work: Essaya in Hooour of Havie Ramsay**. New York: Paalgrave Macmillan
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 6
- Litwin, G.H., & Stringer, J.A. (1968). **Motivation and organization climate**. Boston: Harvard University.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). **Organizational citizenship behavior: Itsnature, antecedents, and consequences**. London:Sage.

Swansburg, R. (1996). **Management and Leadership for Nurse Management** Boston: Jones and Bartlett.

Upenicks, V. V. 2003. What constitutes effective leadership? . Perceptions of Magnet and non magnet nurse Leaders. **Journal of Nursing Administration**, 33(9): 456-467